

Thesen für das Podium der Tagung am 20.11.2015

Was ist Leistung II – Care- Arbeitsbedingungen der Frauen

Die Nachfrage nach Care-Work in den Industrieländern ist kontinuierlich angestiegen, weil Familienstrukturen sich verändern, die Bevölkerung altert und zunehmend Frauen erwerbstätig sind.

Die Gründe für eine Unterbewertung von Care Arbeit in Deutschland sind einerseits **strukturelle Gegebenheiten:**

- Der Frauenanteil im Sozialbereich (im Pflege- und Gesundheitsbereich unter dem Mittel der Länder)
- Die Unsichtbarkeit der Tätigkeiten,
- die hohe intrinsische Motivation,
- die enge Beziehung zu den Betreuten,
- das Zuverdienstmodell bei Frauen – bis heute wird typische Frauenarbeit systematisch unterschätzt

Die intrinsische Motivation hat ebenfalls Einfluss auf die Bezahlung und verhindert, dass die Beschäftigten sich für eine höhere Bezahlung einsetzen. Die Sorgearbeiter *innen nehmen die geringere Bezahlung in Kauf, weil sie die Arbeit sinnvoll finden und sie ihnen Freude macht. Das hat jedoch Grenzen bei der geringen Bezahlung.

Andererseits gibt es einen Zusammenhang zwischen der schlechten Bezahlung (Fachkräfte im Pflege und Gesundheitsbereich verdienen weniger als in anderen Ländern) und dem Haushaltsumfang für Sozialstaatsaufgaben. Die Daten bestätigen allerdings nicht, dass in Ländern mit höheren Sozialstaatsaufgaben die Löhne höher sind.

Die Verhandlungsmacht für höhere Löhne wird geschwächt, weil in Deutschland nur **25% der Frauen in Vollzeit arbeiten und dazu kommt, Pflege privat erbracht wird. 25% Vollzeit wirkt sich negativ auf die Einkommen im professionellen Fürsorgesektor aus. Die Bezahlung sozialer Dienstleistungen ist dann höher, wenn mehr Frauen Vollzeit erwerbstätig sind.**

Die Sorgearbeit besteht zu einem großen Teil aus alltäglichen und nicht greifbaren Dingen, die sich nicht in der Entlohnung niederschlagen. In den Curricula von Ausbildungsgängen kommen fachliche Qualifikationen vor, jedoch keine, die Beziehungs- Kommunikations- und emotionale Qualitäten betreffen, (Ausnahme Berliner Bildungsprogramm für Kindertagesstätten 2014.) Da Beziehungsqualität nicht abgebildet ist, wird sie nicht bezahlt.

Folgerungen

Mehr Männer in Pflegeberufe, um eine finanzielle Aufwertung von Fürsorgearbeit zu erreichen???

Eine steigende Professionalisierung von Care Work

Berufsprofile erweitern um Beziehungsqualität

Kindererziehungszeiten für Männer – Anerkennung von Familincare im Lebenslauf

Flexible Familienzeitstrukturen . Mit der Belegschaft entwickeln, Betriebsvereinbarungen. (Hürde Arbeitsrecht, Grauzone, Reformierung des Arbeitsrechts).

Literatur:Hipp, Lena/Kelle, Nadiya: Nur Luft und Liebe? Die Entlohnung sozialer Dienstleistungsarbeit im Länder- und Berufsvergleich. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung (im Erscheinen 2015). WZB Mitteilungen Heft 149, Sept.2015

Evelyn Selinger 15.10.2015