

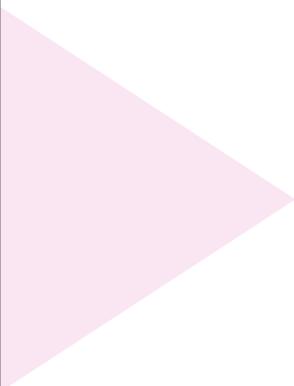


dbb
beamtenbund
und tarifunion
bundesfrauen-
vertretung

FACHTAGUNG

Familie, Sorgearbeit, Altersarmut –
die CAREseite der Medaille





Fachtagung

Familie, Sorgearbeit, Altersarmut –
die CAREseite der Medaille



Impressum

Herausgeberin:

dbb bundesfrauenvertretung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin

Telefon: 030.4081-4400

Fax: 030.4081-4499

E-Mail: frauen@dbb.de

Internet: www.frauen.dbb.de

Folgen Sie uns:

 @dbbfrauen

 <https://www.facebook.com/dbb-bundesfrauenvertretung>

Verantwortlich:

Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Redaktion:

Dominik Schindera

Textbeiträge:

Anke Adamik, Jan Brenner, Lavanya Ferdinandz, Viktoria Matzen

Bildnachweise:

Titel: Yuri Arcurs/Colourbox.de

Fotos: Marco Urban, außer Seite 3: Inga Haar

Illustrationen: Inspiring/Shutterstock.com: Seite 8–10, 13, 16, 18, 19, 22 links, 23, 26, 27, 34, 56–59, 63, 69, 71 unten, 72; Marina Zlochin – stock.adobe.com: Seite 22 oben, Seite 40, 44, 71 oben, 74; Tartila – stock.adobe.com: Seite 32, 41; Tanya – stock.adobe.com: Seite 37

Design, Satz und Layout:

DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin,

SANDRA NATASADU Grafik | Werbung | Design, Hamburg

Druck:

DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin,

Wienands Print&Medien GmbH, Karl-Simrock-Str. 84 a, 53604 Bad Honnef

Stand: Juli 2024

Nachdruck – auch in Auszügen – ist nur mit Einverständnis der Herausgeberin gestattet.

Vorwort

Jeden Tag verrichten Millionen Frauen in Deutschland unsichtbare Arbeit. Sie betreuen ihre Kinder, machen den Haushalt, pflegen ihre Angehörigen - eine Mehrfachbelastung, die sie häufig zusätzlich zu ihrer Erwerbstätigkeit verrichten. Insgesamt leisten Frauen 59 Prozent der unbezahlten Sorgearbeit in Deutschland. Diese Arbeit erfordert so viel Zeit und Energie wie ein Vollzeitjob – wird aber weder als solcher wertgeschätzt noch bezahlt. Das hat für viele Frauen finanzielle Konsequenzen, wenn sie in den Ruhestand gehen.



Unter dem Motto „Familie, Sorgearbeit, Altersarmut – die CAREseite der Medaille“ nehmen wir uns dieses komplizierten Themas an und suchen gemeinsam nach Möglichkeiten der besseren Vereinbarkeit und finanziellen Versorgung. Denn viel zu oft wird dieses Thema ignoriert, obwohl Carearbeit unerlässlich für unsere Gesellschaft ist. Der Anteil der Pflegebedürftigen in unserer Gesellschaft wächst. Es ist höchste Zeit, unbezahlte und bezahlte Carearbeit sichtbar zu machen.

Wir haben daher auf unserer 18. Frauenpolitischen Fachtagung am 16. April 2024 gemeinsam mit Expertinnen und Experten, Meinungsführenden sowie Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern aus Politik, Verwaltung und den dbb Mitgliedsgewerkschaften über die Ursachen und Auswirkungen gesprochen, über die aktuellen gesetzlichen Möglichkeiten diskutiert sowie eigene Erfahrungen und Best-Practice-Beispiele ausgetauscht.

Wir möchten Sie mit der Aufzeichnung der Tagungsergebnisse dazu einladen, sich selbst einen Einblick zu verschaffen und sie als Impuls für Ihre gewerkschaftliche Arbeit zu nutzen. Nehmen Sie diese Broschüre als Anregung, um mit Ihrer Familie, ebenso wie mit Vorgesetzten und politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern ins Gespräch über die Verteilung von Sorgearbeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Arbeitsmodelle zu kommen.

Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, dass sich Frauen nicht mehr zwischen Familie und Karriere entscheiden müssen und durch diese Entscheidung später im Leben keine Nachteile haben. Der Kampf für mehr Wertschätzung der Carearbeit ist ein unabdingbarer Schritt auf dem Weg zu einer verantwortungsvollen Gesellschaft und notwendig, damit der öffentliche Dienst ein attraktiver Arbeitgeber bleibt.

Ich wünsche Ihnen viel Vergnügen beim Lesen, Diskutieren und Weiterdenken.

Ihre

Milanie Kreutz
(Vorsitzende)

Inhalt

- 6 - 13** — **Einführung**
Milanie Kreutz
 Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung
- 14 - 23** — **Grußwort**
Ekin Deligöz
 Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- 24 - 29** — **Grußwort**
Ulrich Silberbach
 dbb Bundesvorsitzender
- 30 - 37** — **Impuls I**
Unsichtbare Arbeit, sichtbare Folgen - Sorgearbeit, Kinderbetreuung und Altersarmut im Fokus
Verena Bentele
 Präsidentin Sozialverband VdK Deutschland e.V.
- 38 - 47** — **Impuls II**
VorSORGE - Wege zu einer nachhaltigen Gesellschaft im demografischen Wandel
Prof. Dr. Andreas Hoff
 Stellvertretender Vorsitzender des unabhängigen Beirats zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- 48 - 52** — **Lesung**
Wer putzt meine Küche?
Ella Carina Werner
 Autorin und Satirikerin
- 53** — **Impressionen**
- 54 - 65** — **Impuls III**
Die ökonomischen Folgen von ungleich verteilter Carearbeit
Prof. i.R. Dr. Uta Meier-Gräwe
 Autorin und Ökonomin
- 66 - 77** — **Rede**
Prof. Dr. Karl Lauterbach
 Bundesminister für Gesundheit
- 78 - 79** — **Fishbowl-Diskussionen**
Sorgearbeit und Pflege: Individuelle und gesellschaftliche Folgen – politische und wirtschaftliche Lösungen
- 80 - 83** — **Fishbowl I**
Sorgearbeit und Pflege im Fokus: Gendergerechte Lösungsansätze in der Politik und Arbeitswelt
- 84 - 87** — **Fishbowl II**
Pflege und Sorgearbeit in Zeiten des demografischen Wandels
- 88 - 91** — **Fishbowl III**
Die ökonomischen Folgen von ungleich verteilter Carearbeit
- 92** — **Impressionen**



dbb
bundesfrauen-
vertretung



Wir stehen vor der Aufgabe, eine Gesellschaft zu gestalten, in der es kein Nachteil sein darf, wenn man füreinander Verantwortung übernimmt.

*Milanie Kreutz
Vorsitzende der
dbb bundes-
frauenvertretung*

18. Frauenpolitische Fachtagung

Familie, Sorgearbeit,

Einführung

MILANIE KREUTZ

Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung und stellvertretende dbb Bundesvorsitzende

Die Rolle der Sorgearbeit ist sehr facettenreich. Ich habe mal in einem Vortrag den Ausdruck „von der Wiege bis zur Bahre“ gehört, und genauso sieht es in echt aus. Heute geht es aber auch darum, die Folgen sichtbar zu machen. Wir brauchen natürlich auch ein paar Zahlen: Frauen wenden pro Tag 43 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer. Frauen verbringen täglich 79 Minuten mehr mit Aufgaben wie Kindererziehung, Pflege von Angehörigen und Hausarbeit als Männer. All diese Carearbeit geht natürlich häufig mit einer Teilzeitbeschäftigung einher. Denn unser Tag hat nur 24 Stunden.

Das hat natürlich nicht nur Auswirkungen auf die Gegenwart, auf die Möglichkeiten, sich im Job zu entwickeln, sondern auch auf die Zukunft. Der Gender Care Gap führt zu wirtschaftlichen Nachteilen für Frauen in Bezug auf Entlohnung, berufliche Chancen und Alterssicherung. Daher ist es natürlich eine zentrale Aufgabe, Carearbeit gerecht zwischen Männern und Frauen zu verteilen.

STARKE RAHMENBEDINGUNGEN UND NACHHALTIGE LÖSUNGEN

Wir brauchen aber auch staatliche starke Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle – da sind wir in vielen Be-

VITA MILANIE KREUTZ

- ▶ seit 2022 Stellvertretende dbb Bundesvorsitzende
- ▶ seit 2021 Mitinitiatorin der Berliner Erklärung
- ▶ seit 2020 Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung
- ▶ seit 2017 Stellvertretende Vorsitzende der DSTG Rheinland
- ▶ seit 2017 Stellvertretende Vorsitzende des Bezirkspersonalrats der Oberfinanzdirektion NRW
- ▶ 2012 bis 2021 Vorsitzende der DSTG-Bundesfrauenvertretung
- ▶ seit 2014 Vorsitzende der dbb Grundsatzkommission Mitbestimmung
- ▶ 2015 bis 2020 Beisitzerin der dbb bundesfrauenvertretung
- ▶ seit 1993 Finanzwirtin bei der Finanzverwaltung NRW (aktuell: stellvertretende Vorsitzende des Bezirkspersonalrats der Oberfinanzdirektion NRW)

reichen schon relativ weit –, steuerliche Anreize für Familien – da sind wir noch nicht so weit –, verbesserte Kinderbetreuungsangebote und natürlich auch Pflege- und Betreuungsangebote für ältere Menschen in unserer

Gesellschaft. Nur so können wir es schaffen, dass diese wahnsinnige Last nicht nur zum größten Teil von den Frauen getragen wird.

Natürlich müssen wir an dieser Stelle auch überlegen, wie es eigentlich mit einer privaten Vorsorge aussieht. Wir wollen uns nicht in die Familien einmischen, das ist nicht unsere Aufgabe. Aber es muss mehr darüber gesprochen werden, wie wir privat für die Person vorsorgen, die in Teilzeit geht. Natürlich braucht es hierzu auch Zugang zu Informationen und Ressourcen. Ich persönlich bin großer Fan von Eheverträgen. Das ist im ersten Moment vielleicht nicht so ganz romantisch, aber auf Dauer beruhigt es dann doch ein bisschen. Es ist nachhaltig.

Wir stehen vor der Aufgabe, eine Gesellschaft zu gestalten, in der es kein Nachteil sein darf, wenn man füreinander Verantwortung übernimmt. Das gilt nicht nur für die Familie direkt, denn die Familie hat neue Begriffe erfahren: Manchmal sind es die Nachbarn oder die Freunde. Aber überall da, wo wir uns gegenseitig helfen, darf das nicht zum Nachteil gereichen.

Wir sehen, dass das Interesse an den Themen Carearbeit sehr hoch ist. Und es zeigt auch, warum das Thema so wichtig für den dbb ist. Denn wenn es irgendwann darum geht, die Zeit für den Job, die Carearbeit oder mein Ehrenamt in der Gewerkschaft zu priorisieren, dann zieht die Gewerkschaft häufig den Kürzeren. Das müssen wir natürlich verhindern, weil wir die vielen engagierten Frauen für

unseren Verband, die Fachgewerkschaften und Landesbünde benötigen. Wir haben vielleicht nicht alle Kinder, aber wir sind oder waren alle Kinder. Das ist natürlich eine Gemeinsamkeit, die wir hier alle haben.

WER BEZAHLT DAS EIGENTLICH?

Die zentralen Fragen beim Carebereich sind natürlich immer, wer eigentlich zuständig ist und wer das eigentlich bezahlt, was im Bund beschlossen wurde. Machen das die Kommunen oder der Bund? Wie kommt das Geld zu den Ländern? Der Bund kann zum Beispiel kein Geld direkt an die Kommunen geben. Es ist immer das Land dazwischen. Durch diese Reibereien werden am Schluss die Rahmenbedingungen, die wir für eine gute Carearbeit benötigen, verhindert.

Vielen wird auch gesagt, Kinderkriegen sei Privatsache. Getreu dem Motto: „Wenn du Kinder kriegen willst, dann mach doch.“ Aber ich finde, es ist eine gesellschaftliche Aufgabe und dieser müssen wir uns stellen. Diese Frage



stellen nicht nur wir uns hier in Deutschland, sondern sie ist Teil einer globalen Diskussion. Bei der UN-Frauenrechtskommission in New York, an der ich dankenswerterweise als Delegierte der Bundesregierung teilnehmen durfte, wurde der entscheidende Zusammenhang zwischen Sorgearbeit und Altersarmut dargestellt. Natürlich ist es in anderen Ländern dieser Welt noch viel drastischer, aber Deutschland ist nicht so gut, wie Sie immer denken. Wir haben relativ konservativ geführte Strukturen.

DER GENDER PENSION GAP UND SEINE FOLGEN

Jede fünfte Frau über 65 ist armutsgefährdet. Das bedeutet, dass sie weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens zur Verfügung hat und somit unter die Armutsgrenze fällt. Im Durchschnitt erhalten Frauen über 65 in Deutschland ein jährliches Alterseinkommen von 17.814 Euro brutto. Im Vergleich dazu bekommen Männer der gleichen Altersgruppe

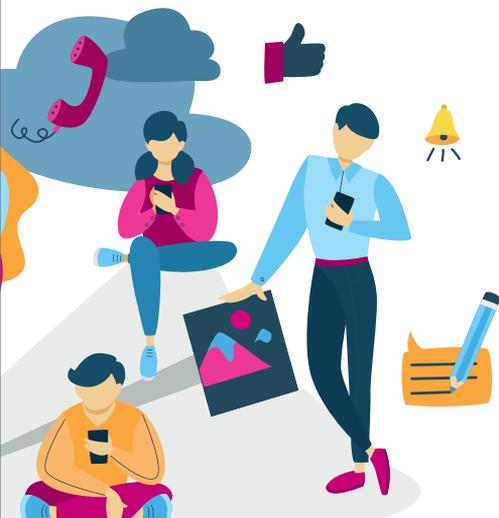
25.407 Euro. Das sind 30 Prozent Unterschied im Alter. Und wenn wir die Hinterbliebenenrente ausklammern, steigt die Rentenlücke sogar auf 42 Prozent. Es geht dabei nicht nur um finanzielle Sicherheit, sondern auch darum, in Würde zu altern und dass man nach einem Leben voller Arbeit und Sorgepflichten für seine Liebsten nicht am Ende den Gang zum Sozialamt gehen muss.

Denn das ist das nächste Problem: Ältere Menschen, das ist bei Männern und Frauen relativ gleich, scheuen den Weg zum Sozialamt aus Scham. Das ist die sogenannte versteckte Armut, von der wir sprechen. Wir müssen also auch Instrumente und Unterstützungen finden, die diese Schamgrenze überwinden. In meinen Jahren als Vorsitzende der dbb frauen, aber auch als Tochter und Schwester sind mir natürlich viele Schicksale begegnet. Ich merke immer wieder den Zwiespalt der Frauen, wie sie die Organisation von Arbeit und Sorgearbeit gleichzeitig bewältigen sollen. Besonders betroffen sind hier die Alleinerziehenden. Deren Situation müssen wir natürlich verbessern.

STARKE BÜNDNISSE IN DER BUNDESPOLITIK

Wir sind da als dbb frauen zum Glück nicht alleine, sondern in starken Bündnissen unterwegs, wie beispielsweise der Berliner Erklärung oder auch dem Bündnis Sorgearbeit fair

Altersarmut



teilen. Denn wir schaffen nichts alleine, wir müssen diesen Zusammenschluss in den Verbänden machen, um wirklich an die Politik heranzutreten. Vor einigen Monaten hatte ich gemeinsam mit Vertreterinnen der Berliner Erklärung einen Termin bei Bundeskanzler Olaf Scholz. Wir stehen am Ende einer Wahlperiode. Alle von uns wissen, was das nächste Jahr bedeutet. Eine Wahlperiode geprägt von den Krisen und Kriegen dieser Zeit. Leider sind die Gleichstellungsthemen nicht immer erste Priorität. Das Familienministerium kämpft darum, das sehe ich tagtäglich, und dafür bin ich auch sehr dankbar. Aber wir als Verbände wollen natürlich auch nochmal an die Spitze gehen und den Kanzler wirklich ermahnen, zu sagen, dass gehandelt werden muss. Wir haben unter anderem über die dringende Notwendigkeit gesprochen, die Qualität der Kinderbetreuung und die Umsetzung des Kita-Qualitätsgesetzes zu verbessern. Wir dürfen nicht nachlassen. Da muss weiter Geld fließen, damit gerade junge Frauen und Familien zu Beginn ihrer Familienphase sagen können, dass sie sich auf dieses System verlassen können.

Denn es ist nicht selten, dass sich junge Menschen gegen Kinder entscheiden. Und das ist meines Erachtens die schwierigste und schlimmste Entscheidung. Wir sollten alles möglich machen, dass das vereinfacht wird. Und wann und wo junge Menschen in diesem Land eine Familie gründen, ist auch eine Standortfrage. Wo gibt es die Infrastruktur? Wo kostet die Kita wie viel? Wo gibt

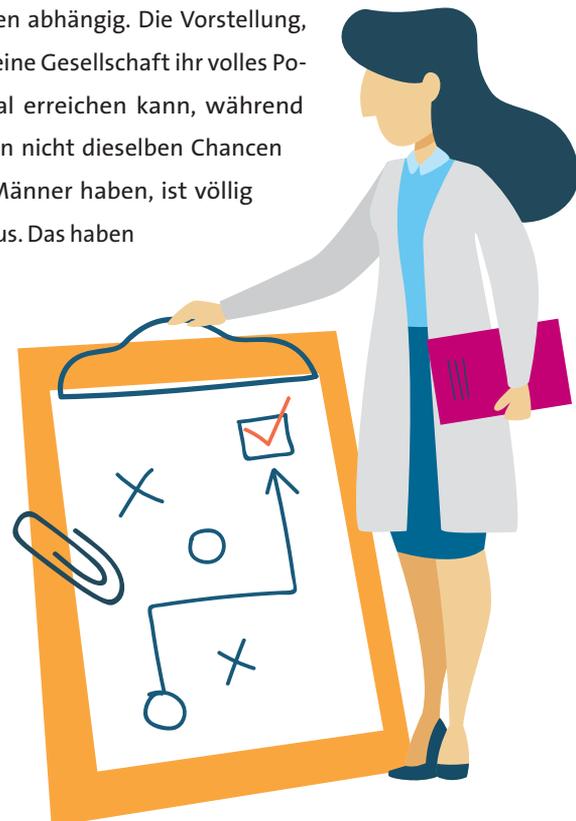
Pflege

es Schulen? Wo gibt es Betreuungsmöglichkeiten und ÖPNV? Das überlegen sich Familien, wenn sie sich irgendwo niederlassen.

Die Pflege ist ein weiteres Thema. Nicht nur die Pflege, wenn es soweit ist, sondern aktiv alt werden. Ältere Menschen so lange wie möglich am gesellschaftlichen Leben partizipieren lassen. Je länger ältere Menschen mobil sind, desto später müssen wir pflegen. Das ist eine totale Win-win-Situation. Seniorengerechte Kommunen – über so etwas müssen wir sprechen.

GENDER GAPS SCHLIESSEN, PUSHT DIE WIRTSCHAFT

Die wirtschaftliche und soziale Entwicklung eines Landes ist von diesen Rahmenbedingungen abhängig. Die Vorstellung, dass eine Gesellschaft ihr volles Potenzial erreichen kann, während Frauen nicht dieselben Chancen wie Männer haben, ist völlig abstrus. Das haben





„Die Vorstellung, dass eine Gesellschaft ihr volles Potenzial erreichen kann, während Frauen nicht dieselben Chancen wie Männer haben, ist völlig abstrus.“

*Milanie Kreutz
Vorsitzende der dbb bundes-
frauenvertretung*

zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen belegt, unter anderem von der Weltbank, die nicht als hypermodern bekannt ist. Die globale Wirtschaftsleistung könnte signifikant steigen, wenn Frauen gleichberechtigt am Arbeitsmarkt teilnehmen würden. Dazu zählen gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit und Zugang zu höheren Positionen. Wenn diese Gaps geschlossen werden würden, würde das Bruttoinlandsprodukt um 20 Prozent steigen.

Doch Reformen kommen nur langsam voran, auch bei uns in Deutschland. Laut Gender Gap Report 2023 hängt Deutschland im internationalen Vergleich hinterher. Bei der Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft sogar sehr. Auch die Teilzeitquote muss hier besonders ins Auge gefasst werden, denn sie ist ein Aspekt, den es in dieser Ausprägung nur in Deutschland gibt. Sechs von zehn Frauen arbeiten in Teilzeit und immerhin drei von zehn Männern. Hier gibt es auch einen Trend. Insbesondere jüngere Familienväter wollen mehr Zeit mit der Familie verbringen und genau da müssen wir hin. Ich finde das auch richtig, denn wir müssen die Sorgearbeit aufteilen. Aber man muss dazu sagen, dass Deutschland, was die Teilzeitquote angeht, stets an absoluter Spitze weltweit steht.

Die Situation erfordert daher eine Neubewertung der Arbeitsmarktstrategien. Wir müssen gemeinsam mit Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitgebern sprechen. In unserer Diskussion über die Careseite der Medaille dürfen wir die Arbeitgeber nicht außer Acht

lassen. Mehr Carearbeit bedeutet mehr Teilzeit und das in Zeiten von absolutem Fachkräftemangel.

Mittlerweile sind es schon die Arbeitgeber, sogar aus Industrie und Wirtschaft, die sagen, dass etwas passieren muss, damit sie ihr Personal halten können. Es geht nicht nur darum, Personal von außen zu bekommen, das ist mit Sicherheit auch wichtig, es geht auch darum, die Potenziale der Frauen zu heben. Wir kriegen diese Fachkräftediskussion nicht gelöst, wenn wir nicht die Potenziale der Frauen sehen und anheben.

DSCHUNGEL DER VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Bei der Betreuung der Kleinen stehen wir am Anfang unserer Karriere. Es ist eine Entscheidung, wie wir es machen. Aber nicht bei der Betreuung der Älteren. Meine Eltern sind jetzt Ende 70. Ich bin 50 Jahre alt. Ich habe mich irgendwie 30 Jahre lang durch diesen ganzen Dschungel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschlagen und jetzt erwischt es mich vielleicht doch, wenn es keine richtigen Rahmenbedingungen gibt. Und ich bin ja nur eine von Millionen. Das darf nicht passieren. Insbesondere die Frauen im Alter 50+ sind vielleicht schon in Führungsposition und sind Vorbilder für andere Frauen. Die dürfen uns nicht wegbrechen.

