

Die Entgeltlücke zwischen Frauen – und Männerberufen Von der Möglichkeit einer Neubewertung

Ute Klammer, IAQ, Universität Duisburg-Essen

Veranstaltung „Wann kommt die geschlechtergerechte
Soziale Marktwirtschaft“ – Tl. 3, Üpfi Berlin

Berlin, Abgeordnetenhaus, 28. April 2022

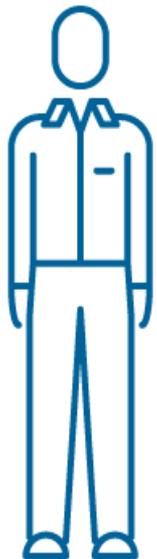
Agenda

- 1 Männerlöhne, Frauenlöhne, Gender Pay Gap – wo stehen wir?
- 2 Blinder Fleck Arbeitsbewertung? Der Comparable Worth Index
- 3 Aufwertung von sozialer Dienstleistungsarbeit:
Was ist zu tun und wo sind die Barrieren?

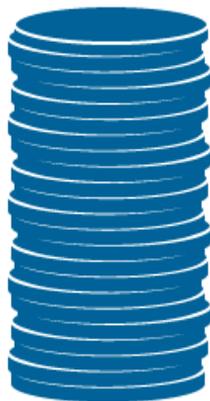
1. Männerlöhne, Frauenlöhne, Gender Pay Gap – wo stehen wir?

Durchschnittlicher Bruttoverdienst 2021

zur Berechnung des Gender Pay Gaps

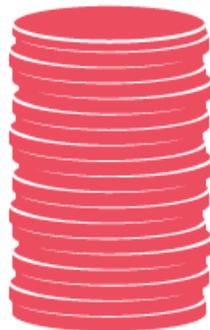


23,20 EUR
pro Stunde



Männer

19,12 EUR
pro Stunde



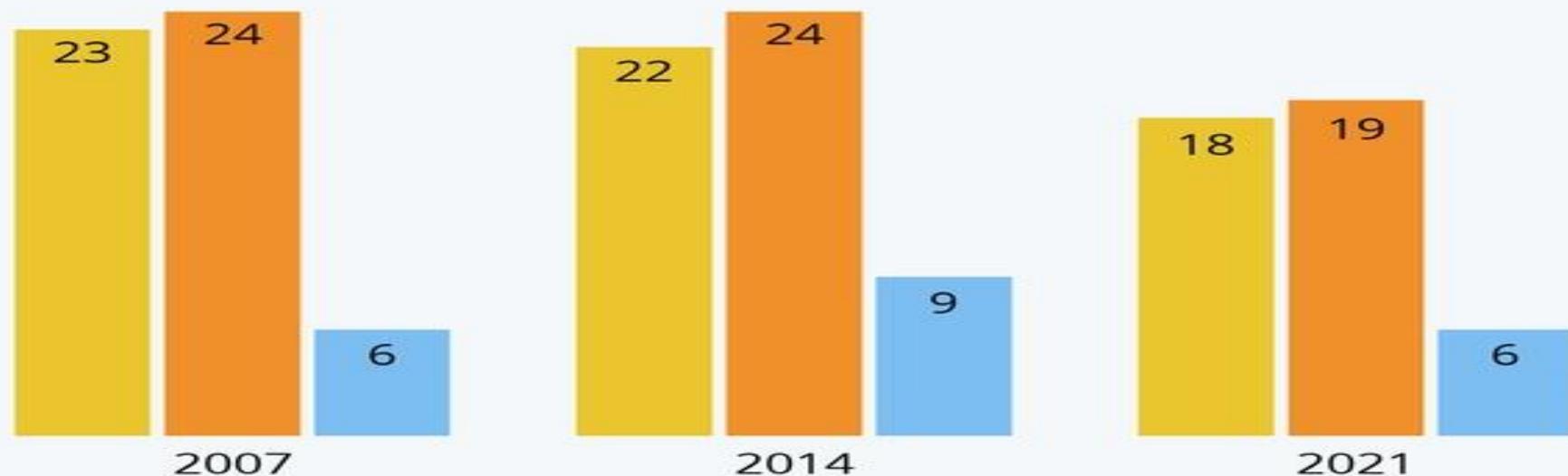
Frauen



Frauen verdienen 18 Prozent weniger als Männer

Unbereinigter Gender Pay Gap in Deutschland (in %)