Der Pflegesektor muss auch aufgewertet werden. Derzeit gibt es in Deutschland rund 2,6 Mio. pflegebedürftige Menschen, von denen beeindruckende 1,86 Mio. zu Hause



„Ich möchte nicht, dass die Frauen nur das ausführende Personal sind, sondern ich will, dass sie an diesem Prozess beteiligt werden.“

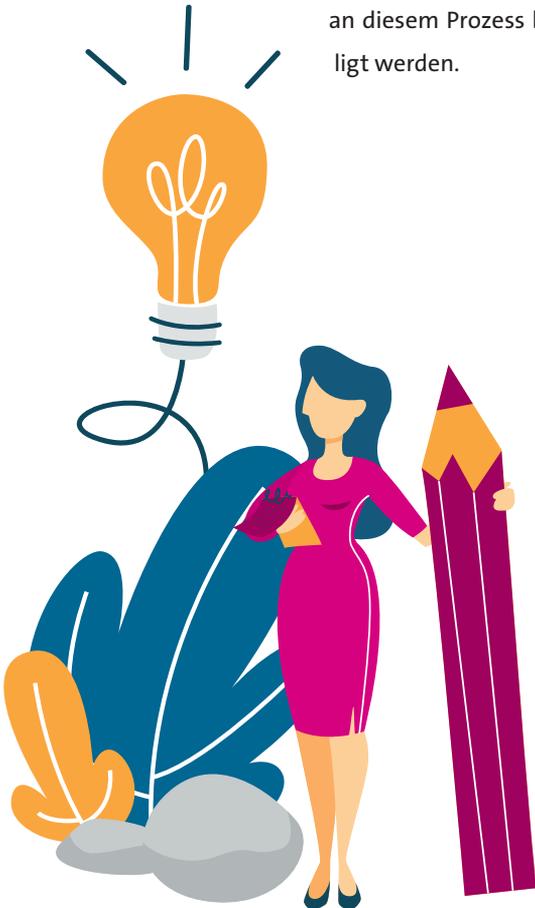
—
*Milanie Kreutz
 Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung*

gepflegt werden. Das ist nicht nur so, weil das die Angehörigen wollen, das ist auch so, weil es in der stationären Pflege nicht genug Personal und Plätze gibt. Und es ist uns zu teuer. Wir wissen alle, dass die häusliche Pflege zu 80 Prozent von Frauen gewährleistet wird.

Minister Lauterbach will nun eine neue Reform in der Pflege einführen. Stationäre und ambulante Pflege sollen kombiniert werden: Die stambulante Pflege. Egal, wie dieses Modell zwischen stationär und ambulant aussieht, es wird in großen Teilen Frauen betreffen. Und ich möchte nicht, dass die Frauen nur das ausführende Personal sind, sondern ich will, dass sie an diesem Prozess beteiligt werden.

Das ist heute wichtig. Arbeitnehmende und Arbeitgebende müssen gemeinsam Prozesse gestalten, damit es zu mehr Akzeptanz kommt. Wir stehen vor einem Wendepunkt. Ohne sofortiges Handeln verwandelt sich die Sorgearbeitskrise in eine gesamtgesellschaftliche Krise. Das muss man bei den Krisen dieser Zeit ebenfalls berücksichtigen. Wenn wir eine Krise auf uns zukommen sehen, müssen wir sie sofort stoppen. Ob bezahlt oder unbezahlt, Carearbeit muss aufgewertet werden. Es geht um Bindungen zwischen Menschen und das kann keine KI der Welt ersetzen. Die dbb frauen, der dbb und ich werden nicht nachgeben, bis wir bessere Verhältnisse haben. Wir haben die Macht, Veränderung zu bewirken und gemeinsam zu mobilisieren.

Pflegesektor aufwerten





Die
ökonomische
Freiheit von Frauen
ist in unserer Gesellschaft
unabdingbar.

”

*Ekin Deligöz
Parlamentarische Staatssekretärin
bei der Bundesministerin für
Familie, Senioren,
Frauen und
Jugend*

Grußwort

EKIN DELIGÖZ

Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Mehr als 50 Jahre existiert die dbb bundesfrauenvertretung schon. Sie vertreten von der Lehrerin, über die Polizeibeamtin bis hin zur Paketzustellerin, wie auch den Bereich der Pflege. Also eine wahnsinnige Breite an Menschen in diesem Land, die im öffentlichen Dienst arbeiten und das ist auch wichtig und notwendig. Denn Sie kämpfen lautstark für die Rechte und Würde von Frauen, auch in Gebieten, die sehr schwierig sind. Ich kann mich erinnern, wie ich hier einmal auf dieser Bühne saß und mit Ihnen für Gender Budgeting gekämpft habe. Da denken sich manche, dass das ganz weit weg ist. Ist es gar nicht. Ich bin demnächst bei einer Ministerkonferenz und dort wird es um Gender Budgeting in Österreich gehen. Sie haben bereits vorausgedacht und eine Veranstaltung dazu organisiert, während alle anderen noch nicht einmal davon geträumt haben.

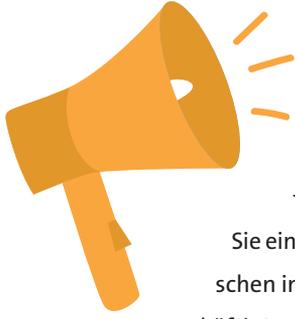
Übrigens noch eine anekdotische Evidenz, warum Sie so wichtig sind und auch so bekannt sind: Seit gestern werde ich von ganz vielen Leuten, vom Behörden Spiegel über Verbände bis hin zu Mitarbeiterinnen unseres Hauses, angesprochen und sie sagen: „Ah, Sie sind morgen beim dbb. Grüßen Sie mal Frau Kreuzt schön.“ Also es gibt kaum jemanden in dieser Berliner Republik, der nicht den

VITA EKIN DELIGÖZ

- ▶ seit 12/2021 Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- ▶ 2020 bis 2021 Kinder- und familienpolitische Sprecherin der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen
- ▶ 2009 bis 2013 Stellvertretende Fraktionsvorsitzende der Grünen Bundestagsfraktion
- ▶ 2005 bis 2009 Stellvertretende Vorsitzende des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- ▶ 2002 bis 2005 Parlamentarische Geschäftsführerin der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen
- ▶ Seit 1998 Mitglied des Deutschen Bundestags

Namen und die Person kennt. Das ist der beste Beweis, dass Sie sehr wirkstark agieren, denn sonst kämen nicht so viele Grüße.

Sie sind bei uns im Haus schon allein deshalb angekommen, weil sie anlässlich des Frauentages eine Resolution gegen Rechtsextremismus und Frauenfeindlichkeit verabschiedet haben. Rechte Kräfte sägen an der Gleich-



stellungspolitik, sagten Sie kürzlich. Liebe Frau Kreutz, danke, dass Sie sich diesen Kräften entgegenstellen. Danke, dass Sie ein Signal setzen, dass wir alle Menschen in diesem Land, aber auch die Beschäftigten im öffentlichen Dienst brauchen, um unsere freiheitlich demokratische Grundordnung zu verteidigen. Danke, dass Sie solidarisch sind, danke, dass Sie sich für Gleichstellung einsetzen. Danke, dass Sie sich dafür einsetzen, dass jede und jeder selbstbestimmt und frei in diesem Land leben, arbeiten, lieben, kämpfen und mutig sein kann. Danke für Ihren Mut und danke dafür, dass Sie auch weiterhin tatkräftig dafür eintreten werden.

NICHT IN VERALTETE GESCHLECHTERROLLEN ZURÜCKDRÄNGEN LASSEN

Das ist so wichtig in dieser Zeit und dass es so wichtig ist, zeigt auch die Debatte im Bundestag zum Frauentag. Für mich ist es wirklich ein Schock, die Reden von manchen Kollegen der rechten Seite zu hören. Nicht nur, in welchem Jahrhundert sie leben, sondern mit was für Frauenbildern dort Frauen Reden halten. Das ist unfassbar, das ist menschenfeindlich und frauenfeindlich. Und es ist das, wogegen wir Frauen uns auch verteidigen müssen, in bestimmte Rollen hineingedrängt zu werden, die wir gar nicht mehr wollen und die wir hoffentlich auch überwunden haben.

Sehr viele beschäftigen sich mit Rollenbildern, Stereotypen und Sexismus. Denn sie prägen immer noch unsere Gesellschaft. Natürlich bleiben Fragen: Wer bleibt zu Hause? Wer kümmert sich um die Kinder? Wer kümmert sich, wenn die Eltern anklopfen und sagen, dass sie nicht mehr können und Unterstützung brauchen? Wenn Pflege vor der Tür steht, Mental Load, der Alltag der Familien, Arzttermine, das eine Kind muss zum Sport, das andere Kind braucht morgen früh noch Kuchen für ein Klassenfest und so weiter und so fort. Um all das, was in unserem Alltag nebenher stattfindet, kümmern sich meistens die Mütter.

„NAJA, DAS IST HALT DIE REALITÄT.“

Ich habe Verwaltungswissenschaften an der Universität Konstanz studiert und wir hatten als einen Themenbereich Management und Führung, was wir in Seminaren belegen mussten. Ich kann mich noch erinnern, wie uns in einem unserer Managementseminare unser Professor sagte, klassische Führungsjobs seien traditionell immer Eineinhalb-Personen-Jobs. Es brauche eine Person, die die Führung übernimmt und eine halbe Person, die im Hintergrund alles vorbereitet, damit diese Person in der Lage ist, diesen Job zu machen. Und diese halbe Person seien Gott sei Dank unsere Gattinnen. Daraufhin meldeten wir Mädchen, wir waren damals in den 90ern immerhin 30 Prozent des Jahrgangs, uns zu Wort: „Und

Frauenbilder



*„Um all das,
was in unserem Alltag
nebenher stattfindet,
kümmern sich meistens
die Mütter.“*

*Ekin Deligöz,
Parlamentarische Staatssekretä-
rin bei der Bundesministerin
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend*

was ist mit uns? Sie investieren jetzt ganz viel Zeit und Geld in uns, damit wir hier studieren, einen Abschluss machen und dann sollen wir sozusagen die andere Hälfte bilden?“ Das passt irgendwie nicht.

Daraufhin meinte er: „Naja, das ist halt die Realität, ihr müsst euch noch stärker durchkämpfen und noch besser sein.“ Das wussten wir ehrlich gesagt schon immer. Das war kein Novum. Trotzdem fragte unser Professor, was denn unser Vorschlag wäre: „Haltet doch mal ein Referat darüber, wie man das überwinden kann.“ Gesagt, getan. Wir setzten uns zusammen und hielten einen Vortrag. Da kamen dann so komische Ideen vor wie Führen in Teilzeit. Unser Professor meinte dann: „Ich sehe schon, eurer Fantasie und euren Träumen sind keine Grenzen gesetzt.“ Ja das war in den 90ern, heute sind wir einen Schritt weiter.

ES DARF OKAY SEIN, DANN TROTZDEM KARRIERE ZU MACHEN

Aber es muss noch etwas passieren, nämlich, dass wir diese Rollenbilder auch durchbrechen. Es gibt tatsächlich Väter, die sagen: „Ich will mehr Zeit mit meinen Kindern, ich will nicht nur aus der Ferne meine Kinder begrüßen.“ Als ich mein erstes Kind bekam, war ich bereits im Bundestag. Ich weiß noch, wie einer meiner Kollegen, etwa im gleichen Alter, mich ansprach und meinte: „Ah, du bist schwanger. Wie wirst du das dann machen?“ Da habe ich geantwortet: „Zunächst mal wird mein Mann in Elternzeit gehen und ich habe eine tolle Familie.“ Ich hatte beide Großeltern, sowohl die meines Vaters als auch die meiner

Mutter, die uns dankenswerterweise auch sehr unterstützt haben. Unterstützt in der Kinderbetreuung hat uns das ganze Dorf mit Tanten, Onkeln und Freunden. Ich bin da sehr dankbar, dass das alles gelungen ist. Dann guckte mich mein Kollege an und sagte: „Weißt du, ich setze mit diesem Job wenigstens nur eine Beziehung nach der anderen in den Sand. Du wirst ein ganzes Kind damit in den Sand setzen.“ Auch das ist eine Einstellung. Ehrlich gesagt, meine Kinder sind im Moment auf einem guten Weg. Okay, Teenager, also mit allen Vor- und Nachteilen, wie das eine Mutter eben erlebt. Von der Dramatik vor allem mit der Tochter und dem Kleiderschrank brauche ich Ihnen gar nicht zu erzählen, das ist ganz normal. Aber die Einstellung des Kollegen, die müssen wir überwinden. Die ist vergangen. Es darf okay sein, wenn Männer in Elternzeit gehen. Es darf okay sein, wenn beide in Teilzeit arbeiten und das paritätisch miteinander aufteilen. Es darf okay sein, dann trotzdem Karriere zu machen.

Ich war eine Weile Berichterstatte für den Bundesrechnungshof für den Etat und als solche stellt man dann auch unbequeme Fragen. Zum Beispiel, warum der Frauenanteil eigentlich so niedrig ist, auch bei den Mitarbeitern, nicht nur in der Führung. In der Führung holen sie langsam auf, aber bei den Mitarbeiterinnen, da ist noch Luft nach oben. Da geht es noch nicht um Frauen als Referats- oder Abteilungsleitung, sondern darum, überhaupt Frauen im Bundestag zu haben. Es ist tatsächlich die Behörde mit dem geringsten Frauenanteil. Ich stellte diese Frage immer

wieder, denn Sie müssen wie eine kaputte Schallplatte sein und es immer wieder auf das Tapet bringen. Da sind wir echt hartnäckig, wir Frauen. Irgendwann mal waren meine Kollegen genervt von mir. Da sagte einer meiner Kollegen: „Ekin, hör doch endlich auf damit. Frauen müssen stillen und Babys haben. Wie sollen sie da überhaupt Karriere machen?“ Und ich antwortete: „Ja, im Schnitt stillt eine Frau fünf bis zehn Jahre. Und danach hat sie natürlich keine Zeit mehr für Karriere.“ Wir stillen natürlich nicht fünf Jahre, sondern einige Monate. Manchmal kriegen wir Argumente, die so absurd sind, dass eigentlich jeder erkennt, dass sie absurd sind, bis auf diejenigen, die es aussprechen. Die glauben daran. Der Kollege fand auch nichts Komisches an meiner Antwort. Ironie üben wir noch.

VON GAP ZU GAP

Im Bündnis Sorgearbeit fair teilen sensibilisieren wir Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft dafür, dass Sorgearbeit gerechter verteilt werden kann. Es ist wichtig und notwendig, voranzuschreiten und mit Modellen zu zeigen, dass es möglich ist. Unbezahlte Sorgearbeit ist nach wie vor hauptsächlich in Frauenhand. Das sind die aktuellen Zeiterhebungen. Wir wissen inzwischen sehr viel über Care Gaps. Sie führen zu Lohndifferenzen. Der



Pay Gap führt später zum Pension Gap. Ich finde es immer spannend, wenn Leute sagen, man müsse etwas gegen Frauenarmut tun. Dann sage ich: „Wenn ihr hinten anfangt, ist es eigentlich schon zu spät. Ihr müsst vorne anfangen.“ Bei der Ausbildung holen wir die Geschlechterverteilung in den Schulen schon auf. An den Universitäten auch. Mit dem ersten Kind kommen die ersten Gaps. Dann bleiben nämlich die Mütter zu Hause und Väter machen Überstunden. Das ist ein Muster. An vielen Stellen sehen wir auch das Muster, dass Frauen aufgrund ihrer Qualifizierung längst mit den Männern mithalten können. Wenn es aber darum geht, die Qualifizierung in eine Position der Verantwortung und der Macht umzusetzen, da kommt die Diskrepanz. Warum haben wir so wenige Professorinnen? Ein Drittel des Bundestages ist weiblich und die Tendenz geht eher zurück als voran. Gehen Sie in die Kommunalparlamente. Suchen Sie die Bürgermeisterin, suchen Sie die Stadträtin und suchen Sie die Frauen in anderen Bereichen.

Wenn sie sich anschauen, wie viele Frauen ehrenamtlich engagiert sind, zum Beispiel beim Kinderschutzbund oder in Sportverbänden, werden Sie viele finden. Wenn Sie aber dann schauen, wer am Ende die Bürgermedaillen kriegt, sind das eben nicht die Frauen. Es ist also noch viel in unserer Gesellschaft und in unserer Wahrnehmung zu tun. Die ungleiche Verteilung

ist ein gleichstellungspolitisches Problem. Es ist auch ein ökonomisches Problem. Alle sagen, in einer Zeit von Fachkräftemangel brauchen wir mehr Frauen, die in Jobs gehen, sie müssen ihre Arbeitszeiten steigern. Die wenigsten haben dann aber den Mut zu sagen, dass wir dafür aber die Rahmenbedingungen ändern müssen, und dazu gehören natürlich auch Faktoren wie die Infrastruktur dahinter.

WIE SCHLIESSEN WIR DIE LÜCKEN?

Wir investieren derzeit sehr viel. In das Kita-Qualitätsgesetz waren es in dieser Wahlperiode immerhin 4 Mrd. Euro. Wir investieren in den Bereich der Ganztagschulen. Das kostet uns 3,5 Mrd. Euro für den Bau. Es tut sich was. Der Rechtsanspruch kommt. 1,3 Milliarden Euro werden über die Umsatzsteuer ab 2026 in die Schulen und Kommunen fließen. Das Startchancenpaket, was jetzt verabschiedet wurde, investiert Geld in die Schulen. Es braucht aber auch eine Umsetzung.

Ich war neulich in Donauwörth. Dort werden Hubschrauber hergestellt, es ist als Wirtschaftsregion also nicht zu unterschätzen. Diese Region braucht Fachkräfte übrigens, weil die Arbeit sehr hoch qualifiziert ist. Dort habe ich mich mit einem Schulleiter unterhalten, der mir sagte, sie hielten sich mit den Ganztagschulen ein bisschen zurück, weil sie nicht Einsamkeit voranbringen wollen. „Für wen sollen denn die Mütter kochen, wenn die Kinder in der Schule essen?“ Ist es erschreckend, dass es diese Mei-

Investitionen



nung in diesem Land gibt? Die gibt es aber, auch in diesem Jahr. Ich stehe im Landkreistag und kämpfe mit den Bürgermeistern und überzeuge sie, warum sie Ganztagschulen brauchen. Für die Kinder, für ihre Chancen, für die Bildung, für eine bessere Qualifizierung.

Dieses Land ist vielfältig und bunt. Es kommen neue Einwanderer und Einwandererinnen. Sie müssen diese Sprache erlernen. Dafür brauchen sie gute Schulen und mehr Zeit in der Schule. Das sind viele Argumente. Es ist nicht nur die Erwerbstätigkeit der Mütter und Väter, sondern es sind auch die Kinder, die die beste Bildung in diesem Land brauchen, weil sie unsere Zukunft sind.

Nach einem dreiviertelstündigen Vortrag darüber, was wir finanzieren, was möglich ist, was Sie machen können, wo Sie der Bund und das Land unterstützen, bekomme ich eine Pressemeldung, dass sie noch zehn Jahre brauchen. Nein, brauchen wir nicht. Wir müssen handeln, und zwar schnell, und nicht erst abwarten, bis sich die Probleme von alleine lösen. Wir müssen die Probleme lösen – jetzt!

DIE ÖKONOMISCHE FREIHEIT VON FRAUEN FÖRDERN

Wir brauchen Frauen nicht nur in der Arbeit, sondern wir brauchen sie auch in Führungspositionen. Auch wenn wir über Quoten reden, wir reden nicht darüber, dass Frauen besser als Männer sind oder umgekehrt. Das sind überholte Vorstellungen. Wir brauchen diese Ideologiedebatten nicht mehr, sondern



„Niemand sollte wegen Pflege in Armut landen.“

—
*Ekin Deligöz,
Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*

wir wissen, dass gemischte Teams erfolgreicher sind. Denn jeder trägt aus dem eigenen Blickwinkel zur Problemlösung bei und bringt die eigenen Erfahrungen mit ein. Das wissen wir aus der Wirtschaft. Da gibt es ganz viele Studien. Es gilt erst recht für politische Entscheidungen und deren Umsetzung. Die gemischten Teams sind ein Erfolgsfaktor und deshalb arbeiten wir auch für mehr Frauen an der Spitze.

Zudem wollen wir Kreisläufe durchbrechen. Frauen arbeiten mehr in Teilzeit. Das ist richtig. Frauen sind selten in Führungspositionen, Frauen haben weniger Karriereperspektiven. Auch um diese Kreisläufe zu durchbrechen, braucht es Strukturen und Instrumente. Eine Quote ist ein Instrument zum Zweck, die Dinge zu verändern und nicht zum Selbstzweck an sich. Wir brauchen mehr Partnerschaftlichkeit und wir brauchen faire Spielregeln, damit wir Potenziale in unserer Gesellschaft gestalten können. Denn ökonomische Freiheit bedeutet gerade in Lebenskrisen auch Freiheit der Entscheidung. Scheidungen passieren, Trennungen kommen, Lebenskrisen finden statt. Umso ökonomischer eine Frau ist, desto freier ist sie auch in ihrer Entscheidung. In den ganz dramatischen Fällen ist es grundlegend existenziell, in anderen Fällen dient es einer Entscheidungsfindung. Und deshalb bin ich immer aufseiten der Menschen, die sagen, dass die ökonomische Freiheit von Frauen in unserer Gesellschaft unabdingbar ist.

Eltern

FAMILIENSTARTZEIT UND FÜHREN IN TEILZEIT

Das ist ein Grund, warum wir für eine Familienstartzeit kämpfen. Jetzt fragen viele, was zehn Tage Väterzeit nach der Geburt bringen sollen. Es ist ein Zeichen an diese Gesellschaft, an unsere Väter, von Anfang an mitzumachen, Verantwortung mit zu übernehmen. Für die kindliche Entwicklung wissen wir, dass es wirklich wichtig ist, dass eine Familie in den ersten Tagen zusammenkommt.

Wir wissen aus anderen Studien über Partnerschaftlichkeit und Elternschaft, dass je früher eine Bindung zu beiden Eltern aufgebaut wird, Konflikte in der Familie anders austariert und ausverhandelt werden können. Deshalb haben wir noch nicht aufgegeben, für eine Familienstartzeit zu arbeiten. Im Ministerium nebenan, mit all den Maßnahmen wie Kita-Qualität, Ganztagsbetreuung und den Steuerklassen. Ich traue mich nicht, das Wort Ehegattensplitting in den Mund zu nehmen. Sie sollten sich das aber trauen und ich in einer anderen Funktion auch. Viele Frauen haben Steuerklasse 5 und auch Frauen wollen mehr Netto vom Brutto. Wir reformieren Entgelttransparenz und ja, wir wollen auch Führen in Teilzeit. Ich habe geträumt und ich bin gerade dabei, umzusetzen. Danke an meinen Professor.

Am 26. Juni wird die Bundesfamilienministerin Lisa Paus hier im dbb forum einen Handlungsleitfaden für das Führen in Teilzeit vorstellen und ich weiß, dass ich Sie bei dieser Sache an unserer Seite habe. Ich habe neulich

mit einer Kollegin gesprochen. Sie ist eine junge Frau mit zwei Kindern, beide im Kindergarten, in einer Führungsposition im Umweltministerium. Sie sagte: „Ich habe mich nie getraut, so eine Position zu übernehmen, weil ich immer gedacht habe, was mache ich, wenn das Kind krank ist? Dann habe ich mich mit Führen in Teilzeit darauf eingelassen. Das mache ich jetzt seit drei Jahren und ich muss feststellen, dass ich mehr will. Es Spaß macht, es funktioniert und mir das so viel Kraft und Mut gibt, dass ich irgendwann mal alleine in Führung gehen will.“ Genau diese Hürden in bestimmten Lebensphasen brauchen wir. Irgendwann sind die Kinder aus dem Haus. Die wachsen. Dann haben wir immer noch Zeit. Und wir haben wahnsinnig viele Erfahrungen in unseren Jobs und auch außerhalb. Wir sind qualifiziert und deshalb dafür geeignet. Das Gleiche gilt für unsere Männer, wenn sie den Mut haben, sich Zeit für ihre Familien und für Kinder zu nehmen. Das qualifiziert uns.

PFLEGE IST NICHT VORHERSEHBAR

7 Mio. Menschen in Deutschland pflegen jemanden. 4,1 Mio. von ihnen, also die Hälfte, ist erwerbstätig. Sie stehen täglich vor der Herausforderung und sie brauchen Zeitflexibilität. Denn vieles ist nicht vorhersehbar. Wie Krankheiten sich entwickeln, ist nicht planbar. Wir wollen in diesem Bereich auch mit Entgeltersatzleistungen voranschreiten. Nicht um alles zu finanzieren oder bestimmte Teile des Lebens, sondern Flexibilität zu schaffen und Einkommenseinbußen oder gar Arbeitsaufgaben in diesem Bereich zu verhindern. Niemand sollte deswegen dauerhaft



aus dem Beruf aussteigen müssen, sondern wir müssen auch hier über Vereinbarkeit reden. Niemand sollte wegen Pflege in Armut landen. Jede fünfte Frau lebt in Rente in Armut, aber wenn wir das verändern wollen, müssen wir in anderen Bereichen mitansetzen.

Lehnen Sie die Stambulanz nicht gleich ab. Ich habe bei mir im Wahlkreis zwei solcher Einrichtungen und bin total begeistert. Das sind offene Einrichtungen in der Nähe, wo Menschen morgens und abends reingehen können. Das setzt natürlich immer voraus, dass die Familie in der Nähe wohnt. In dem Konzept sind sehr viel Mündigkeit und Selbstbestimmtheit mit drin. Aber das bedeutet nicht, dass die komplette Pflege entweder aus der Familie oder aus der Einrichtung kommt, sondern dass eine Partnerschaft daraus erfolgt. Diese Partnerschaft findet auf einer emotionalen Ebene statt. Genau um die Emotionen geht es letztendlich. Das Leben bietet so viel mehr und das wollen wir auch alle gemeinsam leben.



Unsere Jugend gibt uns ein Stück weit vor: Mit 16 in den Job einsteigen, irgendwann mit 67 aussteigen und dazwischen maximal ein Hochbeet anlegen, das reicht uns nicht. Sie wollen mehr vom Leben und dafür braucht es Rahmenbedingungen. Dafür müssen wir aber auch diese Probleme lösen. Der Schlüssel ist, Sorgearbeit gerechter zu verteilen. Der Schlüssel ist, dass wir uns in einer älter wer-

denden Gesellschaft viel intensiver mit dem Bereich Pflege beschäftigten müssen. Der Schlüssel ist aber auch, zu träumen und weiterzudenken. Macht zur Veränderung und um zu bewirken. Aber nicht nur das, sondern auch Mut, um all diesen Beispielen entgegenzustehen und zu sagen: Wir machen es trotzdem! Und wir verändern diese Gesellschaft und wir halten zusammen.



Ekin Deligöz im Austausch mit Milanie Kreutz: Der dbb und das BMFSFJ müssen an einem Strang ziehen, um die Gender Gaps zu schließen.



dbb
bundesfrauen-
vertretung

*Flexiblere
Arbeitszeitmodelle,
insbesondere für Frauen
und Familien, sind ein
wichtiges Element, um die
Herausforderungen
in unserem Alltag
meistern zu
können.*

”

**Familie, Sorgearbeit,
Altersarmut – die
CAREseite der Medaille**

Ulrich Silberbach
dbb Bundesvorsitzender

Grußwort

ULRICH SILBERBACH

dbb Bundesvorsitzender

Es ist mir wichtig, einen Blick auf die gesellschaftlichen Zusammenhänge zu werfen. Kochen, putzen, Kinderbetreuung, Angehörige pflegen, das alles und noch mehr fällt unter Sorgearbeit und natürlich überwiegend zu Lasten der Frau. Dabei betrifft Sorgearbeit uns alle und es ist ein gesellschaftliches Thema und gesellschaftliche Notwendigkeit, hier auch andere Regelungen zu treffen.

Ich habe drei Kinder. Meine beiden Älteren waren sechs und acht Jahre alt, als meine Frau damals verstorben ist. In der Nachbarschaft kamen die Nachbarinnen sofort zu mir und haben mir Hilfe angeboten. Kann ich für dich kochen, kann ich die Wäsche waschen? Ich glaube, wenn ich gestorben wäre und meine Frau in dieser Situation gewesen wäre, wäre diese Ansprache nicht erfolgt, weil es gesellschaftlich normal ist, dass die Frau das zu bewältigen hat. Hier müssen wir ran. Deswegen brauchen wir einen gesellschaftlichen Wandel im Denken. Sonst werden wir noch viele Jahre über die Themen diskutieren und wir wollen am Ende bei der Durchsetzung erfolgreich sein.

Was es aber auch bedarf, sind Arbeitgeber. Ich hatte damals einen Arbeitgeber, der mich persönlich kannte und auch meine Situation

VITA ULRICH SILBERBACH

- ▶ seit 2017 dbb Bundesvorsitzender
- ▶ 2011 bis 2017 Stellvertretender dbb Bundesvorsitzender
- ▶ 2011 bis 2017 Bundesvorsitzender der kombi-gewerkschaft
- ▶ 2007 bis 2012 Stellvertretender Vorsitzender der dbb tarifunion
- ▶ 2001 bis 2014 Vorstandsmitglied des DBB NRW (Vorsitzender der Tarifkommission)

kannte. Der hat mir gesagt: „Wann du deine Arbeit machst, ist mir egal. Aber du musst sie machen, das ist dein Job.“ Dann habe ich morgens die Kinder in den Kindergarten beziehungsweise die Schule gebracht, bin zur Arbeit gefahren und habe meine Arbeit machen können. Dann bin ich mittags gekommen, habe die Kinder aus dem Kindergarten oder aus der Schule abgeholt, habe sie versorgt, wir konnten wunderbare Nachmittage verbringen und bin dann abends wieder ins Büro zum Arbeiten gegangen. Dann kam meine Schwester und hat sie am Abend noch betreut und so konnte ich dann eben auch meinen Job machen. Es braucht also Arbeitgeber, die bereit sind, solche Flexibilität an den Tag zu legen. Deswegen lautet unsere Forderung,

die wir bei der künftigen Einkommensrunde machen: Flexiblere Arbeitszeitmodelle, insbesondere für Frauen und Familien, sind ein wichtiges Element, um die Herausforderungen in unserem Alltag meistern zu können.

NACHTEILE FÜR BESCHÄFTIGTE UND DEN ÖFFENTLICHEN DIENST SELBST

Sorgearbeit hat Konsequenzen für die Betroffenen und bringt für sie leider immer noch erhebliche wirtschaftliche Nachteile. Denn Personen, die Sorgearbeit leisten, können nur noch in Teilzeit oder gar nicht mehr arbeiten, haben deutlich schlechtere berufliche Chancen, sind kaum oder nicht in Führungspositionen zu finden und sind von Altersarmut betroffen. Aktuell arbeiten rund 9 Mio. Frauen in Teilzeit, das heißt, jede zweite erwerbstätige Frau. 78 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten in Deutschland sind Frauen. Entsprechend ist aber auch die Rentenlücke zwischen Männern



„Weil Fachkräftemangel und demografische Entwicklung uns zeigen, dass uns Gestalter für die Zukunft fehlen.“

*Ulrich Silberbach
dbb Bundesvorsitzender*



und Frauen mit 46 Prozent in keinem anderen OECD-Industrieland größer als in Deutschland.

Das ist nicht nur in puncto Gleichstellung katastrophal, sondern in Zeiten von Fachkräftemangel und demografischem Wandel ein Problem für unsere gesamte Gesellschaft und insbesondere auch für uns im öffentlichen Dienst. Der Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst stellt uns schon jetzt vor enorme Herausforderungen. Nach Einschätzung unserer Mitgliedsgewerkschaften fehlen dem Staat aktuell mehr als 550.000 Beschäftigte. Das bedeutet unbesetzte Stellen und Aufgaben, die wir mit dem vorhandenen Personal nicht erfüllen können. Darüber hinaus kommt der demografische Wandel jeden Tag neu auf uns zu. In den nächsten zehn Jahren werden 1,36 Mio. Menschen altersbedingt den öffentlichen Dienst verlassen. Diese Zahlen sind schon wieder drei Jahre alt.

VON KI ZU KITA

Jetzt ist es aber nicht so, dass die Politik reagiert und entsprechend Aufgaben reduziert oder Personal zusätzlich einstellt. Im Gegenteil: Man hofft jetzt auf das große Schlagwort KI, das wird uns natürlich das Leben massiv erleichtern, Arbeitskräfte überflüssig machen, von der Wiege bis zur Bahre. Wir brauchen keine Beschäftigten, weil es die KI schon meistern wird. Ich und insbesondere auch der dbb in Gesamtheit stehen bei Digitalisierung und künstlicher Intelligenz nicht

Fachkräftemangel

auf der Bremse, im Gegenteil. Im Industriebereich kann ich das gut verstehen, da geht es unter anderem um Produktionsstätten.

Da werden tatsächlich auch Arbeitsplätze abgebaut. Im öffentlichen Dienst habe ich diese Sorge überhaupt nicht. Weil unsere Kolleginnen und Kollegen dann endlich befähigt werden, das, was sie zwischen den Ohren haben, für die Menschen in diesem Land einzusetzen, weil KI und Digitalisierung sie von Routineaufgaben entlasten können.

Das ist aber in diesem Land leider auch nicht so einfach, weil das Thema Digitalisierung über Jahre, eigentlich schon über Jahrzehnte hinweg, verschlafen wurde. Hier muss also mehr passieren. Auch das ist eine Chance für Frauen, sich noch besser in das Berufsleben integrieren zu können und Führungsverantwortung zu übernehmen. Im KI-Bereich ist die Zahl etwas anders. Hier merken wir, dass zunehmend auch Frauen in Führungspositionen unterwegs sind, weil sie hervorragend qualifiziert und ausgebildet sind. Die Wirtschaft hebt genau dieses Potenzial und macht Frauen hervorragende Angebote, der öffentliche Dienst leider noch zu wenig. Nicht nur in Fragen der Bezahlung, sondern auch in Fragen der Arbeitszeitgestaltung. Hier haben wir im öffentlichen Dienst noch eine Menge zu lernen. Denn bei uns sieht die Realität leider anders aus.

Zahlreiche Menschen, insbesondere wieder Frauen, finden weder einen Kitaplatz für ihre Kin-



der noch einen Pflegeplatz für pflegebedürftige Angehörige. Die Wartelisten sind so lang oder die Plätze für manche zu teuer. Doch da sind die Leidtragenden eben wieder Frauen. In der Politik muss hier ein dringendes Umdenken erfolgen, weil Fachkräftemangel und demografische Entwicklung uns zeigen, dass uns Gestalter für die Zukunft fehlen. Das fängt im sozialen Erziehungsdienst an und geht in der Bildung weiter. Wenn unsere Kinder, unsere Jugend die Zukunft sind, dann brauchen wir das entsprechende Fachpersonal, was diese Kinder und Jugendlichen in das künftige Leben bringt und sie vorbereitet. Dazu wird viel zu wenig gemacht. Wir müssen mehr investieren, insbesondere in die Berufe in der Carearbeit. Erzieherinnen, Pflegekräfte, bezahlen wir die ausreichend genug?

SIND UNSERE ARBEIT UND BEZAHLUNG NOCH ZEITGEMÄSS?

Wir haben das Spannungsverhältnis für eine hochqualifizierte Ausbildung auf der einen Seite, zum Beispiel eine Juristenausbildung, auf der anderen Seite eine Pflegekraft. Wir haben ein Problem. Wir können in unseren Bezahlungsstrukturen die Pflegekraft nicht so bezahlen, wie einen voll ausgebildeten Juristen. Aber ist das noch richtig, ist das noch zeitgemäß? Da müssen wir große Fragezeichen machen. Aber ich sage es ganz deutlich: Das bringt uns als Gewerkschaften auch in schwierige Diskussionen. Aber wir stellen uns dieser Herausforderung. Denn wir

Gamechanger

brauchen neue Arbeitszeitmodelle, wir brauchen flexiblere Arbeitszeiten, wir brauchen geteilte Führung. Wir brauchen am langen Ende familienfreundlichere Arbeitsbedingungen und nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer. Das will ich ausdrücklich betonen aus der eigenen Erfahrung.

Mobiles Arbeiten und Homeoffice sind auch Instrumente, welche nach Corona insbesondere Frauen, wie aber auch Männern ein Stück weit dabei helfen, in der Familienphase oder in der Familienzeit etwas mehr auch für sich Zeit zu gewinnen. Da war Corona ein echter Gamechanger. Uns ist wichtig, dass bei all dem, was wir diskutieren, die negativen Auswirkungen der Unterbrechung in der Erwerbstätigkeit durch Kindererziehung oder durch Pflegezeit sowohl im beruflichen Fortkommen als auch später bei der Frage der Alterssicherung aufgenommen werden.

MEHR UNTERSTÜTZUNG FÜR PFLEGENDE ANGEHÖRIGE

Wir dürfen das Familienministerium im Pflegebeirat bei der Entwicklung entsprechender Konzepte unterstützen. Warum? Weil von den rund 5,2 Mio. zu Pflegenden in Deutschland 4,4 Mio. zu Hause versorgt werden. Wenn dieses Standbein wegbricht, werden wir die Menschen in diesem Land nicht mehr versorgen können. Weil der Staat, wenn er das staatlich organisieren will, komplett überfordert ist. Er hat keine Möglichkeit, Kindergartenplätze, Bildungsplätze in der Schule und Pfl-

geplätze für pflegebedürftige Personen in ausreichender Zahl anzubieten. Wir haben eine hohe Bereitschaft, dass Menschen in der Familie Pflege betreiben. Das ist ein Goldschatz in diesem Land. Deswegen muss die Politik sich aber hier auf den Weg machen und entsprechende Regelungen finden, dass beispielsweise pflegende Angehörige steuerlich oder finanziell anders gestellt und entlastet werden. Das ist eine gesamtwirtschaftliche Aufgabe und hier muss deutlich mehr passieren, als das in den vergangenen Jahren der Fall war.

Lassen Sie mich zum Abschluss aus der Aktualität heraus noch einen anderen Blick auf unsere gesellschaftlichen Entwicklungen werfen. Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für eine Haltung ein, die sich durch Demokratie, Vielfalt, Pluralismus, Solidarität

sowie einem respektvollen Miteinander auszeichnet. Er verurteilt jegliche Form von Extremismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, wie Antisemitismus, Antifeminismus, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus sowie Hass, Hetze und Gewalt. Die freiheitlich demokratische Grundordnung und das Bekenntnis zu ihr stellen die Handlungsgrundlage für uns als dbb beamtenbund und tarifunion dar. Gleichzeitig sind sie Grundlage für die Arbeit der Beschäftigten des örtlichen Dienstes. Die Ursachen der Radikalisierung, verstärkten Gewaltbereitschaft und der gesellschaftlichen Spaltung müssen entschieden bekämpft und unser demokratisches System gesamtgesellschaftlich geschützt werden. Jeder und jede Einzelne trägt die Verantwortung dafür. Haltung zu zeigen und für unsere freiheitlichen demokratischen Werte einzustehen, ist Staatsräson, und zwar ab jetzt.

dbb frau – Stark im öffentlichen Dienst.
Für Sie.



Mehr Zusammenarbeit für eine geschlechtergerechte Zukunft: Ulrich Silberbach, Ekin Deligöz und Milanie Kreutz.



*Es ist
sozusagen ein
Teilzeitjob, der aber
in der Regel nicht
bezahlt wird.*

*Verena Bentele, Präsidentin
Sozialverband VdK Deutschland e.V.,
vertreten durch Annemarie Schoß,
Referentin für Frauen- und Familienpolitik
beim Sozialverband VdK
Deutschland e.V.*

Impuls I

UNSICHTBARE ARBEIT, SICHTBARE FOLGEN

Sorgearbeit, Kinderbetreuung und Altersarmut im Fokus

Verena Bentele, Präsidentin Sozialverband VdK Deutschland e.V.*

Ich fand den Begriff unsichtbare Arbeit sehr passend, weil das, was in den Haushalten geleistet wird, eben oft unsichtbar ist. Man sieht eher die Menschen, die erwerbstätig sind, die draußen auf der Baustelle arbeiten oder als Firmenchefs, als Verkäuferin und Ähnliches. Aber unsichtbare Arbeit ist ein großer Teil der Arbeit, die in Deutschland geleistet wird, und diese Arbeit wird zu Hause geleistet. Es sind zum Beispiel Kinder, die betreut werden; es sind Angehörige, die gepflegt werden; es ist der Haushalt, der gemacht wird; es sind handwerkliche Tätigkeiten oder Ehrenämter. Ohne diese unsichtbare Arbeit könnte kein Mensch in Deutschland geboren werden, aufwachsen und es könnte auch kein Mensch alt werden. Es ist die grundwichtigste Arbeit hier in unserem Land und dafür wird sie eigentlich viel zu selten beachtet.

VITA VERENA BENTELE

- ▶ seit 2021 Vizepräsidentin des Deutschen Olympischen Sportbundes DOSB
- ▶ 2021 Veröffentlichung des Buches „Wir denken neu – Damit sich Deutschland nicht weiter spaltet“, Europa Verlag
- ▶ seit 2018 Präsidentin des Sozialverband VdK Deutschland e.V.
- ▶ 2014 bis 2018 Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen
- ▶ 2014 Veröffentlichung des Buches „Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser: Die eigenen Grenzen verschieben und Sicherheit gewinnen“, Verlag Kailash
- ▶ seit 2006 freiberufliche Tätigkeit als Coach und Rednerin zu den Themen Vertrauen, Kommunikation und Teamarbeit
- ▶ 1995 bis 2011 12-fache Paralympics-Siegerin und vierfache Weltmeisterin im Skilanglauf und Biathlon

* Gesundheitlich bedingt vertreten durch Annemarie Schoß, Referentin für Frauen- und Familienpolitik beim Sozialverband VdK Deutschland e.V.

Die Coronapandemie ist hierfür ein gutes Beispiel, weil damals allen deutlich wurde, dass unsichtbare Arbeit eigentlich essenziell in unserer Gesellschaft ist. Denn wer hat sich eigentlich zu Hause um die Kinder gekümmert? Wer hat den Ausfall der Tagespflegereinrichtungen aufgefangen? Das waren vor allen Dingen die Frauen. Deshalb sind wir der Ansicht, dass diese unsichtbare Arbeit, die Sorgearbeit, eigentlich mit die wichtigste Arbeit in Deutschland und unerlässlich für unsere Gesellschaft ist. Letztendlich ist es aber auch eine Arbeit, die wie ein Teilzeitjob ist. Im Durchschnitt leisten Frauen und Männer 20 Stunden pro Woche unbezahlte Sorgearbeit. Es ist sozusagen ein Teilzeitjob, der aber in der Regel nicht bezahlt wird.



URSACHEN DES GENDER CARE GAP

Wir sehen, dass Frauen den Großteil der unbezahlten Arbeit in Deutschland leisten, nämlich mit 30 Stunden pro Woche. Bei den Männern sind es 21 Stunden. Die Lücke dazwischen beträgt 44 Prozent. Frauen leisten also 44 Prozent mehr unbezahlte Arbeit. Die Ursachen dafür sind sehr vielfältig. Wenn man das nach den Tätigkeiten betrachtet, zeigt sich, dass Frauen beispielsweise doppelt so viel Zeit für die Hausarbeit investieren. Wenn es um die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen geht, ebenfalls. Da sind deutlich mehr Frauen, die sich einbringen. Bei anderen Arten der Arbeit, zum Beispiel bei Handwerksarbeit, Gartenarbeit oder im Ehrenamt, da sieht es ein bisschen anders aus. Da machen Männer mehr. Sie haben einen höheren Anteil bei der Handwerksarbeit zu Hause und bei der Gartenarbeit. Bei Ehrenämtern ist es wieder einigermaßen ausgeglichen.

Wir haben als VdK im Jahr 2023 eine Pflegestudie veröffentlicht, die wir innerhalb unserer Mitgliedschaft durchgeführt haben, bei der sich pflegende Angehörige und Pflegebedürftige einbringen konnten. Es war eine der größten Pflegestudien in Deutschland, weil über 20.000 Menschen sich beteiligt haben. Im Rahmen dieser Studie wurde nochmal deutlich, dass ein Großteil der Pflege, die unbezahlt zu Hause geleistet wird, von Frauen geleistet wird. Über diese Studie haben wir nochmal viele Informationen bekommen, wie es diesen Menschen eigentlich geht.



„Es ist kein naturgegebenes Schicksal, am Ende des Lebens von Armut betroffen zu sein, sondern es ist gesellschaftlich gemacht und lässt sich dadurch auch ändern.“

*Verena Bentele,
Präsidentin Sozialverband VdK
Deutschland e.V., vertreten durch
Annemarie Schoß, Referentin für
Frauen- und Familienpolitik
beim Sozialverband VdK
Deutschland e.V.*

GESCHLECHTERROLLEN UND GESETZE

Dass die Zahlen für Männer und Frauen so weit auseinandergehen verwundert eigentlich nicht. Es liegt viel an den Geschlechterrollen, die wir in Deutschland immer noch haben, und die sich in den letzten zehn Jahren kaum verändert haben. Vor gut 50 bis 60 Jahren war es noch so, dass die klassische Hausfrauen-Ehe im Vordergrund stand. Jetzt ist es eher das Modell, dass der Mann Vollzeit arbeiten geht. Die Frau arbeitet dann in Teilzeit, aber kümmert sich immer noch um den Großteil der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen. An der grundsätzlichen Aufgabenverteilung hat sich also kaum etwas verändert. Ich finde es immer sehr spannend, zu schauen, wer in Teilzeit arbeitet und wer nicht. So arbeiten Väter seltener in Teilzeit als Männer ohne Kinder. Wenn Kinder geboren werden, gehen Väter also noch mehr arbeiten, machen noch mehr Überstunden und weiten ihre Arbeitszeit aus. Einer der Gründe für dieses Phänomen sind die Geschlechterrollen und die Aufgaben, die jeder mit sich verbindet.