■ Deutschland ■ Früheres Bundesgebiet (einschl. Berlin) ■ Neue Länder (ohne Berlin)

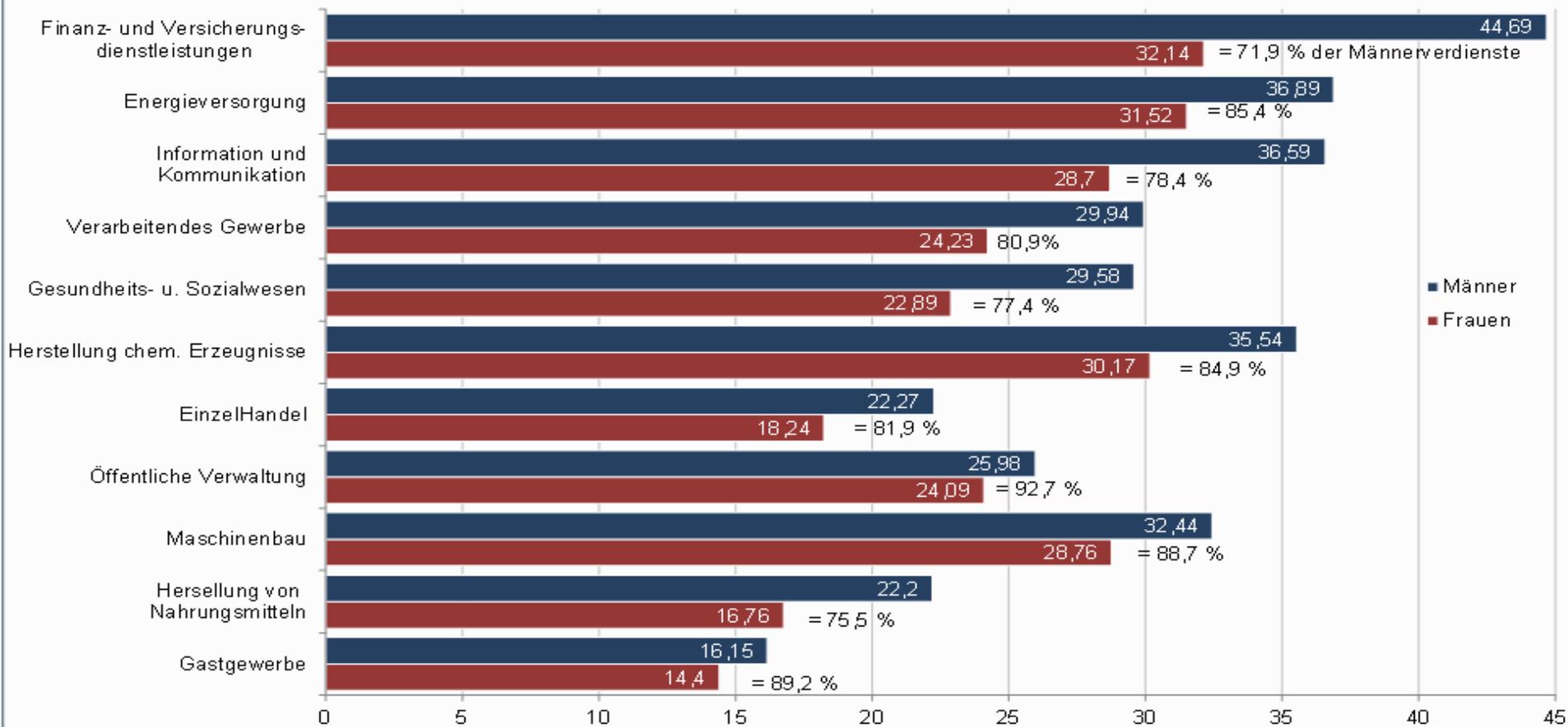


Quelle: Statistisches Bundesamt



Bruttostundenverdienste*, Vollzeitbeschäftigte in ausgewählten Wirtschaftszweigen 2020

Männer und Frauen, in Euro



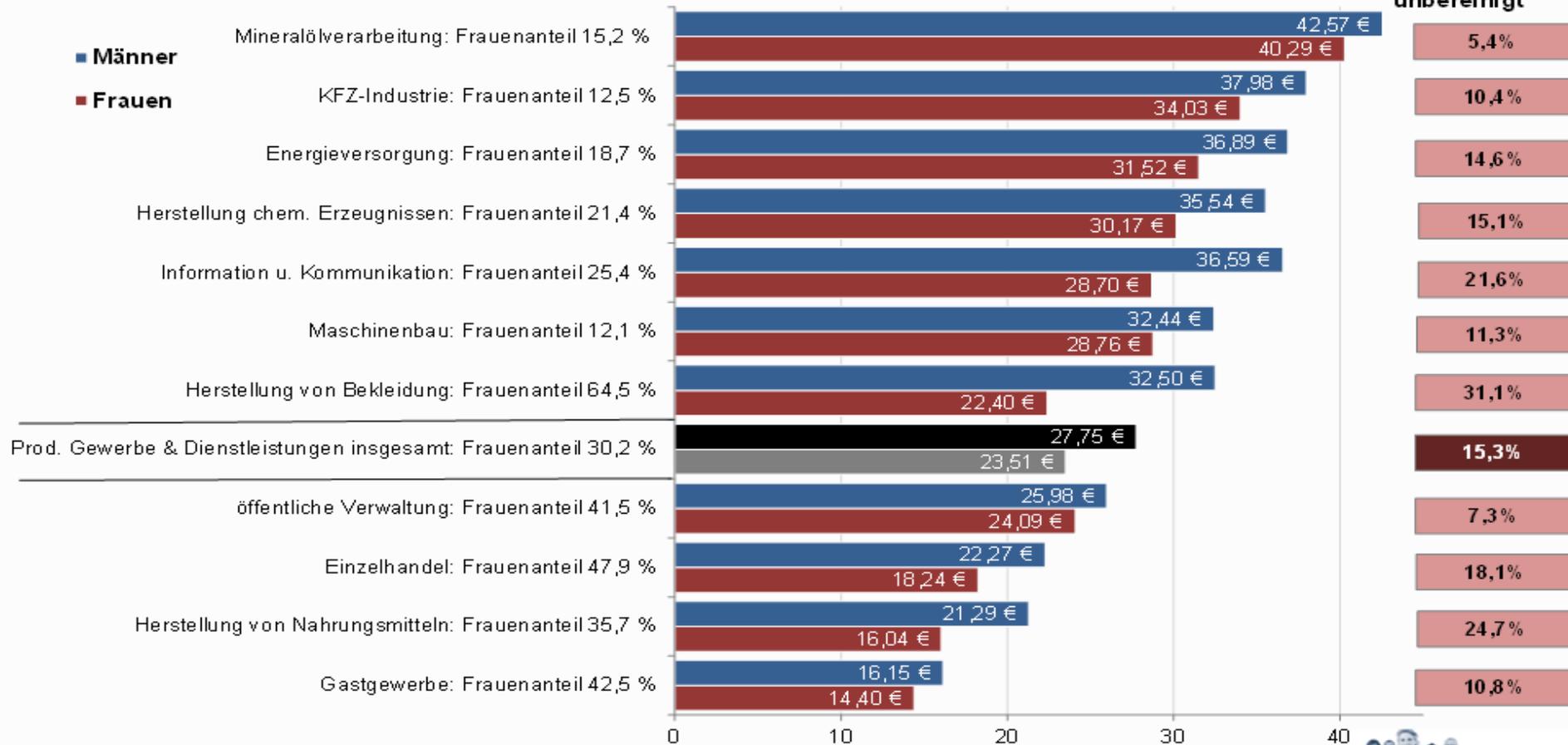
* Durchschnittsverdienste

Quelle: Statistisches Bundesamt (2021), Fachserie 16 Reihe 2.3, Verdienste und Arbeitskosten

Gender pay gap: Bruttostundenverdienste* nach Geschlecht in ausgewählten Branchen, 2020