Nicht nur die Geschlechterrollen, sondern auch gesetzliche Regelungen spielen eine Rolle. Das Ehegattensplitting hat zum Beispiel einen sehr großen Einfluss auf die Aufgabenteilung zwischen Frauen und Männern. Da gibt es sehr viele Studien dazu und es ist schon seit Jahrzehnten eigentlich bekannt. Trotzdem ändert sich da nichts. Aber auch Minijobs spielen eine große Rolle. In Kombi-

nation bietet die beitragsfreie Mitgliedsversicherung von Ehefrauen in der Krankenversicherung den Anreiz, wenn überhaupt, nur einen Minijob auszuüben, damit man keine Krankenversicherungsbeiträge zahlen muss. Dann gibt es natürlich noch fehlende Kitaplätze. Das ist auch ein Thema, das schon sehr lange bekannt ist und auch die Pflegestruktur in Deutschland ist unzureichend ausgebaut. Es gibt zu wenig Tagespflegeeinrichtungen, Kurzzeitpflegeplätze, Nachtpflegeplätze oder ambulante Pflegedienste. In der Struktur gibt es noch einiges, was man verbessern kann.

FOLGEN DER UNSICHTBAREN ARBEIT

Unsichtbare Arbeit hat aber natürlich auch Folgen. Wer viel unsichtbare Arbeit leistet, trägt die Konsequenzen oft erst am Ende. Das ist einer der Gründe, warum Frauen besonders oft von Armut betroffen sind, warum sie seltener erwerbstätig sind, schlechtere Löhne haben und später schlechtere Renten haben. Das sind nicht nur vor allem Mütter, die das sehr stark betrifft, sondern auch pflegende Frauen. In einer anderen Studie von uns kam heraus, dass jede vierte pflegende Frau von Armut betroffen ist. Einer der Gründe für das Armutsrisiko für pflegende Angehörige ist auch, dass es derzeit kaum oder keine richtigen finanziellen Leistungen wie beispielsweise das Elterngeld gibt. Gerade diese Frauen sind auf sich alleine gestellt und haben oft finanzielle Probleme, wenn sie die Pflege übernehmen.



„Man könnte zum Beispiel einen höheren Mindestlohn einführen.“

*Verena Bentele,
Präsidentin Sozialverband VdK
Deutschland e.V., vertreten durch
Annemarie Schoß, Referentin für
Frauen- und Familienpolitik
beim Sozialverband VdK
Deutschland e.V.*



Die sichtbaren Folgen kann man am besten bei den Renten sehen. Da summiert sich alles auf. Wenn man weniger arbeitet und weniger pro Stunde verdient – der Gender Pay Gap spielt da ja auch noch mit rein –, wer Teilzeit arbeitet oder längere Zeit auch nicht arbeitet, spürt die Konsequenz am Ende des Lebens bei den Renten. Wenn man anfangen würde, bei den Renten etwas zu verbessern – was auch wichtig ist –, ist es oft eigentlich schon zu spät. Wir sehen, dass die Frauen eine deutlich geringere Rente haben, nämlich 30 Prozent weniger als bei Männern. Inklusive Witwenrente ist der Unterschied noch größer, da liegt er bei 43 Prozent.

BESSERE VERTEILUNG UND FINANZIELLE ABSICHERUNG

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie man eine fairere Aufteilung der unsichtbaren Arbeit zwischen Frauen und Männern erreichen kann – zum Beispiel flexiblere Arbeitszeiten. Man sollte mehr Betrieben auferlegen, flexiblere Arbeitszeiten anzubieten, damit man Familie und Beruf besser vereinbaren kann. Aber man könnte zum Beispiel auch darüber nachdenken, die 40-Stunden-Woche, die ja immer noch der Standard ist, zu reformieren und zum Beispiel eine 30- oder 35-Stunden-Woche als neue Norm einzuführen. Außerdem braucht es natürlich mehr Kitaplätze und Pflegeeinrichtungen, nicht nur für stationäre Pflege, sondern auch für Tagespflege. Es braucht mehr Pflege-

flexiblere Arbeitszeiten

dienste und mehr Kurzzeitpflegeplätze. Außerdem kann auch der Staat mehr Anreize setzen, dass unsichtbare Arbeit fairer aufgeteilt wird. Zum Beispiel das Ehegattensplitting zu reformieren und ein Besteuerungsmodell für Familien einzuführen.

Man könnte zum Beispiel einen höheren Mindestlohn einführen. Als VdK setzen wir uns für einen Mindestlohn von mindestens 14 Euro ein. Denn mit einem so hohen Mindestlohn hätte man nach einem Leben voller Vollzeitarbeit am Ende eine Rente, die wenigstens über dem Grundsicherungsniveau liegt. Das ist nicht viel. Aber dafür wären mehr als 14 Euro derzeit notwendig. Außerdem sind wir für sozialversicherungspflichtige Jobs statt Minijobs. Wir möchten gerne, dass die Minijobs abgeschafft werden und dass für jeden Euro Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden. Wir erleben oft, dass Menschen jahrelang Minijobs ausüben und sobald diese Jobs wegfallen – siehe Coronapandemie – oder die Menschen krank werden, stehen sie ohne etwas da und haben keinerlei Ansprüche auf irgendwelche Leistungen. Das sehen wir sehr kritisch.

Außerdem möchten wir gute Lohnersatzleistungen. Wir setzen uns dafür ein, dass das Elterngeld reformiert oder verbessert wird. Das Elterngeld ist 2015 eingeführt worden und wurde seitdem nicht erhöht. Es liegt immer noch zwischen 300 und 1.800 Euro. Durch die unglaublich hohe

Inflation der letzten Jahre sind diese Beträge kaum noch so viel Wert wie damals. Die Koalition hat sich auch vorgenommen, die Beträge anzupassen, aber es ist fraglich, ob das noch kommen wird. Außerdem setzen wir uns für einen Pflege Lohn für pflegende Angehörige ein. Eine andere von uns in Auftrag gegebene Studie hatte als Ergebnis, dass ein Pflege Lohn den positiven Effekt hätte, dass weniger Frauen von Armut betroffen wären. Man könnte natürlich auch eine Lohnersatzleistung für pflegende Angehörige einführen, ähnlich wie das Elterngeld. Das hätte auch einen positiven Effekt, allerdings nicht ganz so groß wie ein Pflege Lohn. Außerdem würden wir gerne ein Rückkehrrecht in Vollzeit haben. Wenn man jahrelang ausgesetzt hat, um Kinder zu betreuen oder jemanden zu pflegen, sollen diese Menschen es einfacher haben, später wieder in ihren Job zurückzukommen und wieder Vollzeit arbeiten zu können.

STÄRKERE BERÜCKSICHTIGUNG VON UNSICHTBARER ARBEIT IN DER RENTE

Wir sind als VdK natürlich auch Rentenexperten. Wir wünschen uns zum Beispiel mehr Rentenpunkte für Mütter, die sogenannte Mütterrente. Derzeit ist es noch so, dass Mütter unterschieden werden, je nachdem ob sie vor 1992 Kinder bekommen haben oder danach. Die einen kriegen 3 Rentenpunkte, die anderen nur 2,5. Wir setzen uns dafür ein, dass dies

mehr Rentenpunkte

vereinheitlicht wird, damit alle drei bekommen. Außerdem möchten wir mehr Rentenpunkte für pflegende Angehörige. Das ist derzeit sehr ausbaufähig, da die meisten pflegenden Angehörigen weniger als einen Rentenpunkt pro Jahr bekommen. Die genaue Menge ist unter anderem vom Pflegegrad abhängig. Hier wünschen wir uns auch deutliche Verbesserungen und dass geringere Renten am Ende des Lebens aufgewertet werden. Zum Beispiel müsste man die Grundrente deutlich reformieren. Denn ob man eine Grundrente bekommt oder nicht, ist abhängig vom Einkommen des Partners. Das kritisieren wir. Wir möchten, dass die Frauen eine eigenständige Rente haben und dass sie nicht nochmal gekürzt wird, weil der Partner ein höheres Einkommen hat.

Insgesamt lässt sich sagen: Die unsichtbare Arbeit ist und bleibt wichtig. Das wird sich auch in den nächsten Jahrzehnten, Jahrhunderten und Jahrtausenden nicht ändern. Es ist nur die Frage, wie man als Gesellschaft damit umgeht, wie man sie verteilt und die Folgen davon kompensiert. Und wie man sie bezahlt. Wir sind der Ansicht, dass Frauen besser abgesichert sind und später die Altersarmut deutlich reduziert werden kann, wenn unsere Lösungsvorschläge umgesetzt werden. Das waren jetzt nur einige Beispiele für Maßnahmen. Es ist kein naturgegebenes Schicksal, am Ende des Lebens von Armut betroffen zu sein, sondern es ist gesellschaftlich gemacht und lässt sich dadurch auch ändern.





dbb
bundesfrauen-
vertretung

18. Frauenpolitische Fachtagung



**Familie, Sorgearbeit,
Altersarmut – die
CAREseite der Medaille**

*Pflege
in Deutschland ist
Pflege durch pflegende
Angehörige.*

*Prof. Dr. Andreas Hoff,
Stellvertretender Vorsitzender
des unabhängigen Beirats zur
Vereinbarkeit von Pflege
und Beruf*



Impuls II

VorSORGE:

Wege zu einer nachhaltigen Gesellschaft im demografischen Wandel

Prof. Dr. Andreas Hoff, Stellvertretender Vorsitzender des unabhängigen Beirats zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Ich erlebe oft, dass ich Studierende im ersten Semester frage, wo Pflegebedürftige mehrheitlich versorgt werden. Die Antwort kommt immer wieder berechenbar: „Im Pflegeheim natürlich.“ Dem ist nicht so. 84 Prozent werden zu Hause versorgt und 63 Prozent werden alleine von pflegenden Angehörigen versorgt. Es kommen noch mal 21 Prozent dazu, die gemeinsam von pflegenden Angehörigen und von Pflegediensten versorgt werden. Aber ganz klar, Pflege in Deutschland ist Pflege durch pflegende Angehörige. 16 Prozent werden stationär in Einrichtungen versorgt.

Das Statistische Bundesamt veröffentlicht alle zwei Jahre die aktuelle Pflegestatistik, das hier sind die etwas neueren Zahlen, herausgegeben vom Bundesgesundheitsministerium. Wir haben aktuell knapp 5,2 Mio. Pflegebedürftige in unserem Land. Davon werden 4,3 Mio. zu Hause versorgt. Von diesen 4,3 Mio. entfallen etwas mehr als 2,5 Mio. auf pflegende Angehörige plus die 565.000, die Pflegegrad 1 haben. Die werden auch ausschließlich von Angehörigen versorgt. Wei-

VITA PROF. DR. ANDREAS HOFF

- ▶ seit 2019 Vorstandsmitglied (Board of Directors) des europäischen Pflegenetzwerks Eurocarers
- ▶ seit 2016 Direktor des Forschungsinstituts „Gesundheit, Altern, Arbeit, Technik“ (GAT) an der Hochschule Zittau/Görlitz
- ▶ seit 2015 Stellvertretender Vorsitzender des unabhängigen Beirats zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- ▶ 2015 bis 2021 Dekan der Fakultät für Sozialwissenschaften, Hochschule Zittau/Görlitz
- ▶ seit 2011 Professor für Soziale Gerontologie an der Hochschule Zittau/Görlitz

tere gut 1 Mio. Menschen werden gemeinsam von Pflegediensten und pflegenden Angehörigen versorgt. Das ist die Entwicklung der letzten 20 Jahre. Wir hatten im Jahr 2000 etwa 2 Mio. Pflegebedürftige, inzwischen sind wir – wie gesagt – deutlich über 5 Mio.

Das hat auch damit zu tun, dass es im Jahr 2017 eine umfassende Pflegereform gab und seitdem ein neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff gilt. Diese Reform hat natürlich zu einem Anstieg der Zahlen beigetragen, aber es ist gleichwohl so, dass dieser Anstieg deutlich durch Demografie bedingt ist.

WAS ERWARTET UNS IN DEN NÄCHSTEN JAHRZEHNEN?

Gehen wir jetzt nicht davon aus, dass die Zahlen sozusagen den aktuellen Stand einfach weiter projizieren, sondern die erwartete Dynamik ebenfalls mit einberechnen. Wir erwarten, dass bis zum Jahr 2035 die Zahl der Pflegebedürftigen auf 6,3 Mio. ansteigen wird. Das ist gar nicht mehr so lange hin. Es ist ein Anstieg um 27 Prozent gegenüber 2021. Bis 2055 gehen wir davon aus, dass wir einen Anstieg auf 7,6 Mio. erleben werden. Das ist ein Anstieg um mehr als 50 Prozent. Woher kommt dieser Anstieg? Die Babyboomer sind gerade dabei, in Rente zu gehen. Bis dahin werden sie hochaltrig sein. Dann sind die geburtenstarken Jahrgänge hochaltrig und die Anzahl der höchstwahrscheinlichen Pflegebedürftigen wird dementsprechend rapide ansteigen. Dramatische Nachrichten in dieser Hinsicht kommen vor allem aus den neuen Bundesländern. Das heißt, einen besonders hohen Grad an Pflegebedürftigkeit gibt es eben beispielsweise in Sachsen, Sachsen-Anhalt oder Thüringen. Dort werden wir in diesem Bereich nur noch geringe Zuwächse sehen, weil da

Babyboomer

ist es schon relativ hoch. Die tatsächlich starken Zuwächse mit den entsprechenden Anpassungsbedarfen werden wir in Bayern und Baden-Württemberg sehen.

Werfen wir einen kleinen Blick zurück in die Zeit knapp vor der Pandemie. In der Pandemie gab es natürlich Entwicklungen, die mit dem Vorher/Nachher schwer vergleichbar sind. Aber wir können sehen, dass alleine zwischen 2019 und 2021 die Zahl der Pflegebedürftigen um 20 Prozent angestiegen ist. Das ist – wie gesagt – zu einem gewissen Grad durch die Veränderung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs bedingt, aber auch ein Ergebnis des demografischen Wandels. 79 Prozent der Pflegebedürftigen sind 65 Jahre und älter. 62 Prozent sind Frauen, 33 Prozent sind 85 Jahre und älter und etwa 69 Prozent haben Pflegegrad 2 und 3.





„Unser Ziel ist die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und nicht die Aufgabe des Berufs zugunsten der Pflege.“

*Prof. Dr. Andreas Hoff,
Stellvertretender Vorsitzender
des unabhängigen Beirats zur
Vereinbarkeit von Pflege
und Beruf*

Zwischen 2011 und 2021 hat sich die Zahl der Pflegebedürftigen verdoppelt. Spannend ist die Dynamik. Wo hat es diesen gewaltigen Anstieg gegeben? Im stationären Bereich eher nicht. Da betrug der Anstieg gerade mal 7 Prozent. Im ambulanten Bereich, also in der häuslichen Pflege, ist die Zahl der Pflegebedürftigen um 137 Prozent angestiegen. Wenn wir uns nur die Pflege durch pflegende Angehörige anschauen, fällt der Anstieg mit 164 Prozent deutlich überdurchschnittlich aus. Das ist die eigentliche Dynamik. Die Arbeit, die Verantwortung, die unbezahlte Sorgearbeit von pflegenden Angehörigen wird in unserer Gesellschaft immer wichtiger und das ist noch nicht so richtig in der Wahrnehmung der Öffentlichkeit angekommen.

WER SIND DIE PFLEGENDE ANGEHÖRIGEN?

Laut dem sozioökonomischen Panel, das sind die allerneuesten Zahlen, die uns aktuell zur Verfügung stehen, gibt es derzeit mehr als 7 Mio. pflegende Angehörige. Und von diesen 7 Mio. pflegenden Angehörigen sind 60 Prozent Frauen. 60 Prozent Frauen bedeutet noch etwas anderes: Wenn Männer pflegen, sind sie überdurchschnittlich oft in die Organisation der Pflege involviert. Wenn Frauen pflegen, sind sie überdurchschnittlich oft in die persönliche Pflege eingebunden. Wenn es um die Pflege von Schwer- und Schwerstpflegebedürftigen geht, beträgt der Frauenanteil 86 Prozent. Vier von fünf Pflegebedürftigen werden zu Hause versorgt. Von diesen 7,1 Mio.



pflegenden Angehörigen sind 4,1 Mio. erwerbstätig und 5 Mio. im erwerbsfähigen Alter. Und auch von diesen 4,1 Mio. Menschen sind 59 Prozent Frauen.

Wer sind pflegende Angehörige? Im Durchschnitt sind sie zwischen 46 und 65 Jahren alt. Die durchschnittliche Pflege umfasst 37 Stunden pro Woche. Das ist ein Vollzeitjob. Wie lange pflegt man pro Tag? Knapp die Hälfte pflegt zwischen einer und drei Stunden am Tag, aber ein Fünftel pflegt tatsächlich auch 7 Stunden am Tag oder mehr. Das Maximum ist 65 Stunden die Woche. Das schreit nach Burnoutgefährdung oder Schlimmerem. Das ist die Realität von Pflegeleistungen in Deutschland im häuslichen Bereich. Es gibt auch Menschen, die kombinieren die Sorgearbeit für Kinder mit der Sorgearbeit für ältere Angehörige. Mit 14,6 Prozent ist das eine gewaltige Zahl bezogen auf die große Bevölkerung in Deutschland. Und 7,7 Prozent der pflegenden Angehörigen, die ältere Menschen pflegen, sind alleinerziehend.

Wie viele Jahre dauert die Pflege? Auch da ist die Spanne gewaltig. Im Durchschnitt pflegen Männer 3,5 Jahre; Frauen pflegen im Durchschnitt 5 Jahre. Aber in der Spanne ist zwischen 3 Monaten und 20 Jahren alles möglich. Das heißt, auch hier haben wir keine guten Zahlen. Wir haben eine Altersumfrage und ein sozioökonomisches Panel, die ein paar Fragen dazu enthalten, aber es gibt keine Umfrage in Deutschland, die die Pflegesituation ausführlich beleuchtet.



*„Es ist wichtig,
dass die Sorgearbeit
im gesamten Lebens-
verlauf nicht länger
Privatsache ist, sondern
als gesellschaftliche
Aufgabe anerkannt
wird.“*

*Prof. Dr. Andreas Hoff,
Stellvertretender Vorsitzender
des unabhängigen Beirats zur
Vereinbarkeit von Pflege
und Beruf*

Der Unterschied zwischen den Erwerbsquoten von Männern und Frauen ist markant. Ähnlich ist der Unterschied zwischen pflegenden Frauen und Männern versus Frauen und Männer, die nicht pflegen. Es gibt einige Auffälligkeiten: Erstens, die Erwerbsquoten von Frauen sind niedriger. Zweitens, die Erwerbsquoten von pflegenden Frauen unterscheiden sich nicht groß von Frauen, die keine Pflegeverantwortung haben. Und drittens, bei pflegenden Männern ist die Erwerbsneigung deutlich niedriger. Wir sind in den 1990er Jahren als Gesellschaft daran gewöhnt worden, dass Flexibilität das Gebot der Stunde ist. Räumliche Flexibilität, zeitliche Flexibilität. Wenn beispielsweise der Arbeitsplatz mehrere 100 km vom Familienwohnsitz entfernt ist, dann ist es das Gebot der Stunde, das irgendwie miteinander zu vereinbaren.

PFLEGE AUF DISTANZ UND PFLEGE AUS DEM COMPUTER

Über die Konsequenzen haben wir als Gesellschaft zu wenig nachgedacht. Das heißt, heutzutage gibt es ein Phänomen, was in der Wissenschaft als Distance Caregiving bezeichnet wird, also Pflege auf Distanz. Eine Studie vom Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP) hat einige besondere Herausforderungen bei der Pflege auf Distanz ermittelt. Von den Befragten sagten 75 Prozent, dass sie es als belastend empfinden, in Notsituationen nicht besser helfen zu können. 64 Prozent sagten, dass sie durch die räum-

liche Distanz zu wenig Einblick in den tatsächlichen Alltag ihrer zu pflegenden Person haben. 63 Prozent gaben an, dass sie wegen der räumlichen Distanz nicht besser vor Ort unterstützen können und 41 Prozent gaben zu bedenken, dass ihre Arbeit als pflegende Angehörige nicht wahrgenommen wird.

Wir setzen natürlich große Hoffnung in die digitale Unterstützung, die KI vielleicht auch pflegenden Angehörigen geben könnte. In einer weiteren Studie vom ZQP sehen 64 Prozent eher Chancen im Einsatz von digitalen Assistenztechnologien, ein Viertel sieht darin Probleme. Bei Personen, die sich selbst eher eine geringe Technikkompetenz zuweisen, ist der Anteil deutlich höher. Digitale Assistenztechnologie kann Menschen niemals ersetzen, sondern bestenfalls entlasten. Dafür ist sie sinnvoll, nicht als Ersatz der menschlichen Pflege. Wenn das gemacht wird, muss das sehr gut vorbereitet werden und es muss insbesondere sehr gut auf die eingegangen werden, die mit dem Einsatz ihre Probleme haben.

WAS BEDEUTET DIE PFLEGE FÜR DEN LEBENSLAUF?

Die gute Nachricht ist, dass seit den 90er Jahren der Gender Pension Gap deutlich nach unten gegangen ist. Wie Sie eben gesehen haben, sind wir aktuell bei 43 Prozent. 2015 waren es 53 Prozent. 1992 waren es 69 Prozent. Da gibt es durchaus eine Entwicklung in die richtige Rich-

Gender Pension Gap

tung. Wir sehen auch, dass der Gender Pension Gap in Westdeutschland höher ist als in Ostdeutschland. Aber auch in Ostdeutschland ist er nach wie vor signifikant. Einerseits sehen wir Verbesserungen in Form von mehr Gerechtigkeit bei der Aufteilung von Pflegearbeit, andererseits ist es noch ein weiter Weg. Frauen erhalten im Alter deutlich geringere Einkünfte als Männer. Und solange die Altersrente nach Äquivalenzprinzip verteilt wird, wie das im deutschen System der Fall ist, sind die benachteiligt, die im Verlauf ihres Erwerbslebens immer mal zurückstecken mussten, in Teilzeit oder gar nicht erwerbstätig waren, um andere Aufgaben zu erfüllen.

Ganz klar, es sind überwiegend Frauen, die wegen der Pflege die Arbeitszeit reduzieren. Das ist unverändert so. Wir sehen, dass sich mit jedem neu in Rente eintretenden Jahr-

gang die Lücke etwas verringert. Das sind jedoch nicht nur gute Nachrichten. Ein Teil der Wahrheit ist auch, dass immer mehr Männer im Niedriglohnsektor beschäftigt sind. Das Robert Koch-Institut ist uns allen seit der Pandemie bestens bekannt und hat die gesundheitlichen Auswirkungen der Pflegearbeit ermittelt. Egal ob Rückschmerzen, allgemeine gesundheitliche Einschränkungen oder seelische Belastung: Für Menschen, die pflegen, und zwar für Frauen wie für Männer, ist die gesundheitliche Belastung erheblich höher.

AUS DER ARBEIT DES BEIRATS

Der Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist 2011 im Rahmen des Familienpflegezeitgesetzes beim BMFSFJ eingerichtet worden. Der Beirat besteht aus 21 Mitgliedern, die sich aus verschiedenen gesellschaftlichen Akteuren, die mit dem Thema Pflege zu tun haben, rekrutieren. Die Dachverbände der Gewerkschaften sind dabei, der Arbeitgeber und eine Reihe von Verbänden, die in dem Bereich aktiv sind. Wir haben 2019 unseren 1. Bericht an die Bundesregierung übergeben. Frau Professorin Dr. Adelheid Kuhlmei ist aktuell die Vorsitzende des Beirats.

Mit fünf großen Themen haben wir uns auseinandergesetzt. Erstens Familienpflegezeit und Familienpflegegeld: Der Beirat setzt sich explizit und vehement dafür ein, dass in Analogie zum Elterngeld ein Familienpflegegeld für pflegende Angehörige eingeführt wird. Wir haben uns darüber hinaus mit der kulturellen rechtlichen Logik der Pflege und den aktuellen Versorgungsstrukturen beschäftigt.



Ein besonderer Schwerpunkt waren pflegebedürftige Kinder und Jugendliche. Die sind zwar im Vergleich zu den vielen Millionen Älteren nicht so viele, aber es ist natürlich eine ganz besondere Herausforderung, wenn sie über viele Jahre die Verantwortung für die Pflege von Kindern und Jugendlichen tragen.

Ein weiterer Punkt ist die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in kleinen und mittleren Unternehmen. Das wird im nächsten Bericht, im 3. Bericht, eine Hauptrolle spielen. Hinzu kommt die Vereinbarkeit unter den Bedingungen der Covid-19-Pandemie. Die Hauptforderung des Berichts ist die Einführung einer steuerfinanzierten Entgeltersatzleistung für 36 Monate. Von diesen 36 Monaten können maximal sechs Monate vollständige Freistellung sein und bis zu 30 Monate Teilfreistellung. Unser Ziel ist die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und nicht die Aufgabe des Berufs zugunsten der Pflege. Dies soll unabhängig von der Größe des Betriebs möglich sein. Wie Ihnen vielleicht bekannt ist, sind eine Reihe von Regelungen, die es schon gibt, nicht zutreffend für Kleinstunternehmen.

Des Weiteren forderte der Beirat die Einführung oder die Erweiterung der 10-Tage-Arbeitsverhinderung, statt 10 Tage einmalig, 10 Tage pro Jahr. Denn es ist natürlich schwer nachvollziehbar, warum es für diesen Zweck

Familienpflegegeld

zwei Gesetze geben muss. Eine Verbesserung der professionellen Infrastruktur, das heißt Unterstützungsangebote für die Unterstützung pflegender Angehöriger, muss es geben. Sie müssen einfach zugänglich, flexibel, verlässlich und flächendeckend sein.

VON DER SORGEFAMILIE ZUR SORGEGEMEINSCHAFT

Es ist wichtig, dass die Sorgearbeit im gesamten Lebensverlauf nicht länger Privatsache ist, sondern als gesellschaftliche Aufgabe anerkannt wird. Denn wenn die Sorgearbeit in gesellschaftlicher Verantwortung liegt, folgen Konsequenzen. Zum Beispiel, dass aus einer individuellen Übernahme der Pflegeverantwortung oder der Sorgearbeit keine Nachteile entstehen dürfen. Es ist eine gesellschaftliche und nicht nur staatliche Verantwortung, diese Nachteile auszugleichen. Gesellschaftliche Verantwortung bedeutet auch, dass es eine Wahlfreiheit geben muss, ob sie die Pflegearbeit übernehmen, wie sie die Pflegearbeit übernehmen und an welchen Punkten sie vielleicht Unterstützung benötigen. Gesellschaftliche Verantwortung bedeutet vor allem die Verbesserung der Unterstützungsstrukturen. Sie sollen flächendeckend da sein, Tagespflegeeinrichtung und Verhinderungspflege müssen vorhanden sein, um pflegenden Angehörigen auch mal die notwendige Auszeit zu gönnen. Diese Absicherung dient der Prävention.

Ich denke, dass wir uns mehr und mehr von der Sorgefamilie hin zu einer Sorgegemeinschaft bewegen. Damit meine ich eine Sorgegemeinschaft, in der Sanitätshäuser, Apotheken, Hausärzte, Fachärzte und andere unterstützende Akteure mit den Familienmitgliedern auf Augenhöhe agieren und sich untereinander auf Augenhöhe abstimmen. Es bedeutet auch eine gerechtere Aufteilung der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern. Wir können sehen, dass der Anteil der Männer, die pflegen, inzwischen ansteigt, aber ausgehend von einem ziemlich niedrigen Niveau. Da ist noch viel Luft nach oben. Frauen leisten nach wie vor da, wo es weh tut, die Hauptarbeit der Pflege. Von den Menschen, die in Teilzeit wechseln, sind 29 Prozent Frauen, um Pflege und Sorge besser miteinander vereinbaren zu können. Es gibt auch Männer, die das machen, aber dort sind es nur 7 Prozent.

WAS DER GENDER CARE GAP FÜR DEN FACHKRÄFTEMANGEL BEDEUTET

Fachkräftemangel ist das Zauberwort unserer Tage. Es gibt kaum eine Fernseh-Talkshow, in der nicht laut gefragt wird, wie man denn die Ressource Frauen heben kann, dass sie trotz der vielen Belastungen erwerbstätig sein können.

Was mich ein bisschen wundert ist, dass die Frage, wie denn Männer als Ressource für die Pflegetätigkeit gewonnen werden können,

Ressource Frauen

eine weitaus geringere Rolle in der öffentlichen Diskussion spielt.

Die Vereinbarung von Pflege und Beruf wird aus meiner Sicht viel zu oft nach dem Motto „Das Glas ist leider halb leer.“ bestritten. Es dominiert die Sichtweise, dass wenn jemand die Arbeit reduziert, um pflegen zu können, nur noch die halbe Fachkraft da ist. „Ich hätte aber lieber die ganze Fachkraft.“ ist dann oft die Folge. Die andere Sichtweise ist: „Lieber in der halben Erwerbstätigkeit, in der halben Zeit die Fachkraft als überhaupt nicht.“ Das wäre ohne Weiteres auch möglich und es gibt einige politische Kräfte in diesem Land, die das gerne wieder hätten.

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF ALS HEBEL

Wir wissen aus der Forschung, dass pflegende Angehörige, die Erwerbstätigkeit und Pflege miteinander kombinieren, besonders hoch motivierte Arbeitskräfte sind. Für Unternehmen, die es ermöglichen, Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit zu kombinieren, wäre das ein Pfund in der Fachkräftebindung. Ich frage mich ehrlich gesagt, warum das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bei der Verhandlung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen, aber auch bei Tarifverhandlungen keine große Rolle spielt. Es gehört inzwischen zum guten Ton, dass die 35-Stunden-Woche von den Gewerkschaften in diesem Land gefordert wird. Warum wird dann nicht ebenso

selbstverständlich eine bessere Vereinbarung von Sorgearbeit und Beruf gefordert? Die Zeit wäre jetzt da. Wann werden wir angesichts von Fachkräftemangel wieder eine so starke Verhandlungsposition haben? Eine Vereinfachung der Antragsverfahren und eine deutliche Entbürokratisierung gehören zwar zu den Standardforderungen, wären aber trotzdem etwas, das dringend angeraten ist, insbesondere für Menschen, die weitaus Wichtigeres zu tun haben, als seitenlange Anträge auszufüllen. Vielleicht kann uns die viel beschworene künstliche Intelligenz ein bisschen helfen und Arbeit abnehmen. Ich hoffe, dass die KI auf der Basis der richtigen Daten und nicht der falschen lernt.

Zum Schluss die Gesundheitsprävention. Sie ist nicht die Stärke unseres Gesundheitswesens, aber ich denke, wenn wir wirklich nachhaltig etwas in unserer Gesellschaft ändern wollen, dann ist Prävention in allen Bereichen essenziell. Das betrifft sowohl die Entzerrung des Lebenslaufes als auch ganz viele mögliche Unterstützungsformen. Auszeiten, Kuren, Beratung oder Präventionskurse gibt es bereits, aber sie werden viel zu selten eingesetzt. Wenn wir das Vorhandene in diesem Sinne einsetzen, dann können wir in puncto mehr Nachhaltigkeit in unserer Gesellschaft für Sorge- und Pflegearbeit sehr viel erreichen. Ich danke Ihnen herzlich für Ihre Aufmerksamkeit.





”

*Ich möchte,
dass mein Putzmann
in seiner Freizeit Oldtimer
sammelt, gerne Golf spielt
und Badezimmerfliesen
entkalkt.*

*Ella Carina Werner,
Autorin und Satirikerin*

Lesung

WER PUTZT MEINE KÜCHE?

Ella Carina Werner, Autorin und Satirikerin

Nie hätte ich gedacht, dass ich mal an diesem Punkt im Leben stünde. Ich brauche eine Putzhilfe, sofort! Seht euch meine Küche an. Seht euch mein Schlafzimmer an. Die Staubmäuse unter meinem Bett, und die Kinder der Staubmäuse, und Kinder der Kinder, die sich alle wie die Karnickel vermehren. Seht euch mein Badezimmer an. Seht euch mein Klo an. Aber bitte nicht unter dem Deckel.

Eine Putzhilfe ist das, was ich eigentlich niemals haben wollte. Niemand soll die Drecksarbeit anderer Leute machen müssen. Laut Marx sollen doch alle Menschen die gleichen Arbeitsmöglichkeiten und Freiheiten haben: morgens jagen, mittags fischen und abends den Dreck unter der Klobrille selber weschrubben. Eine andere Welt ist möglich!

Lässt aber auf sich warten. Bis es also soweit ist, überfliege ich auf dem Buchungsportal für Putzkräfte doch mal das Angebot. Ich betrachte die Porträtfotos. Bei den meisten Menschen finde ich die Vorstellung, dass sie meine Wohnung putzen, eher unangenehm. Junge Frau – unangenehm. Alte Frau – unangenehm. Frau mit Migrationshintergrund – unangenehm. Mann mit Migrationshintergrund –

VITA ELLA CARINA WERNER

- ▶ 2023 Veröfentlichung Geschichtenband „Man kann auch ohne Kinder keine Karriere machen“, Rowohlt Taschenbuch
- ▶ seit 2022 Mitherausgeberin des Satiremagazins TITANIC
- ▶ 2020 Veröfentlichung Geschichtenband „Der Untergang des Abendkleides“, SATYR Verlag
- ▶ 2016 bis 2021 Redakteurin bei TITANIC
- ▶ 2015 bis 2021 Satireautorin u. a. für taz, Missy Magazine und Frankfurter Rundschau

unangenehm. Mann ohne Migrationshintergrund – entdecke ich keinen, finde die Vorstellung aber irgendwie ein bisschen weniger unangenehm. Eigentlich überhaupt nicht unangenehm, je länger ich darüber nachdenke.

Und da steht er plötzlich vor mir, mit rosiger Haut und nussbraunem Haar – schält sich schemenhaft aus meinen Tagträumen und dem Nieselregen vor meiner Tür. Mein idealer Putzmann. Da ist er. Er ist groß. So groß wie Markus Söder und noch größer. Alter:

zwischen 40 und 50. Kantiges Kinn und Schultern, so klotzig wie sein Lächeln. Da lehnt er, im Rahmen meiner Wohnungstür in seinem besten Anzug.

„Einen wunderschönen Guten Tag“, strahlt er. „Ich bin der, nach dem du suchst!“ Ich möchte, dass mein Putzmann ein Gewinnerlächeln hat und einen Gewinnernamen noch dazu. Maximilian soll er heißen, Finn-Alexander könnte er heißen, Gordon Gekko oder Hendrik Wüst. Ich möchte, dass mein Putzmann das bestrickende Lächeln von Robert Habeck hat, die blitzenden Augen von Christian Lindner und das Ego von Olaf Scholz. Ob Scholz eigentlich gerne Hausarbeit macht? Wenigstens für seine neuen TikTok-Videos, um ein neues Männerbild zu propagieren? Ob ich Olaf Scholz als Haushaltshilfe anheuern würde? Lieber nicht, Haushaltskrisen zu meistern, ist ja eher nicht so sein Ding.

Ich möchte, dass mein Putzmann in seiner Freizeit Oldtimer sammelt, gerne Golf spielt und Badezimmerfliesen entkalkt. Ich möchte, dass er seine Arbeit gerne tut. Ich möchte, dass er einen Feudel hervorholt.

„Ella, weißt du, was das hier ist?“, fragt er. Bedeutungsvolle Pause.

„Mein Freudel“, sagt er. „Weil es mir Spaß macht!“

Ich möchte, dass er in seinem Hauptberuf irgendwas ganz anderes ist, Controller oder Top-Anwalt, aber das lastet ihn nicht aus. Ich möchte, dass er in seinem Leben noch etwas anderes sucht.

„Herausforderungen!“, sagt mein Putzmann. Herausforderungen, die hier, wenn er sich so umsehe in dieser Wohnung, so gigantisch seien wie auf seiner letzten Tour durch den Himalaya, erklärt er voller Vorfreude, ehe er sein Jackett auszieht und die Ärmel seines Seidenhemdes hochkrepelt.

Er ist ein Macher. Ein Schnellmacher und Gutmacher.

„Und Richtigmacher“, betont mein Putzmann, das sei wichtig.

Falsch machen könne jeder. Falsch putzen könnten die anderen.

„Soll ich dir sagen, was die beste Art des Wischens ist?“, fragt er.

Ich verneine.

„Gründlich wischen“, sagt mein Putzmann.

„Immer von oben nach unten.“ Und schnell wischen. Putzen ohne Tempolimits, skandiert er. Auf den Lippen das ölige Grinsen von Volker Wissing.

Ich reiche ihm den Eimer mit meinen Reinigungsmitteln. Er verzieht das Gesicht.

Mein Putzmann betrachtet den Inhalt. Schüttelt den Kopf.

„Ella, das ist doch Billigzeugs für Low Performer.“

Aber ich könne aufatmen. Er habe alles dabei. Die besten Putzmittel. Die Marktführer. Er eilt nach draußen und holt aus seinem BMW einen Koffer.

Wieder zurück reißt er die Putzmittel daraus triumphal in die Höhe. „Das ist der Sieg der Sauberkeit“, um mal einen alten Werbeslogan zu zitieren. Ja, das klänge vielleicht ein wenig martialisch, vollkommen zu Recht.



*„Ich möchte,
dass mein Putz-
mann das bestrickende
Lächeln von Robert
Habeck hat.“*

*Ella Carina Werner,
Autorin und Satirikerin*

„Putzen ist Kampf“, erklärt mein Putzmann.
„Putzen ist Krieg“, freut sich mein Putzmann.
„Und wenn ich mich bei dir hier so umgucke,
ein Dreifrontenkrieg mit unvermeidlicher Ge-
neralmobilmachung.“

„Jetzt fang aber auch mal an“, sage ich.
„Ich fange dann jetzt mal an“, sagt mein Putz-
mann, greift nach einem Lappen und legt los.
Ich möchte, dass mein Putzmann bei der Ar-
beit das, was er tut, die ganze Zeit kommen-
tiert. „Ratz fatz, rubbeldiekatz“ und „Schrubb,
schrubb, schrubb“ blubbert es munter aus
ihm heraus wie die Seifenlaugenbläschen
über den Rand der Klobrille.

Ich möchte, dass er zwischendurch die neue
Folge seines Lieblingspodcasts hört. „Schmut-
zig? Dann putz ich“, mit Kurt Krömer, Michelle
Obama und Lars Klingbeil.

Er ist wirklich ein guter Putzmann, das muss
man ihm lassen. Er ist der beste Kloputzer der
Welt. Er ist der beste Fliesenwischer der Welt
und der beste Staubsauger obendrein.

Nach nur 90 Minuten ist meine ganze Woh-
nung tiptopp. Mein Putzmann lässt sich auf
den nächsten Küchenstuhl fallen.

„Danke“, sage ich. Er winkt ab. Er habe zu dan-
ken, sagt er. Nur er. „Es war mir eine Freude“,
strahlt er. Putzen sei halt so seine Passion,
sein Steckenpferd. Ja, ob er jetzt zum Zeitver-
treib sein Aktien-Portfolio entstaube oder
Regalbretter, sei ihm eigentlich gleich. Fürs
Putzen habe er immer ein Zeitfenster übrig.
Und eigentlich habe er, er schaut auf seine
Uhr, heute nichts mehr vor. Ob ich vielleicht
noch eine weitere spannende Herausforde-
rung für ihn hätte. Er als Leistungsträger fühle

sich noch immer unterfordert. Er fühle, da ginge noch was. „Hm, in einer Stunde kommen meine Kinder aus der Schule“, grübele ich laut. Er springt auf. Perfekt. Er liebe Kinder, vor allem, wenn es nicht seine eigenen sind.

„Kinder sind die Zukunft. Sie sind die Stützen unserer Gesellschaft.“

„Ja, magst du die nächsten zehn Stunden vielleicht auf sie aufpassen?“, schlage ich großmütig vor.

Er reckt die Freudenfäuste. „Fantastisch!“ Er liebe es, Menschen zu führen. Als Spielmacher ein ganzes Team anzuleiten. Deshalb sei Babysitten für ihn optimal.

„Und magst du vorher vielleicht noch was für die Kinder kochen?“, frage ich und zeige auf einen Berg Gemüse.

Ein Jubelschrei entfährt seinen Lippen. Er als Tatmensch liebe es, Dinge anzupacken und Neues zu kreieren. Auch aus komplett verschumpelten Karotten wie denen hier. Teambuilding mit Zwiebeln und Sellerie, perfekt.

„Und kannst du gegen Abend noch rasch zu meiner Mutter fahren und ihr mit dem Wohngeldantrag helfen?“, frage ich. Beseelt fällt er vor mir auf die Knie. Er liebe ältere Menschen. Alte, nicht mehr gebärfähige Frauen seien die größte Gruppe dieses Landes und die Stützen der ganzen Gesellschaft. „Ja super, denn man tau, ich bin dann so lang am Schreibtisch“, sage ich, hebe die Hand zum Gruß, verlasse die Küche und drehe mich beim Öffnen meiner Arbeitszimmertür lieber nicht noch mal um. Sonst ist mein Haushaltstraummann vielleicht doch wieder urplötzlich verschwunden.



*„Teambuilding
mit Zwiebeln und Sellerie,
perfekt.“*

*Ella Carina Werner,
Autorin und Satirikerin*





dbb
bundesfrauen-
vertretung

”

18. Frauenpolitische Fachtagung

**Familie, Sorgearbeit,
Altersarmut – die
CAREseite der Medaille**

*Ohne
Carearbeit
verloddert
alles.*

*Prof. i.R. Dr. Uta Meier-Gräwe,
Autorin & Ökonomin*

Impuls III

DIE ÖKONOMISCHEN FOLGEN VON UNGLEICH VERTEILTER CAREARBEIT

Prof. i.R. Dr. Uta Meier-Gräwe, Autorin & Ökonomin

Man argumentiert immer vor dem Hintergrund der eigenen beruflichen und biografischen Erfahrung. Ich bin aus Ostdeutschland und kann mich zum Beispiel noch sehr gut an die Debatten der Enquete-Kommission erinnern, was nach dem Mauerfall und der deutschen Wiedervereinigung die wichtigsten Handlungsempfehlungen seien. Damals habe ich in München am deutschen Jugendinstitut gearbeitet und das damals verfolgt. Ich werde das nie vergessen. Auf Platz drei stand, die ostdeutschen Frauen sollten jetzt endlich lernen, ihre überzogene Erwerbsneigung zurückzuschrauben und Mutter zu sein. Da war mein Sohn schon 17 und ich habe wirklich gedacht, ich sei auf der falschen Veranstaltung.

Ich hatte das große Glück, als Professorin zum Thema Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaften zu arbeiten und gleichzeitig auch in der Politikberatung. Zum Beispiel war ich Mitglied in der Sachverständigenkommission für den Siebten Familienbericht der Bundesregierung. Bei diesem Bericht war damals eine unserer Handlungs-

VITA PROF. I.R. DR. UTA MEIER-GRÄWE

- ▶ 2023 Veröffentlichung des Buches „Um-Care: Wie Sorgearbeit die Wirtschaft revolutioniert“ mit Ina Praetorius, Patmos Verlag
- ▶ 1994 bis 2018 Lehrstuhl Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaften an der Justus-Liebig-Universität Gießen
- ▶ seit 2015 Mitglied der familienpolitischen Kommission der Heinrich-Böll-Stiftung
- ▶ seit 2015 Mitglied der Sachverständigenkommission zur Erstellung des 2. Gleichstellungsberichts der Bundesregierung
- ▶ 2008 bis 2011 Mitglied der Sachverständigenkommission zur Erstellung des 1. Gleichstellungsberichts der Bundesregierung
- ▶ 2006 bis 2009 Mitglied der Agendagruppe des Kompetenzzentrums „Familienbezogene Leistungen“ bei Familienministerin Dr. Ursula von der Leyen
- ▶ 2003 bis 2005 Mitglied der Sachverständigenkommission zur Erstellung des 7. Familienberichts der Bundesregierung

empfehlungen mit Blick auf die Situation in den skandinavischen Ländern, ein einkommensabhängiges Elterngeld einzuführen. Das ist dann auch relativ zeitnah passiert. Das kann ich aber für viele andere Handlungsempfehlungen, die wir nach dem Ersten und Zweiten Gleichstellungsbericht formuliert haben, nicht sagen. Die Umsetzung dort ist einfach nach wie vor unterirdisch. Ich bin jetzt schon fünf Jahre berentet und merke, je älter ich werde, umso ungeduldiger werde ich. Ich möchte ein bisschen was von meiner Ungeduld vermitteln und hoffe, dass mir das gelingt.

SYSTEMISCHE ZUSAMMENHÄNGE

Als es im Übergang von der Agrar- zur Industriegesellschaft um dieses neue Modell ging, hat man tatsächlich so etwas wie eine Trennung von außerhäuslicher Erwerbsarbeit und der Hausarbeit und Kindererziehung vorgenommen und das dann eben den Frauen zugeschrieben. Mitte der 1970er Jahre

hat der Wirtschaftswissenschaftler Galbraith diese Dichotomie des marktökonomischen Wirtschaftsystems sehr kritisch unter die Lupe genommen. Er hat damals sarkastisch formuliert, die Verwandlung der Frauen in eine heimliche Dienerklasse des Mannes war eine ökonomische Leistung ersten Ranges.