Vollzeitbeschäftigte, in Euro, Abweichung Frauen/Männer in %

Gender pay gap unbereinigt

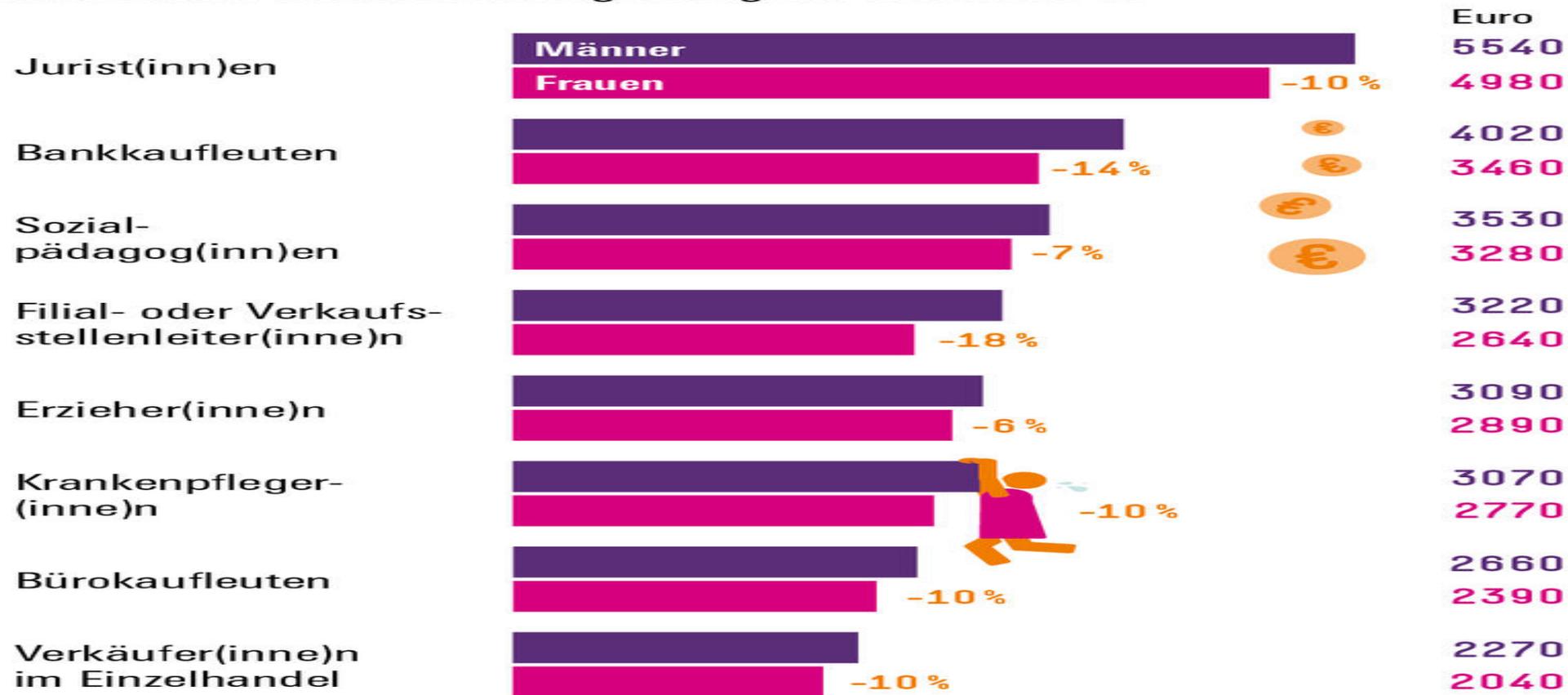


* Durchschnittsverdienste

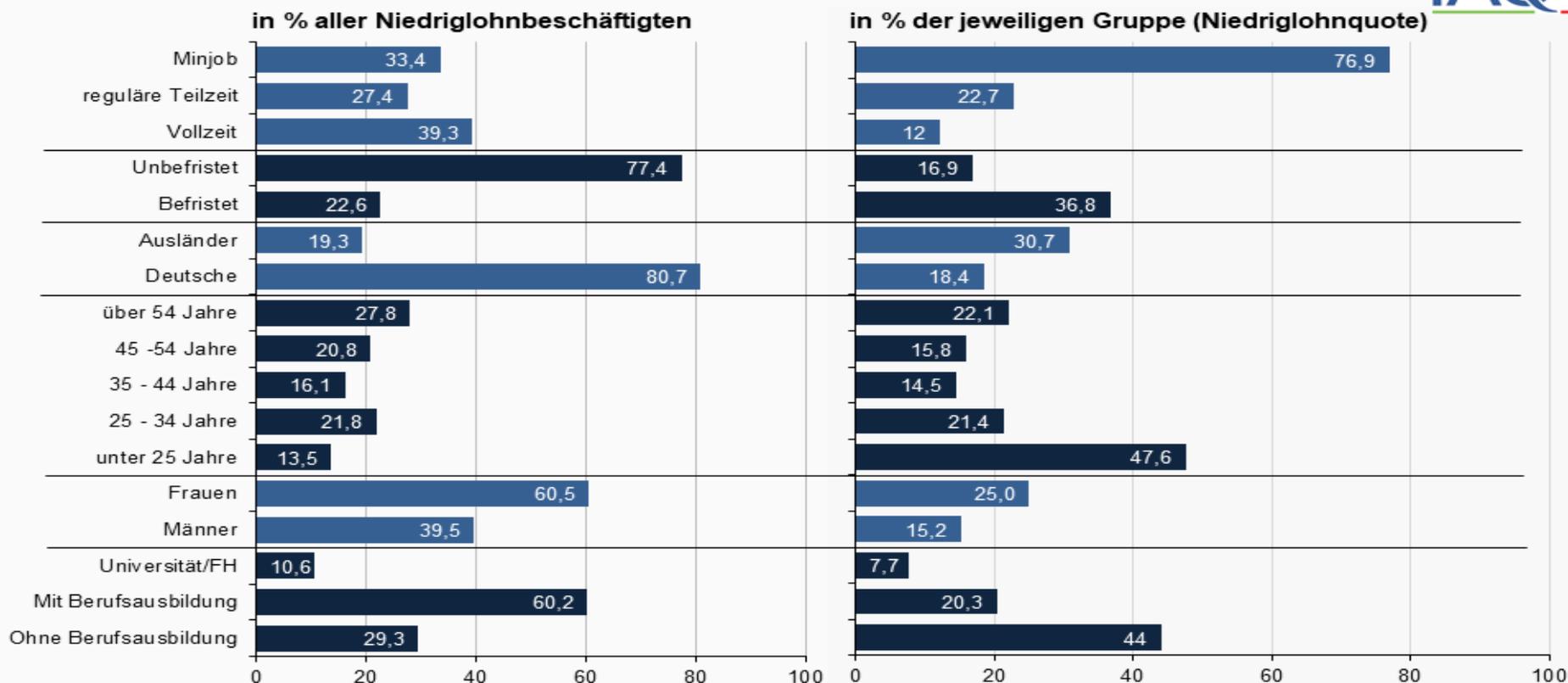
Quelle: Statistisches Bundesamt (2021), Fachserie 16 Reihe 2.3, Verdienste und Arbeitskosten

Erhebliche Lohnlücken

Der Bruttomonatslohn bei einer 38-Stundenwoche und zehn Jahren Berufserfahrung beträgt im Schnitt bei ...