Um-Care

Ein anderer Volkswirt hat in dieser Zeit gesagt, es sei doch verrückt, was wir gerade machen. Wer Schweine großzieht, also produziert, gilt als produktives Wesen und wer Menschen großzieht, als unproduktives Wesen. Er hat diese Teilung damals kritisch unter die Lupe genommen. Später gab es eine ganze Reihe von kritischen feministischen Ökonominen, die auf die Absurdität, dass wir eigentlich immer nur auf die Produkte und Dienstleistungen schauen, hingewiesen haben. Darauf, was sozusagen oberhalb der Wasseroberfläche ist, fixieren wir alles. Aber alles, was das erst ermöglicht, also die Fundamentalökonomie der Sorge, bleibt im Verborgenen. Es existiert da auch wirklich so etwas wie eine Spirale des Schweigens.

ZEICHEN GEGEN DIE SCHLECHTERSTELLUNG SETZEN

Dieses Schweigen müssen wir aufbrechen und da gehört die Hausarbeit dazu. Zusätzlich gehören aber auch der Umgang mit Naturressourcen dazu und dass wir in einer Gesellschaft leben, die die Kosten für die Carearbeit und die Naturressourcen externalisiert. Insofern ist das, was ich einbringen will, eigentlich auch etwas, das nochmal diese systemischen Dimensionen aufzeigt. Das ist meine These. Nur mit einer Umverteilung von unbezahlter Sorgearbeit, die nach wie vor wichtig ist und die wir in den nächsten Jahrzehnten und Jahrhunderten brauchen werden, wird das nichts. Wir müssen Möglichkeiten finden, die gesellschaftlich so zu organisieren sind, dass es fair läuft. Aber das ist





„Wir haben also kein Erkenntnisproblem mehr, sondern wir haben ein manifestes Umsetzungsproblem.“

*Prof. i.R. Dr. Uta Meier-Gräwe,
Autorin & Ökonomin*

nicht nur durch eine Umverteilung dieser Arbeit zwischen Männern und Frauen getan, wir müssen die Struktur- und Rahmenbedingungen betrachten, die dieses Verhalten und Rollenbilder reproduzieren.

In unserem Buch „Um-Care“ haben meine Co-Autorin Ina Praetorius und ich das auch zum Beispiel auf den Punkt gebracht: Wer sich um pflegebedürftige Angehörige kümmert, Kindern das Schreiben beibringt oder Haare schneidet, den oder die beschleicht angesichts der gängigen Erzählungen vom Vorgang der Warenproduktion das ungute Gefühl, er oder sie produziere eine Art sozialen Luxus, der großzügigerweise von den Haus- und Parkhausautobauern mitfinanziert wird. Wir haben gerade in der Pandemie gesehen, dass es sich eigentlich umgekehrt verhält. Die nicht oder schlecht bezahlte Carearbeit in privaten Haushalten, im öffentlichen Dienst und den Unternehmen bildet das Fundament allen Wirtschaftens. Man kann das auch anders formulieren: Ohne Carearbeit verlodert alles. Das funktioniert einfach so nicht und wir müssen uns gerade in einer alternden Gesellschaft fragen, wie wir das mit diesem hohen Fachkräftemangel eigentlich in Zukunft machen wollen.

Ich habe Jahrzehnte an der Uni gearbeitet. Die Frauen haben exzellente Abschlüsse gemacht. Wir haben ein solches Potenzial und ich frage mich besorgt, warum wir das nicht





nutzen und was es für Bedingungen braucht, um endlich aus diesem Dilemma rauszukommen. Ganz aktuell sind die Ergebnisse des neuen sozio-

ökonomischen Panels erschienen. An diesen Ergebnissen sieht man sehr deutlich, dass alleine das Stundenvolumen, das Frauen in Deutschland jährlich leisten, höher als das gesamte Arbeitsvolumen der Volkswirtschaft ist. Wenn man die Anteile der Männer hinzufügt, sieht man, dass wir in unserer Gesellschaft sehr viel über Erwerbsarbeit reden, aber das, was dem zugrunde liegt, eigentlich verschweigen und trivialisieren. Am Ende muss es aber irgendwie gemacht werden.

ACHILLESFERSE KINDERBETREUUNG

Glücklicherweise gibt es in unserer Gesellschaft seit vielen Jahren repräsentative Zeitbudgeterhebungen, die das bestätigen. An diesen Erhebungen sieht man zum Beispiel, dass alleine für Paare und Alleinerziehende in den Jahren 2012 und 2013 die unbezahlte Arbeit fast 40 Wochenstunden ausgemacht haben. Allein mit der unbezahlten Arbeit ist das eine Vollzeitbeschäftigung und dann kommen noch Teilzeitjobs dazu. Das Interessante ist, dass diejenigen, die diese Carearbeit leisten, beispielsweise Paare mit Kindern, im Schnitt schon vor zehn Jahren wöchentlich zehn Stunden Mehrarbeit geleistet haben – bezahlt und unbezahlt zusammen. 2022 haben diese Zahlen

nicht etwa abgenommen, sondern sind nochmal größer geworden. Paare mit Kindern machen jetzt 11 Stunden mehr als die ohne Kinder.

Insofern ist die Entscheidung, für Kinder Fürsorgearbeit zu übernehmen, die Achillesferse. Davor geht es einigermaßen, aber danach ist es sehr schwierig. Hinzu kommen die Folgen, die das für den Lebensverlauf bis hin zur Alterssicherung nach sich zieht. Die OECD hat klar berechnet, dass selbst konservative Schätzungen daraufhin deuten, dass Hausarbeit in der Europäischen Union genauso viel zu unserem wirtschaftlichen Wohlergehen beiträgt wie die durchschnittliche Wertschöpfung des gesamten verarbeitenden Gewer-

bes. Das muss man sich mal vorstellen. Das GIW hat 2022 eine Studie vorgestellt, die noch mal sehr dezidiert belegt, dass Hausarbeit die Erwerbsbeteiligung sogar stärker einschränkt als Betreuungsaufgaben.

KEIN ERKENNTNISPROBLEM, SONDERN EIN UMSETZUNGSPROBLEM

Im aktuellen Koalitionsvertrag ist das zweite Mal die Handlungsempfehlung drin, haushaltsnahe Dienstleistungen zu fördern. Das haben wir bereits im Verbund verschiedener Frauenverbände gefordert. Wir müssen das jetzt endlich umsetzen. Für Doppelverdienerpaare, für pflegende Angehörige und vor allen Dingen für die Gruppen mit dieser hohen Armutsbetroffenheit, beispielsweise

Zeitbudget

Alleinerziehende. Doch still ruht der See. Die Handlungsempfehlungen sind in der Presse vorgestellt worden, aber durch die aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen weltweit hört man nichts mehr zu dem Thema. Ich glaube, wenn wir uns nicht dieser Fragen weiter annehmen und auch die Umsetzung dieser Handlungsempfehlung nicht mit Vehemenz fordern, sitzen wir in zehn oder 30 Jahren wieder hier und erzählen uns das alles noch mal.

Wir haben also kein Erkenntnisproblem mehr, sondern wir haben ein manifestes Umsetzungsproblem. Ich staune, dass es in unserer Gesellschaft so ohne Weiteres durchgeht, wenn Christian Lindner vor einem Millionenpublikum bei Maybrit Illner sagt, wir brauchen im Angesicht der Bedarfe der Bundeswehr ein mehrjähriges Moratorium für das Soziale. Das geht gar nicht, so kriegen wir keine resiliente Volkswirtschaft. Denn wir brauchen beides. Es braucht einfach Augenmaß und nicht solche Debatten, die einfach immer wieder darauf setzen, dass Frauen das im privaten Bereich schon irgendwie machen werden.

TEILZEITBESCHÄFTIGTE FRAUEN: ES IST NOCH SCHLIMMER ALS GEDACHT

Wir haben Zahlen, die zeigen, dass derzeit knapp 5 Mio. Frauen im erwerbsfähigen Alter in Deutschland nicht am Arbeitsmarkt teilnehmen und sich auch nicht aktiv auf Jobsuche befinden. Das müsste eigentlich Chefsache



sein. Aus dieser Gruppe geben alleine 42 Prozent der Frauen zwischen 25 und 49 Jahren als Grund die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen an. Das bedeutet, dass falsche Weichenstellungen wie Ehegattensplitting, Mitversicherung in der Krankenkasse des Partners, die deutlich schlechtere Bezahlung in den Frauenberufen zu Entscheidungen auf der individuellen Paarebene führen, die das reproduzieren. Deswegen müssen wir etwas verändern, wenn wir diesen Fachkräftemangel überwinden wollen. Wie kann es sein, dass wir irgendwelche Headhunter auf die Philippinen schicken und da versuchen, jemanden herzuholen. Das ist absurd. Wir hätten erstmal viele Frauen in unserer Gesellschaft, die wir dafür gewinnen könnten und die auch über gute Ausbildungsabschlüsse verfügen.

Stichwort Minijob: Die Zweitverdienerinnen sind diejenigen, die in der Falle sitzen. Wenn eine Frau einen Minijob pro Woche macht, dann verdient Sie im Jahr 5.400 Euro. Würde sie einen Teilzeitjob von 20 Wochenstunden arbeiten, dann würde sie zwar im Grunde genommen fast doppelt so lange arbeiten, hätte aufs Jahr gerechnet aber nicht mal knapp 1.000 Euro mehr auf die Hand. Da entscheidet man sich natürlich dagegen, bleibt im Minijob und das kommt dann in diesen Zahlen zum Ausdruck.

Eine Studie der Bertelsmann Stiftung vom März 2020 weist aus, dass im Vergleich

der Lebenserwerbseinkommen der 35-Jährigen das der Frauen im Schnitt 45 Prozent unter dem der männlichen Vergleichsgruppe liegt. Das sind eigentlich all die, die schon eine gute Ausbildung gemacht haben, das sind nicht die Trümmerfrauen. Wenn wir von einer fairen Gesellschaft sprechen, die eigentlich Gleichstellung als im Grundgesetz formuliertes Ziel hat, kann es nicht sein, dass wir uns das leisten. Wenn man sich dann die Frauen mit Kindern anschaut, heißt das, dass sie ein um 62 Prozent geringeres Lebenserwerbseinkommen beziehen. Schon die 13 Prozent sind ja viel, aber diese 62 Prozent finde ich hammerhart.

Die Ökonominobelpreisträgerin Claudia Goldin nennt das die sogenannte Motherhood Penalty, also Mutterschaftsstrafe. Sie zeigt sich im Lebensverlauf darin, dass wer zuerst die Kinder betreut hat, das dann auch macht, wenn es pflegebedürftige Angehörige gibt. So summiert sich das auf. Wenn man das zwischen West- und Ostdeutschland unterscheidet, sieht man, dass sich das auch im Osten inzwischen auf einem Level bewegt, das es vorher so nicht gab. Wir sehen aber gleichzeitig, dass sich Vaterschaft demgegenüber nicht negativ auswirkt. Da sind die berühmten zusätzlichen Überstunden, die natürlich anerkannt werden, sodass dieser Gap weiter auseinandergeht. Die wenigen Ausgleichselemente wie die drei Rentenpunkte gleichen das aber nur minimal aus. Man muss sich auch klar machen, dass drei Rentenpunkte für ein

Kind 111 Euro pro Monat Rente bedeuten, nicht mehr. Was sollen wir in Berlin oder in Freiburg mit 111 Euro machen? Es ist unterirdisch. Insofern müsste man das einfach besser anerkennen.

DIE UNGERECHTIGKEITSMASCHINE LÄUFT WEITER

Dennoch hält sich in unserer Gesellschaft die Vorstellung, dass man nichts dagegen machen kann. Es gibt eine Studie, die die Lohneinkommensentwicklung bis 2025 in den Blick genommen hat. In der Summe heißt es dort: „Da vor allem Frauen alleinerziehend sind, häufiger in Teilzeit und zudem oft in Branchen mit geringen Produktivitätszuwächsen wie im Gesundheitswesen arbeiten, liegt ihr Bruttoverdienst deutlich unter dem von Männern. Während Frauen ihren Bruttoverdienst zwischen 2017 und 2025 jährlich um 80 Euro steigern werden, nimmt der Bruttoverdienst der Männer pro Jahr um rund 500 Euro zu.“ Das heißt, da ist keine Bewegung in Richtung Annäherung vorhanden. Den Frauen wird sozusagen gesagt, dass sie selber schuld sind, weil sie in Berufe gehen, die nicht so produktiv sind. Ich bin wirklich die Letzte, die Frauen nicht darin unterstützen würde, in MINT-Berufe zu gehen. Aber die Gesellschaft braucht eben auch diese anderen Berufe, um gut bestehen zu können.

Die Schweizer Ökonomin Mascha Madörin hat gesagt, anhand solcher Studien sehe man, dass die große Ungerechtig-

Ungerechtigkeitsmaschine



*„Das heißt,
da ist keine Bewegung
in Richtung Annäherung
vorhanden.“*

*Prof. i.R. Dr. Uta Meier-Gräwe,
Autorin & Ökonomin*

keitsmaschine unverdrossen weiterlaufe und auch der dbb sollte kritisch mit solchen Studien umgehen. Es gibt aktuell eine Studie von der Bertelsmann Stiftung, die die Minderheitszenarien für den Fachkräftemangel im Kita-Bereich durchgerechnet hat. Das Ergebnis war, wir hätten den Familien mit acht Stunden Betreuung zu viel versprochen, es gingen nur sechs. Und ansonsten sollten die Frauen doch untereinander solidarischer sein. Statt als einflussreiche Stiftung zu sagen, hier müssen wir in Bezug auf den Ausbau der Kinderbetreuung einen Zahn zulegen. Als ich das gesehen habe, dachte ich, ich sei auf der falschen Veranstaltung. Hinzu kommt die Situation in der Grundschule, wo wir auch noch weit von der Verwirklichung der Umsetzung vom Rechtsanspruch entfernt sind.

Aber es passiert eben nichts. Als 2005 das Tagesbetreuungsausbaugesetz kam, da hatte ich die Hoffnung, jetzt auf der richtigen Spur zu sein. Aber man sieht im Moment, dass es wieder zurückgeht. Zum Beispiel machen Universitätsstädte wie Tübingen aus dem Nichts die städtischen Kitas nachmittags um 13:00 Uhr zu. Wie soll man sich da eine verlässliche Erwerbsbiografie aufbauen? Das passiert im Westen dauernd und es ist eine Konsequenz davon, dass die Ausbildung in diesen sogenannten Frauenberufen verschlafen worden ist. Erst 2020 wurde das Schulgeld in der Altenpflegeausbildung abgeschafft. Im Bereich der Kindertagesbetreuung muss an etlichen Standorten immer noch Schulgeld gezahlt werden. Selbst für die Prüfung müssen nochmal 300 Euro gezahlt wer-

den, während natürlich in jedem männlichen Ausbildungsberuf von Anfang an Ausbildungsvergütung gezahlt wird. Da geht es schon los. Man kann nur sagen, dass all diese Studien in der Argumentationslogik von orthodoxen Ökonomiemodellen verbleiben.

INDUSTRY FIRST – CARE SECOND?

Wenn man jetzt nochmal fragt, woran das eigentlich liegt, dann hat das sehr viel damit zu tun, dass in unserer Gesellschaft nach wie vor ein industriegesellschaftlicher Strukturkonservatismus besteht. Dessen Argumentation ist immer, dass zuerst Industrie und Handwerk wieder richtig brummen müssen und dann können wir uns soziale Dienstleistungen leisten. Das ist für eine Gesellschaft, die sich mehr und mehr von einer Industrie- zu einer wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft entwickelt, wichtig. Momentan wird aber leider viel verschlafen. So sind dann solche Unterschiede in den Ausbildungsvergütungen und dann natürlich auch in den Löhnen zustande gekommen.

Während Corona war es eine interessante Entwicklung, als die Leute plötzlich gesehen haben, was eigentlich systemrelevant ist. Als es dieses Klatschen vom Balkon gab, hatte man auch die Hoffnung auf Besserung gehabt, aber die kam nicht. Aber diese Themen sind jetzt alle wieder ganz weit nach hinten gerutscht. Wir müssen da einfach aufmerksamer wer-

den und uns weiter verbünden. Wir dürfen das nicht einfach so hinnehmen. Ich sage das auch als engagierte Wissenschaftlerin, die über 30 Jahre in diesem Job war. Und ich sehe im Moment leider das, was Prof. Dr. h.c. Jutta Allmendinger vom Wissenschaftszentrum Berlin schon 2020 befürchtet hat. Nämlich eine entsetzliche Retraditionalisierung der Geschlechterrollen. Wir müssen aufpassen, dass wir da nicht reingeraten.

KLUGE ALLIANZEN SCHLIESSEN – AUCH MIT VW UND PORSCHE

Jetzt will ich aber noch etwas Positives als Beispiel hier anbringen. Ich fand sehr interessant, dass im Dezember 2021 der Betriebsratsvorsitzende vom zweitgrößten deutschen VW-Werk in Kassel gesagt hat, dass wir uns darauf einstellen müssen, dass im Automobilbau weiter Arbeitsplätze reduziert werden. Das ist klar, da wird weiter rationalisiert. Er hat sich dann die Frage gestellt, was wir denn für Alternativen haben und hat dort eben nicht gesagt, dann eben E-Autos herzustellen. Sondern er hat ausdrücklich gesagt, dass Alternativen auch zum Beispiel im Bereich Kita, Alten- und Pflegeheime entstehen. Er hat das wirklich so formuliert. Das fand ich einfach sehr hoffnungsvoll. Es ist sinnvoll und möglich, dort mehr und gute Arbeitsplätze aufzubauen, man muss es nur politisch wollen. Die heutigen Lohnunterschiede sind mitnichten in Stein gemeißelt, sondern politisch veränderbar. Wie wichtig diese Jobs sind, hat die Corona-

Strukturkonservatismus

krise gezeigt. Wir müssen sie tarifieren und so vergüten, dass sie auch für jemand interessant sind, der sonst bei VW arbeiten würde. Das habe ich noch nie von jemandem von VW oder ähnlichen Unternehmen gehört, das fand ich toll.

Wir müssen auch kluge Allianzen mit solchen Branchen herstellen, damit diese ihre Beschäftigten nicht alle nur in die Frühverrentung schicken. Die können wir doch auch in anderen Berufsfeldern brauchen. Das Ganze belegt eigentlich auch nochmal das, was in einer Studie, die wir für den Zweiten Gleichstellungsbericht in Auftrag gegeben hatten, herauskam. Da hat der inzwischen verstorbene Martin Baethge festgestellt, dass die Qualifikations- und Beschäftigungspotenziale in diesen produktionsbezogenen Berufsfeldern bis 2030 weiter rückläufig sein werden. Gleichzeitig werden die Bereiche Bildung, Erziehung, Gesundheit und Sozialberufe bis 2030 den mit Abstand größten Berufsbereich darstellen. Zwischen einem Drittel und einem

Viertel aller Erwerbstätigen werden dort tätig sein.

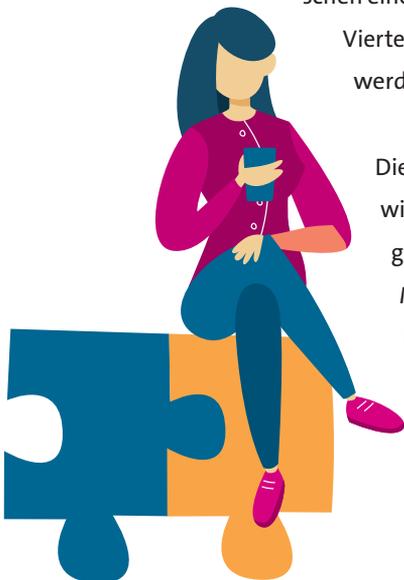
Die Frage ist doch dann, wie man die Arbeit ausgestalten muss, sodass Menschen, die diese Berufe ausführen, mit dem, was sie an Einkommen verdienen, auch am durchschnittlichen Wohl-

stand der Bevölkerung teilnehmen können. Es geht nicht, dass wir versuchen, das irgendwie weiter mit Niedriglohn oder Minijobs zu bewältigen. Das ist einfach eine ganz ungute Strategie, die unserer Wirtschaft obendrein schadet.

Ich finde es sehr interessant zu sehen, dass inzwischen sogar die CEOs von führenden börsennotierten Unternehmen wegen der rückläufigen Öffnungszeiten von Kitas aufschreien. Beispielsweise hat der CEO von Porsche gesagt, dass sie eigentlich eine Vereinbarung mit den städtischen Kitas hatten, dass ihre Beschäftigten ihre Kinder dahin schicken können. Ursprünglich war bis 17:00 Uhr vereinbart, jetzt machen sie aber schon um 13:00 Uhr zu. Deswegen wollen sie jetzt selbst eine Kita gleich für 80 Kinder bauen. Sie brauchen aber nur 40 Plätze und die anderen 40 Plätze würden sie gerne der Kommune geben. Was ist da die Antwort der Kommune gewesen? „Kinder dürfen nicht auf das Betriebsgelände.“ Das sind für mich Beispiele für bürokratische Hürden. In Nullkommanichts müsste man doch so etwas ändern können, wenn man diese Fachkräfteproblematik wirklich verändern und Frauen eigenständige Erwerbsbiografien ermöglichen will.

SAHGE-BERUFE AUFWERTEN

All das ist auch nicht neu. Deswegen möchte ich mit Blick auf das avisierte Positionspapier dringend dazu raten, sich die Handlungsempfehlungen im Zweiten Gleichstellungsgutachten anzusehen. Da steht schon alles drin, zum Beispiel, dass wir ein Pendant zu den



MINT-Berufen brauchen. Wir haben sie SAHGE-Berufe genannt (Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit und Pflege sowie Erziehung und Bildung). Dort sind Frauen in einem hohen Anteil beschäftigt und man sieht eben, welche Problematiken da entstehen. Hohe Arbeitsintensität, vergleichsweise schlechte Bezahlung, aber im Vergleich zur Gesamtwirtschaft steigen dort die freien Stellen.

Wir müssen diese SAHGE-Berufe zu Lebensberufen weiterentwickeln. Diese sind nämlich oftmals als Assistenz- oder Helferinnenberufe konzipiert, sozusagen als eine bescheidene Beschäftigung vor der Eheschließung. So sind sie ursprünglich aufgefasst und nicht in das Berufsbildungsgesetz im Jahr 1969 integriert worden. Das sind damals nur die „männlichen“ Berufe gewesen und einige Frauenberufe. In jedem Bundesland läuft das anders, teilweise werden manche auch nicht anerkannt. Das geht einfach gar nicht. Deswegen haben wir als Kommission zum Beispiel vorgeschlagen, eine zusammenhängende Strategie zur Aufwertung und Neubewertung dieser Careberufe zu machen. Denn was natürlich überhaupt keine Lösung ist, ist Frauen zu sagen, dass sie doch in die Ingenieurwissenschaften oder Ähnliches gehen sollen. Damit bleibt die Frage nicht geklärt, wer dann die Fürsorgearbeit in einer hochgradig alternden Gesellschaft übernimmt. Ist da wirklich der Plan, dass wir die Frauen mit ihren guten Ausbildungen zu Hause lassen und demnächst aus den 5 Mio. Pflegebedürftigen 8 Mio. werden?

Wir haben durch die Energiekrise gesehen, was es für riesige Diskussionen gab, um die Gasmangellage zu vermeiden. Wenn man jetzt eine Kosten-Nutzen-Analyse darüber erstellen würde, was Betreuungsangebote in Kita und Schule oder eben nicht vorhandene Betreuungsangebote an Folgekosten und volkswirtschaftlichen Schäden verursachen, dann würde das ganz anders beachtet werden. Aber es wird nicht anders betrachtet, weil in den volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen nur die Produktion von Gasturbinen, von Autos und von Rüstungsgütern eingeht. Sozial-, Bildungs- und Gesundheitsausgaben gelten dagegen als Konsumausgaben, die dann immer wieder unter Finanzierungsvorbehalt stehen.

WIRTSCHAFT NEU DENKEN

In jener Talkrunde mit Maybrit Illner meinte Finanzminister Lindner, mehr Sozialleistungen seien ja nett, Kanonen und Butter seien aber das Schlaraffenland, wir bräuchten jetzt Kanonen, aber ohne Butter. Diese Art, darüber zu reden, finde ich sehr geschichtsvergessend. Und ich wundere mich, dass da kein Aufschrei durch das Land ging. Das hat er einfach so gesagt und das hat mit dieser Art von Denke zu tun, dass man sich Ausgaben im Bereich dieser Infrastruktur nur leisten kann, wenn die Rüstungsgüter oder Autoindustrie wieder richtig brummen. Das ist nicht mehr angemessen. Wir müssen Wirtschaft wirklich neu denken und diese Sorgebedarfe in den Mittelpunkt stellen, sonst verspielt unser Land die Standortvorteile. Der Wirtschaftsstandort Deutschland sieht dann nicht mehr

so gut aus. Die junge Generation sollte wirklich die Erfahrung nutzen. Sie müssen nicht alles wieder neu erfinden. Lasst euch von denen, die lange dabei waren, raten, wie das läuft und was notwendig wäre.

Deswegen habe ich mit Kolleginnen zusammen zwei Bücher geschrieben. Das eine, „Um-Care“, ist eine Sammlung von Kolumnen, die ich seit 2020 mit Ina Praetorius im Handelsblatt geschrieben habe. Für die Art, wie wir über diese Themen reden, haben wir teilweise sehr merkwürdige Reaktionen erhalten. Aber man muss auch mit denjenigen im Gespräch bleiben oder ins Gespräch kommen, die letztendlich die wichtigen Entscheidungen treffen. Dann haben wir das Buch „Wirtschaft neu ausrichten“ mit Blick auf die Frage „Wie kommen wir denn da raus?“ veröffentlicht. Im Dreiländereck Deutschland, Österreich und der Schweiz haben wir die wichtigsten Care-

Initiativen vorgestellt, um nach Lösungen zu suchen: Von der Berliner Krankenhausbewegung zum Polyklinik Syndikat oder auf der EU-Ebene Aktionsplan zur Sozialwirtschaft.

2021 ist der Dritte Gleichstellungsbericht erschienen und es wird am Vierten gearbeitet. Aber wir müssen jetzt die Hausaufgaben machen, die vorher nicht erledigt worden sind und das nicht in der Schublade verschwinden lassen, denn diese Aufgaben sind fundamental. Gerade, wenn es um die Sorgearbeit geht und den Aufbau von eigenständigen Erwerbsbiografien. Um es nochmal ganz provokant am Schluss zu sagen: Sorge ist eine gesellschaftliche Aufgabe und wir brauchen eine wirtschaftliche und gesellschaftliche Zeitanwendung, die sich nicht auf das Militärische beschränkt, die nicht Rüstung und Verteidigung gegen das Soziale ausspielt, sondern diese ganzheitlich im Verbund sieht.



Prof. i.R. Dr. Uta Meier-Gräwe und Prof. Dr. Andreas Hoff beantworten die Fragen des Publikums.



dbb
bundesfrauen-
vertretung

*Ich glaube,
dass wir uns noch
kein Bild davon machen,
wie stark der Bedarf in der
Pflege in Zukunft
sein wird.*

*Prof. Dr. Karl Lauterbach
Bundesminister für Gesundheit*

18. Frauenpolitische Fachtagung

**Familie, Sorgearbeit,
Altersarmut – die
CAREseite der Meda**

Rede

PROF. DR. KARL LAUTERBACH

Bundesminister für Gesundheit

Ich bin heute in verschiedenen Funktionen gekommen. Zunächst einmal, um die Karten auf den Tisch zu legen. Ich bin selbst auch Beamter und muss sagen, dass ich auch ganz klar zum Beamtentum stehe. Ich finde es immer wieder bestürzend, mit wie wenig Sachkenntnis und mit wie viel Vorurteilen dem Beamtentum in Deutschland begegnet wird, auch in der Boulevardpresse. Wenn ich dort die Neiddebatten wahrnehme, kann ich nur sagen, dass in unserem Gesundheitsministerium zum Beispiel derzeit eine fantastische Leistung abgerufen wird. Wir machen sehr viele Gesetze. Es wird vieles, was liegen geblieben ist, aufgeholt. In der Pandemie haben die Menschen Tag und Nacht gearbeitet. Wir haben unglaublich motivierte Teams. Ich muss zum Teil darauf achtgeben, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich nicht in einen Burnout hineinarbeiten. Das hat nichts damit zu tun, wie Beamte bei uns in Deutschland gesehen werden. Ich glaube, dass so manch ein Unternehmen besser dastünde, wenn die Beschäftigten so eine Leistungsbereitschaft, so eine Identifizierung mit der Aufgabe hätten. Daher bin ich stolz darauf, dass wir in

VITA PROF. DR. KARL LAUTERBACH

- ▶ seit 12/2021 Bundesminister für Gesundheit
- ▶ 2013 bis 2019 Stellvertretender Fraktionsvorsitzender der SPD
- ▶ seit 2008 Adjunct Professor im Department of Health Policy and Management der Harvard School of Public Health
- ▶ seit 2005 Mitglied des Deutschen Bundestages
- ▶ 1999 bis 2005 Mitglied im Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen
- ▶ seit 1998 Leiter des Instituts für Gesundheitsökonomie und Klinische Epidemiologie (IGKE) der medizinischen Fakultät der Universität zu Köln
- ▶ seit 1996 Gastdozent an der Harvard School of Public Health in Boston

Deutschland dieses ausgeprägte gute Beamtentum haben und werde alles tun, um es auch zu erhalten.

ZEIT, DASS SICH WAS DREHT

Bei den Themen Familie, Sorgearbeit und Altersarmut sind wir in den letzten 50 Jahren einen wichtigen Weg gegangen. Es ist noch keine 50 Jahre her, da stand im Bürgerlichen Gesetzbuch quasi wörtlich, dass die Frau den Haushalt in eigener Verantwortung führt. Das wurde also noch zugestanden, dass sie berechtigt ist, erwerbstätig zu sein, soweit dies mit den Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist. Ich muss dazu sagen, dass ich selbst aus einer klassischen katholischen Arbeiterfamilie komme. Meine Generation ist die erste in der Familie, die Akademiker geworden sind. In diesem Milieu, in unserer eigenen Familie waren noch Vorurteile verbreitet. Wenn man überlegt, wo wir jetzt sind, dann ist das schon ein beachtliches Ergebnis. Es hat sich viel getan. Das ist allerdings auch den engagierten Frauen im dbb beamtenbund zu verdanken. Ich identifiziere mich auch ganz ausdrücklich mit Ihrer Arbeit, denn die doppelten und dreifachen Belastungen sind ja nicht weggegangen.

Sie sind nach wie vor da und ich finde es großartig, dass das auch ein Thema einer solchen Tagung ist. Das ist der zweite Grund, weshalb ich heute gar gerne hier bin. Der dritte Grund – das sei nur vom Protokoll her erwähnt – ist, dass wir in vielerlei Hinsicht sehr eng zusammenarbeiten und daher bin ich dankbar, dass ich heute hier mit Milanie Kreutz zu diesem wichtigen Thema sprechen darf.

Die politische Lage hat sich gedreht. Aber sie ist nicht komplett gedreht und die Vorurteile

Beamtentum

sind nicht komplett überwunden. Wir erleben jetzt auch in Teilen des politischen Diskurses Rückschläge. Diese Veranstaltung ist wirklich kein Moment, an dem ich Parteipolitik machen will. Das gehört hier nicht hin, das wäre nicht angemessen. Aber wir haben eine nicht-demokratische Partei im deutschen Bundestag, die gerade auch über die sozialen Medien die Stimmung im Land und die Meinungsbildung sehr stark beeinflusst. Da muss man sich in den Bundestagsreden tatsächlich anhören, dass dort aktiv auch von Frauen das Zurück zur Hausfrauenehe vorgetragen wird. Man kann sich das kaum vorstellen. Es ist jetzt wieder Gegenstand der Debatte, dass die Verhältnisse falsch wären und dass sich Frauen durch Umstände, die wir politisch ändern sollten, in die Berufstätigkeit gedrängt sehen. Die klassische Rolle einer Frau sei in erster Linie die Familie, die Unterstützung des Ehemannes und die Aufzucht der Kinder. Das wird jetzt wieder von Frauen vorgetragen.

Auf den Servern des Deutschen Bundestags sind diese Reden abrufbar. Wenn ich die eine oder andere Kollegin höre, dann frage ich mich offen gesagt: „Was machen Sie denn dann hier? Was für eine Rolle bekleiden Sie? Wollen wir denn nicht mit Ihnen anfangen? Wenn Sie tatsächlich bereit sind, diesen Schritt zu gehen, dann wäre ich der Letzte, der Ihnen widersprechen wollte.“ Wenn so etwas vor Jahren vorgetragen worden wäre, hätte es ein allgemeines Gelächter auf allen Bänken gegeben. Doch heute wird es vorge-

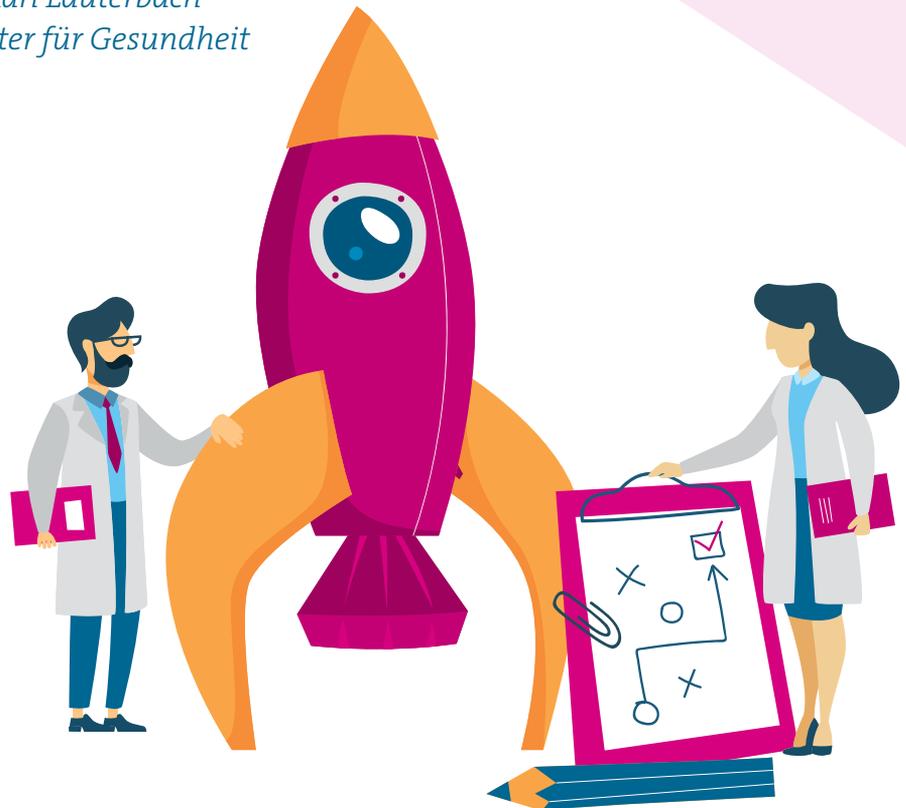


„Wir haben sehr häufig die Dreifachbelastung bestehend aus Haushalt, Berufstätigkeit, Erziehung von Kindern oder gar Pflege von Angehörigen.“

*Prof. Dr. Karl Lauterbach
Bundesminister für Gesundheit*

tragen und es gibt auch wieder junge Leute, die so leben wollen und das muss mitgedacht werden.

Die unbezahlte Sorgearbeit ist ausgeprägt und wir haben sehr häufig die Dreifachbelastung bestehend aus Haushalt, Berufstätigkeit, Erziehung von Kindern oder gar Pflege von Angehörigen. Es können sogar vier Belastungen sein. Frauen leisten 44 Prozent mehr von dieser unbezahlten Sorgearbeit als Männer. Es gibt Berufe, wo Sorge Teil des Berufs ist, wo sie die Sorge um den zu Pflegenden mit nach Hause nehmen. In der Pflege nimmt man oft die Sorgen der Tagesberufe mit nach Hause. 80 Prozent der Vollzeitbeschäftigten in diesen Berufen sind Frauen. Wir werden hier eine wichtige Herausforderung zu meistern haben, denn der Bedarf



steigt stark. Wir haben schon jetzt 4,4 Mio. Pflegebedürftige, die zu Hause versorgt werden. Das sind 80 Prozent aller Pflegebedürftigen. Nur 20 Prozent der Pflegebedürftigen werden stationär versorgt. Der allergrößte Teil dieser Pflegebedürftigen wird von Frauen versorgt; von Angehörigen und von weiblichen Pflegekräften.

DEMOGRAFISCHER MANGEL

Diese Zahl – etwa 4,4 Mio. – wird deutlich steigen. Wir rechnen damit, dass wir einen Anstieg auf fast 6 Mio., die zu Hause gepflegt werden müssen, haben werden. Wir haben jetzt schon einen ausgeprägten Mangel an Fachkräften: Uns fehlen um die 30.000 Vollzeitpflegekräfte. Zusätzlich haben wir natürlich bei den Angehörigen die Situation, dass die Zahl der Kinder pro Familie wenige sind und zurückgeht. Das ist Kinderlosigkeit schon in der zweiten und dritten Generation. Wenn jetzt in der zweiten und dritten Generation jeweils nur 1,5 Kinder pro Paar geboren werden, dann sind wir in der nächsten Generation schon fast bei einem Kind. Dann haben wir halb so viele Kinder, wie wir eigentlich brauchen. Das ist derzeit die Situation. Das heißt, wir hätten ohne die Migration von zwischen 200.000 und 400.000 Menschen pro Jahr flächendeckend eine katastrophale Unterversorgung in der Krankenpflege und in der Altenpflege. Aber wir könnten den Bedarf in gar keiner Weise decken. Hätten wir seit zehn Jahren keine Zuwanderung mehr gehabt, wären wir in einer jetzt noch katastrophaleren Situation.

Nach vorne geblickt, wird die Lage trotz Zuwanderung schwierig werden, weil wir immer weniger junge Leute haben. Daher müssen wir dringend reagieren. Wir müssen dringend die Arbeitsbedingungen und Pflegebedingungen verbessern. Wir müssen viel tun, um die Familienstrukturen, die wir derzeit haben, erhalten zu können.

ENTLASTEN, UNTERSTÜTZEN, ANPASSEN

In der Pflege haben wir ein paar wichtige Dinge getan. Erstens: Wir haben bei der Verhinderungspflege und bei der Kurzzeitpflege, momentan zwei getrennte Leistungen, ein gemeinsames Entlastungsbudget in Form eines Jahresbetrags aufgebaut, sodass ein viel größerer Anteil dieser Leistungen in Anspruch genommen werden kann. Jeder von Ihnen kennt die Debatte um die Kindergrundsicherung. Da versuchen wir, wenn es klappt, Leistungen mehr in die Fläche zu bringen, indem die Inanspruchnahme vereinfacht und flexibilisiert wird. Genau das haben wir auf eine unbürokratische Art und Weise beim Entlastungsbudget gemacht. Das kann man simpel beantragen und es ist eine Leistung.

Zweitens: Wir haben sichergestellt, dass diese Leistung schnell in Anspruch genommen werden kann. Bisher war es so, dass man mindestens sechs Monate gepflegt haben musste. Aber die Entlastung ist gerade in den frühen Phasen

Zuwanderung



der Pflege, wo sich das Ganze noch nicht ein-
gespielt hat, besonders bedeutsam. Daher
haben wir es so geändert, dass ab Pflege-
grad 2 die Leistung sofort auch in Anspruch
genommen werden kann. Jetzt haben wir
diese Leistungen schon bei Beginn der Pflege.
Wir haben das Pflegegeld im Januar um 5 Pro-
zent erhöht. Wir haben die Leistungen der
ambulanten Pflegedienste ebenfalls im Ja-
nuar um 5 Prozent erhöht. Wir werden die
allgemeine Leistungsdynamisierung in 2025
für Pflegegeld und Pflegesachleistungen um
4,5 Prozent erhöhen. Man kann sagen, das sei
zu wenig, aber damit kann man wenigstens
den Werteverfall der Pflege auffangen.

Ich bin mit einem Defizit in der GKV von
17 Mrd. Euro ins Amt gekommen. Es war das
größte Defizit in der Krankenversicherung in
der Nachkriegsgeschichte mit einer nicht aus-
finanzierten Pflegeversicherung. Das muss
man mitbedenken. Wir hätten gerne mehr
zur Verfügung gestellt, aber ich musste dafür
die Beitragssätze um 0,3 Beitragssatzpunkte

anpassen. Wir haben auch das Problem ge-
löst. Kinderlose und Versicherte mit Kindern,
das ist ausgeglichen, aber wir müssen da noch
viel mehr machen. Pflegeunterstützungsgeld
ist eine wichtige Leistung. Wir machen sie
jetzt jedes Jahr verfügbar. Jedes Jahr hat man
10 Tage Pflegeunterstützungsgeld, die einem
zur Verfügung stehen. Das ist keine einmalige
Leistung. Trotzdem müssen wir viel mehr tun.

MEHR KOMPETENZEN FÜR PFLE- GEKRÄFTE

Ein ganz wichtiger Punkt, der aus der
Perspektive der Pflegeverbände – Pflegerat,
ver.di und andere – positiv begleitet ist, ist
das Pflegekompetenzgesetz, welches wir der-
zeit vorbereiten. Worum geht es hier? In
Deutschland dürfen Pflegekräfte viel weni-
ger, als sie de facto können. Das Problem ken-
nen wir schon seit 20 Jahren. Wir haben in
Deutschland ein sehr stark arztzentriertes
System, in dem Pflegekräfte im Wesentlichen
nur unter Anleitung von Ärztinnen und Ärz-
ten Maßnahmen ergreifen können, die eigent-
lich noch immer Pflegeleistungen sind.
Beispielsweise sind Pflegekräfte bei der
Wundversorgung, bei der Versorgung und
Ansprache von Demenzkranken oder
bei der Diabetesver-
sorgung zum Teil
durch Sonderquali-
fikationen sehr gut
weitergebildet. Sie
dürfen aber die
Leistung nur unter
Anleitung eines Arz-
tes abrufen. Das ist



nicht richtig. Zum Teil kennen die Pflegekräfte sich damit besser aus als die Ärzte selbst. Jeder Arzt weiß das und trotzdem hat sich das nie geändert. Im Pflegekompetenzgesetz setzen wir das um. Da wird die Pflege erstmalig deutlich mehr dürfen. Da gehen wir sehr weit, damit examinierte Pflegekräfte mit Zusatzqualifikationen diese Leistungen übernehmen dürfen.

Die dürfen dann beispielsweise mehr bei den Hilfsmittelverordnungen. Das führt dann dazu, dass Insulindosen angepasst, bestimmte Verbände ausgewählt werden dürfen, dass in der Folge Verschreibungen gemacht und Hilfsmittel, zum Beispiel Inkontinenzversorgung, weiterverschrieben werden können. Die Erstverschreibung bleibt ein ärztliches Privileg. Da gibt es Dinge, die ärztlichen Sachverstand benötigen, aber bei der Folverschreibung sehen wir keine Probleme. Das heißt, wir werden die Kompetenzen von Pflegekräften deutlich erweitern. Das machen wir im Einvernehmen mit den Ärzten. Wir haben dort einen konstruktiven partizipativen Prozess von Pflege und Ärzteschaft zusammen gestartet. Die Bundesärztekammer und die kassenärztliche Bundesvereinigung begleiten den Prozess sehr positiv.



*„Wir werden
die Kompetenzen
von Pflegekräften deutlich
erweitern.“*

*Prof. Dr. Karl Lauterbach
Bundesminister für Gesundheit*



Wir verändern auch die Anerkennung von Pflegekräften aus dem Ausland, die Abschlüsse haben. Bis jetzt ist alles viel zu kompliziert. Da werden Versuche unternommen, die Abschlüsse auf der Grundlage dessen, was theoretisch unterrichtet wurde, gleichzusetzen. Auch die Sprachvoraussetzungen sind viel zu kompliziert. Wir vereinfachen die Dinge, das haben wir jetzt schon im Pflegestudiumstärkungsgesetz gesetzlich geregelt. Es geht um die Anerkennung von Abschlüssen aus dem Ausland und dafür wird das Praktische geprüft. Nach dieser Prüfung kann der Spracherwerb in der Tätigkeit erfolgen. Er muss nicht vorab nachgewiesen werden, sondern kann in der Tätigkeit erworben werden. Wo es dann noch Mängel gibt, können die Pflegekräfte einfach nachqualifiziert werden, sodass nicht der ganze Abschluss verloren geht. Zudem wollen wir auch bei der Kinderbetreuung von diesen Pflegekräften etwas machen.

DEUTSCHLAND ATTRAKTIVER FÜR PFLEGEKRÄFTE AUS DEM AUSLAND MACHEN

Weshalb machen wir das alles? Stellen Sie sich eine Pflegekraft vor, die aus den Philippinen oder aus Mexiko kommt und sich überlegt, wo sie arbeiten soll. Es gibt Angebote aus England, aus den skandinavischen Ländern oder aus Spanien. Ganz Europa, aber auch die Vereinigten Staaten brauchen gut qualifizierte Pflegekräfte. Es gibt tatsächlich auch Länder, da wird mehr ausgebildet, als vor Ort an Pflege

notwendig wird. In Ländern, in denen die Bevölkerung noch sehr jung ist, gibt es wenig Pflegebedarf, aber viele junge Leute, die man ausbilden kann.

Diese Pflegekräfte sind zum Teil ausgezeichnet qualifiziert. Sie kommen aber in der Regel nicht nach Deutschland. Das liegt an unserer Botschaft. Wenn eine Pflegekraft nach Deutschland kommt, lautet unsere Botschaft: „Sie dürfen bei uns weniger, als in den skandinavischen Ländern. Sie werden bei uns etwas schlechter bezahlt, Sie müssen Sprachkenntnisse mitbringen, die Sie noch nicht haben.“ In anderen Ländern ist das nicht nötig. Und wir haben keine Kinderbetreuung für sie. Nun fragt die Pflegekraft natürlich, was dann dennoch für Deutschland spricht. In der Regel bleibt da nicht viel übrig. Daher

kommen die Pflegekräfte nicht. Die politischen Kolleginnen und Kollegen von mir wundern sich seit Jahren, weshalb man denn nicht Deutschland wählt. Aber es liegt doch auf der Hand. Wenn Sie weniger dürfen, auch die Dinge, die sie zu Hause noch durften, schlechter bezahlt werden, es keine Kinderbetreuung gibt, die Sprache kompliziert ist und sie die Sprache vorher auf eigene Kosten erstmal erwerben müssen, dann kommt so gut wie niemand. Genau das ist unser Problem. Daher müssen wir da dringend reagieren und daran arbeiten wir sehr intensiv mit dem Pflegekompetenzgesetz.

Botschaft

DIE STAMBULANTE PFLEGE ALS BRÜCKE

Es gibt eine sehr wichtige Lücke in der Versorgung zwischen den ambulanten Pflegediensten und der Angehörigenpflege. Diese Lücke ist, dass die Leute zwar gerne in ihrer Wohnung leben wollen, aber nicht wissen, ob sie das bis zum Lebensende können oder zum Schluss doch in eine Pflegeeinrichtung müssen. Diese Lücke schließen wir derzeit nicht. Wir brauchen eine Versorgung, bei der auch diejenigen, die Angehörige pflegen, Leistungen über die Pflegeversicherung in Anspruch nehmen können, die nachher die komplette Pflege bis hin zum Lebensende des zu Pflegenden mit abdecken können.

Da arbeiten wir mit dem innovativen Konzept der stambulanten Pflege, die in Baden-Württemberg entwickelt worden ist. Das ist ein Konzept, bei dem man in den eigenen vier Wänden gepflegt werden kann und Angehö-

rige so viel pflegen, wie sie können. Bei dem Konzept kann aber ein immer größerer Teil der Pflege von den Pflegediensten übernommen werden, die in diesen Pflegewohnungen dann arbeiten. Man kann sich das vorstellen wie eine höhergerüstete Form des betreuten Wohnens, bei der aber alle Formen der Pflege und auch die höchsten Pflegegrade abgedeckt werden können. Aber es wächst eben in diese Pflegegrade hinein und ist daher eine Mischung zwischen der ambulanten Pflege durch Angehörige auf der einen Seite und der Pflege in Pflegeeinrichtungen auf der anderen Seite. Das wollen wir einführen, das halten wir für innovativ.

INTERNATIONALES ERFOLGSREZEPT: DIE ADVANCED PRACTICE NURSE

Zusätzlich werden wir durch ein Gesetz, das sogenannte Advanced Practice Nurse-Gesetz, eine Form von Pflegekräften einführen, die im angelsächsischen Raum schon vorhanden ist, insbesondere in den Vereinigten Staaten. Das sind Pflegekräfte, die sehr weit in den medizinischen Bereich hinein ausgebildet sind. Sie kennen sich zum Beispiel mit Pharmakologie, Diagnostik oder Laborwerten gut aus. Das sind Pflegekräfte, die tatsächlich auch Aufgaben übernehmen können, die typischerweise von Hausärzten übernommen werden. Da können zum Beispiel auch bestimmte Medikamente verschrieben werden, bestimmte Blutuntersuchungen ausgewertet werden und zu Behandlungsveränderungen führen. Dort geht man relativ weit in diesen medizinischen Bereich hinein.



Diese Advanced Practice Nurses, die sich international sehr gut durchgesetzt haben, haben eine wichtige Bedeutung für Pflegekräfte. Denn wenn es uns gelingen soll, einen größeren Teil der jungen Leute für die Pflege zu gewinnen, dann muss ich das Berufsbild entsprechend attraktiv machen: Wenn jemand wünscht, dass er den Beruf so weit spezialisieren kann, dass er Dinge machen kann, von denen man am Anfang nur träumen kann, soll er das können. Das kann jemand sein, der ein Spätstarter ist und mit der Pflegeassistenz beginnt. Das bekommt er dann aber auf die Pflegeausbildung angerechnet und bekommt das wiederum für die Advanced Practice Nurse-Ausbildung anerkannt. So steht man nachher mit einer Qualifikation da, mit der man sehr viel unabhängig machen kann, was bisher nur Hausärzte machen konnten. Wir wollen also diesen Beruf deutlich attraktiver machen.

KRANKENHÄUSER KONZENTRIREN

Ich glaube, dass wir uns noch kein Bild davon machen, wie stark der Bedarf in der Pflege in Zukunft sein wird. Ich habe jetzt im Wesentlichen über die Langzeitpflege gesprochen. In der Krankenhauspflege ist die Situation mindestens genauso prekär. Uns fehlen überall die Pflegekräfte. Daher machen wir derzeit eine große Krankenhausreform. Wir haben einfach zu viele Krankenhäuser. Für die insgesamt 1.720 Krankenhäuser haben wir weder die Ärztinnen und Ärzte noch die Pflegekräfte noch den medizinischen Bedarf noch im Übrigen die wirtschaftlichen Mittel. Das

heißt, dass wir das Krankenhaussystem effizienter machen müssen. Wir müssen Standorte zusammenführen, wir müssen Standorte auch abbauen. Das muss aber in einer Art und Weise passieren, dass alles Hand und Fuß hat und wir die Versorgung konzentrieren. Dafür arbeiten wir mit den Ländern im Rahmen der großen Krankenhausreform zusammen.

Wir haben in den letzten Jahren 50.000 Ärztinnen und Ärzte zu wenig in Medizin ausgebildet. Uns fehlen seit mindestens zehn Jahren, so lange wird das auch schon beklagt, 5.000 Studienplätze pro Jahr. Das bedeutet, dass wir in den nächsten Jahren in einen unvorstellbar schwerwiegenden Ärztinnen- und Arztmangel hineingeraten werden. Wir haben einfach diese Studienplätze nicht gehabt. Wir haben das zum Teil kompensiert, indem wir Ärztinnen und Ärzte aus anderen Ländern, aus zum Teil den ärmsten Ländern dieser Erde, abgeworben haben. Das war ohnedies ein unethischer Vorgang. Nur weil wir selbst die Studienplätze nicht bezahlen wollten, weil uns das Studium zu teuer war, haben wir dann die ärmsten Länder dieser Erde das Studium bezahlen lassen und die Ärzte dann abgeworben. Das war natürlich eine ethisch schwierige Vorgehensweise, aber so haben wir es gemacht.

Jetzt kommen aber auch diese Ärztinnen und Ärzte nicht mehr, weil wir nicht mehr die Einzigen am Start sind. Da gelten die gleichen Nachteile, die ich gerade für die Pflege beschrieben habe. Daher werden wir in eine Situation kommen, in der wir eine deutliche

Unterdeckung haben. Daher werden wir auch entbürokratisieren. Wir machen viele Gesetze, aber wir sind spät dran. Vieles ist liegen geblieben.

Zum Schluss noch eine Bemerkung in eigener Sache. Ich lege immer großen Wert darauf, dass wir bei uns im Haus intensiv mit weiblichen Führungskräften arbeiten. Meine Stellvertreterin, die Amtsleiterin, ist eine Frau. Ich habe den Hauptteil unserer Abteilungen mit Frauen besetzt. Wir sind im Gesundheitsministerium sehr große Abteilungen, etwa 200 Leute. Ich lege allergrößten Wert darauf, dass wir bei unseren Führungskräften auch Frauenerförderung betreiben. Wir haben im Gesundheitssystem ein großes Defizit, denn je

höher man in der Hierarchie aufsteigt, desto geringer ist der Frauenanteil. Im Studium sind es noch 70 Prozent. Aber wenn man in die Professuren geht, beispielsweise C3-Professoren, sind es in der Regel nur noch 15 Prozent. Das heißt, man startet mit 70 Prozent und endet mit 15 Prozent. Das ist natürlich nicht richtig. Daher gehöre ich auch zu den wenigen, die für leitende Positionen im medizinischen Bereich, insbesondere in kommunalen Kliniken und Universitätskliniken, fordern, dass wir mit Quoten arbeiten sollten. Ich weiß, dass das kontrovers diskutiert wird. Aber ich glaube, dass es wichtig ist, dass wir zumindest in einer Übergangsphase Frauen deutlich stärker fördern, als wir das in der Vergangenheit getan haben.



Milanie Kreutz nimmt Bundesgesundheitsminister Prof. Dr. Karl Lauterbach im dbb forum in Berlin in Empfang.



Gemeinsam für eine bessere Zukunft der bezahlten und unbezahlten Sorgearbeit: Die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung mit Prof. Dr. Karl Lauterbach. Von links: Michaela Neersen, Tanja Küsgens, Milanie Kreutz, Prof. Dr. Karl Lauterbach, Elke Janßen, Synnöve Nüchter.



Fishbowl-Diskussionen

SORGEARBEIT UND PFLEGE:

Individuelle und gesellschaftliche Folgen – politische und wirtschaftliche Lösungen

In drei parallel stattfindenden Diskussionsrunden hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich mit den Referentinnen und Referenten zu den entsprechenden Themen auszutauschen. Ein freier Stuhl in der Runde der Expertinnen und Experten galt als Einladung zum Mitdiskutieren, die die insgesamt rund 200 Teilnehmenden rege nutzten. Sie brachten viele persönliche Erfahrungen in der Sorgearbeit und der gesellschaftlichen und politischen Auseinandersetzung mit diesem Thema ein. Zusammen sprachen sie über die Herausforderungen, aber auch mögliche Lösungen, Carearbeit gerechter zu verteilen und die negativen Folgen einzudämmen.

FISHBOWL I

Panel:

- ▶ Milanie Kreutz (Vorsitzende dbb bundesfrauenvertretung)
- ▶ Katrin Lange (Bereichsleitung Europa & Nachhaltigkeit, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V.)
- ▶ Stephanie Peterson (Vorständin Ressort Customer Management AXA AG)

- ▶ Moderation: Boussa Thiam (Moderatorin u. a. für WDR COSMO und Deutschlandfunk Kultur)

FISHBOWL II

Panel:

- ▶ Prof. Dr. Andreas Hoff (stellvertretender Vorsitzender des unabhängigen Beirats zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf)
- ▶ Daniela Romeis (Frauenbeauftragte LBB)
- ▶ Moderation: Tanja Küsgens (Beisitzerin der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung, Bundessprecherin der VBE Frauenvertretung)

FISHBOWL III

Panel:

- ▶ Prof. i.R. Dr. Uta Meier-Gräwe (Autorin und Ökonomin)
- ▶ Dr. Bettina Rainer (Kordinatorin Bündnis Sorgearbeit fair teilen)
- ▶ Moderation: Synnöve Nüchter (Beisitzerin in der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung, stellvertretende Vorsitzende des dbb berlin)



FISHBOWL I:

Sorgearbeit und Pflege im Fokus: Gendergerechte Lösungsansätze in der Politik und Arbeitswelt

GROSSE RISIKEN FÜR FRAUEN

Die Probleme rund um die Carearbeit sind komplex, was die Planung der Kampagne erschwert. Wichtig ist, dass sich Frauen ihrer Vorbildfunktion bewusst sind und die gezeigten Probleme offen ansprechen – in jedem Kontext. Denn nach derzeitigem Stand werden vier von fünf Frauen durch ihren Renteneintritt unter die Armutsgrenze rutschen. Daher müssen wir gemeinsam daran arbeiten, dass sich die systemischen Voraussetzungen ändern. In der Zwischenzeit müssen wir weiter in Eigenverantwortung vorsorgen.

TRADIERTE ROLLENBILDER BESTEHEN WEITER – WARUM?

Auf persönlicher Ebene liegt es natürlich an uns, welche Partnerwahl wir treffen und welche Ansagen wir zu Hause machen. Auf gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Ebene braucht es eine Neuorganisation von Erwerbs- und Sorgearbeit. Dafür gibt es auch im Kapitalismus noch Spielraum, was uns ein Blick in die neuen Bundesländer zeigt: Ostdeutsche Frauen haben die eigene Absicherung mehr auf dem Schirm und ostdeutsche Männer bringen sich mehr in der Sorgearbeit ein. Wirkungsprognosen zeigen, dass die Verringerung der Arbeitszeit sowie die Wirkmächtigkeit von Geschlechterstereotypen den größten Einfluss auf deren Fortbestehen haben. Die Bildungsarbeit zu Rollenbildern muss bereits im Kindergarten beginnen.

WIE KÖNNEN WIR GERECHT VERTEILTE SORGEARBEIT VERMITTELN?

Bei den Vorstellungen von Carearbeit gibt es nicht nur Unterschiede zwischen Ost und West oder zwischen Frauen und Männern, sondern auch zwischen Jung und Alt. Die Vermittlung der Werte als neues Schulfach sehen wir kritisch. Es ist effektiver, wenn diese Werte vorgelebt werden – am besten bereits in der Kita. Dafür braucht es aber mehr Personal und bessere Rahmenbedingungen.



KONKRETE FORDERUNGEN AN DIE POLITIK

Sorgearbeit muss eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe werden. Die getroffenen Maßnahmen müssen sich die Waage halten. Das bedeutet, dass sowohl die Sorgeperson als auch die Erwerbsperson berücksichtigt werden müssen, da sonst Doppel- bzw. Mehrfachbelastungen entstehen. Der Bruch mit veralteten Rollenbildern muss politisch und vor allem wirtschaftlich angegangen werden.

STEUERFRAGEN

- Wo bleibt die Abschaffung des Ehegattensplittings?
- Wieso gibt es keine höheren Freibeträge für Kinder?
- Wieso wird manchmal mit Brutto, manchmal mit Netto berechnet?
- Das ist alles nicht durchschaubar und hat erhebliche Auswirkungen!

MONETÄRE HÖHERSCHÄTZUNG VON CAREARBEIT

Es ist beschämend, wie schlecht Personen in den Care-Berufen bezahlt werden. Hinzu kommt, dass die häufige Schichtarbeit immens gesundheitsgefährdend ist. Ideelle Motivation zahlt die Rechnungen nicht. Wenn wir die bezahlte Carearbeit monetär aufwerten, setzen wir auch ein Zeichen für die unbezahlte Carearbeit. Durch die Aufwertung haben auch mehr junge Leute wieder mehr Interesse, in diesem Bereich zu arbeiten.

WIE IST VERÄNDERUNG MÖGLICH?

Kampagnen wie die der AXA, die in über 50 Ländern aktiv ist, haben Wirkung. Wirtschaft und Industrie signalisieren ebenfalls zunehmend, dass sie auf unserer Seite stehen. Das ist unglaublich wichtig, denn wir brauchen diese Verbündeten dringend. In Sachen Fachkräftemangel braucht es einen Schulterchluss von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden. Das ist eine große Chance. Wir sehen, dass Soft Skills zu Hard Facts geworden sind. Besonders junge Menschen wollen sich mit ihrem Arbeitgebenden identifizieren.





FISHBOWL II:

Pflege und Sorgearbeit in Zeiten des demografischen Wandels

HERAUSFORDERUNGEN IN DER HÄUSLICHEN PFLEGE

Das Gesundheitssystem verlässt sich zu sehr auf Angehörige. Das ist für Betroffene besonders problematisch, wenn keine Angehörigen vorhanden sind. Dieses Problem wird durch den demografischen Wandel noch verstärkt. Die Belastung für Frauen ist dabei überproportional hoch. Wenn Männer Angehörige pflegen, sind es meist Senioren, die ihre Frau bzw. ihren Mann pflegen. Übersehen wird oft die fehlende Nachsorgearbeit: Patientinnen und Patienten wollen nach Hause statt in ein Pflegeheim, die Angehörigen sind allerdings mit der häuslichen Pflege überfordert. Niedrigschwellige Angebote, wie beispielsweise Alltagsbegleiter, sind ein Anfang, reichen aber nicht aus.

HERAUSFORDERUNGEN IN DEN CARE-BERUFEN

Der komplette Care-Sektor hat mit Überlastung zu kämpfen. Zu wenig Personal, zu viele Pflegebedürftige, zu viel Bürokratie. Als Best-Practice hat sich bewährt, zu schauen, wo im Team die Not am größten ist, was die Lösungen sind und damit Belastung so gering wie möglich zu halten. In den Krankenhäusern werden „schwierige“ Patienten häufig in psychiatrische Einrichtungen verlegt. Es ist sehr mühsam, einen Nachsorgeplatz zu finden. Die Politik lobt sich für kleine Fortschritte, die Probleme bleiben aber größer als die Lösungen. Sie fordert viel von den Betroffenen, aber handelt selbst nicht.



EFFIZIENZ UND RESILIENZ

Gesellschaften, die nach dem Grundmuster der Effizienz leben, sind nicht überlebensfähig. Stattdessen muss jetzt das Zeitalter der Resilienz beginnen. Denn keine Gesellschaft kann ohne Sorgearbeit der Unsichtbaren – überwiegend Frauen – produktiv sein.

KOMMUNIKATION IST DER SCHLÜSSEL

Es braucht bessere Kommunikation auf verschiedenen Ebenen: Auf der medialen Ebene müssen wir klarmachen, dass wir ausnahmslos alle vom Pflegenotstand betroffen sind. Diese Botschaft muss die Breite der Gesellschaft erreichen. Das schaffen wir heutzutage mit einem kurzen, reichweitenstarken Video besser als mit einem langen Vortrag. Auf der gesellschaftlichen Ebene braucht es mehr Verständnis füreinander, vor allem zwischen den Generationen. Für (angehende) pflegende Angehörige ist ein besseres Informationsangebot nötig. Auf der Arbeit muss man das Thema sichtbarer machen und den Arbeitgebern vermitteln, dass man die entsprechende Unterstützung braucht. Die Vereinbarkeit von Pflege und Arbeit muss Teil der Tarifverhandlungen werden.



DIE ROLLE DER ARBEITGEBENDEN

Wie die Arbeitnehmenden müssen auch die Arbeitgebenden kommunikativ und transparent werden. Erste Umbrüche sind bereits spürbar: Früher wurden beispielsweise Wünsche nach Halbtagsarbeit nicht ermöglicht. Heute wird mehr Rücksicht auf die Bedarfe der Beschäftigten genommen, da auch die Arbeitgebenden gute Erfahrungen damit gemacht haben. Deshalb müssen wir die Arbeitgebenden beim Thema Pflege weiterhin und mehr abholen. Denn Pflegesituationen kommen, ohne dass sich jemand darauf vorbereiten kann.



FISHBOWL III:

Die ökonomischen Folgen von ungleich verteilter Carearbeit

AUFWERTUNG VON SORGEBERUFEN

Die Aufwertung von Sorgeberufen muss endlich ernsthaft angegangen und Geld investiert werden. Es ist die vorrangige Aufgabe von Gewerkschaften, hier Druck zu machen. Auch wie wir über Sorgeberufe reden und lehren, muss sich ändern.

AUFTEILUNG VON SORGEARBEIT

Nicht ich als Frau habe das individuelle Problem bei der Familienplanung. Es ist ein gesellschaftliches Problem. Denn die Aufteilung der Sorgearbeit wird in der Partnerschaft oft nicht besprochen. Mittlerweile möchten Väter tatsächlich mehr Fürsorgeverantwortung übernehmen, befürchten aber negative Auswirkungen auf die Karriere. Der Ganztagesanspruch ab 2026 soll Entlastung für Familien bringen. Dennoch ist es fraglich, woher wir die nötigen Fachkräfte bekommen sollen.



MÄNNER ALS MITSTREITER GEWINNEN

Männer können durch Sorgearbeit persönlich viel gewinnen und wollen das auch. Sie müssen daher von Anfang an adressiert werden und die Politik muss Leistungen wie mehr Partnermonate und Familienstartzeit zur Priorität machen. Auch in der bezahlten Sorgearbeit brauchen wir mehr Männer. Die Medien müssen Geschlechterstereotype aufbrechen. Darüber hinaus sind viele strukturelle Reformen notwendig.

KOALITIONSVERTRAG UMSETZEN

Im Koalitionsvertrag stehen bereits sinnvolle Vorhaben wie die Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen. Jetzt muss sie die Regierung endlich umsetzen. Vieles ist längst überfällig und wäre ein gutes Signal mit Blick auf die nächste Wahl.



FRAUENERWERBSTÄTIGKEIT IST GUT FÜR DIE WIRTSCHAFT

Warum nimmt man es ökonomisch, gesellschaftlich oder politisch eigentlich nicht wahr, dass Frauenerwerbstätigkeit gut für das Wirtschaftswachstum ist und das BIP steigert? Teilweise ist dies strukturelle Absicht. Hier darf man nicht lockerlassen. Viele Partnerschaften sind bereits gleichberechtigt bzw. fair in der Aufteilung der Sorgearbeit, aber diese Rollenmodelle werden kaum in den Diskurs eingebunden. Das muss sich ändern.





DoppelVorteil

Wohnwünsche realisieren – doppelt profitieren. Kompetente Beratung und exklusive Vorteile für Sie und Ihre Familie.

Den Traum vom Eigenheim realisieren, die Anschlussfinanzierung regeln oder die erforderlichen Modernisierungs-Maßnahmen umsetzen. Vertrauen Sie auf die Sicherheit und Kompetenz Ihrer Bausparkasse für den öffentlichen Dienst.

dbb-Mitglieder und ihre Angehörigen (Ehe-/Lebenspartner, Kinder, Enkel) profitieren zusätzlich: halbe Abschlussgebühr beim Bausparen und attraktive Zinsvorteile in der Baufinanzierung.

dbb.wuestenrot-doppelvorteil.de/beratung

Besuchen Sie unsere Wüstenrot-Service-Center oder kontaktieren Sie uns per
E-Mail: dbb@wuestenrot.de

 wohnen heißt
wüstenrot



Eine Bausparkasse für den öffentlichen Dienst

**Partner im
dbb vorsorgewerk**

Mit dieser Broschüre präsentiert die dbb bundesfrauenvertretung ausgewählte Ergebnisse der 18. Frauenpolitischen Fachtagung *Familie, Sorgearbeit, Altersarmut – die CAREseite der Medaille*, die am 16. April 2024 im dbb forum berlin stattfand.

Gemeinsam mit Expertinnen und Experten, Forschenden und Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern aus Politik, Verwaltung und den dbb Gewerkschaften haben die dbb frauen Maßnahmen und Lösungsansätze für den öffentlichen Dienst diskutiert. Wir danken allen Referentinnen, Referenten und Teilnehmenden für die wichtigen Impulse.



dbb
beamtenbund
und tarifunion
bundesfrauen-
vertretung

dbb bundesfrauenvertretung
Friedrichstr. 169 | 10117 Berlin
Telefon: 030.40 81-44 00 | Telefax: 030.40 81-44 99
E-Mail: frauen@dbb.de | Internet: www.frauen.dbb.de

Folgen Sie uns:



@dbbfrauen



facebook.com/dbb-bundesfrauenvertretung