Struktur der Niedriglohnbeschäftigten¹ in Deutschland 2019



¹ Niedriglohnschwelle: Zwei Drittel des mittleren Stundenlohns (Median); im Jahr 2019 sind dies 11,50 €

Quelle: Kalina, T., Weinkopf, C. (2021), Niedriglohnbeschäftigung 2019, IAQ-Report 2021-06. Datenbasis SOEP

Besonders große Gehaltslücke zwischen Frauen und Männern in Kliniken

Männliche Beschäftigte in Krankenhäusern (alle Berufsgruppen eingeschlossen) erhalten ein durchschnittliches Bruttomonatsgehalt von 6.136 Euro, während das von Frauen bei 4.190 Euro liegt (alles wieder ohne Sonderzahlungen).

Frauen verdienen damit im Schnitt 31 Prozent weniger.

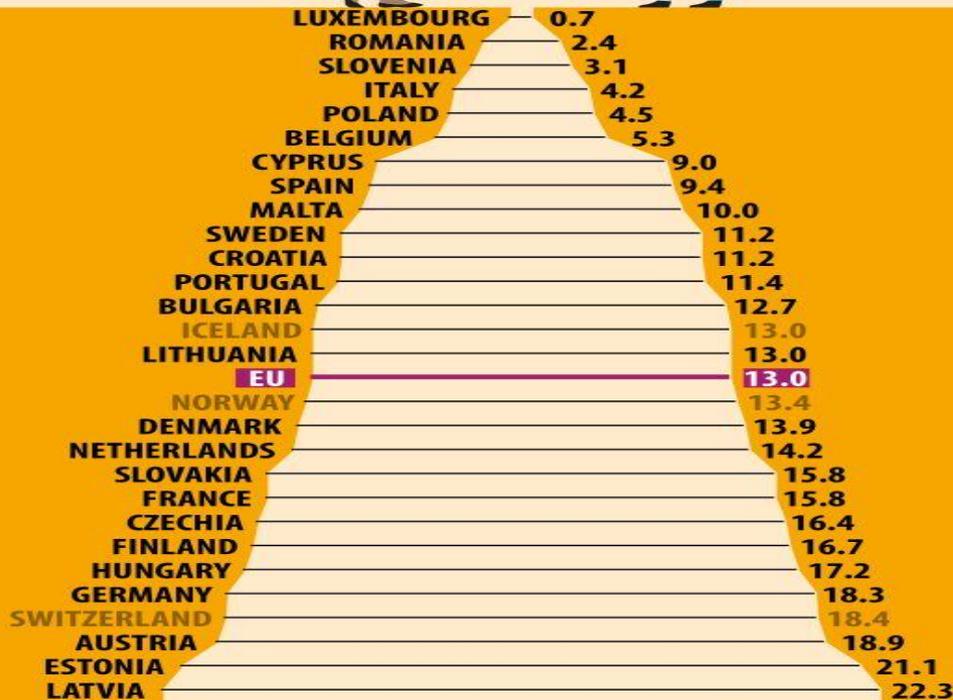
In der mittleren Leistungsgruppe 3 („Fachkräfte“), zu der auch der Großteil der Pflegenden gehört, liegt die Differenz bei „nur“ 5,9 Prozent. Zum Vergleich: In der Leistungsgruppe 1 („Führungskräfte“) verdienen Frauen aber 25 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass zu den Führungskräften auch gut bezahlte Oberärzte, Einkäufer, Controller oder Personalverantwortliche zählen.

Gender pay gap:

How much less do women earn than men?



Difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings, 2020



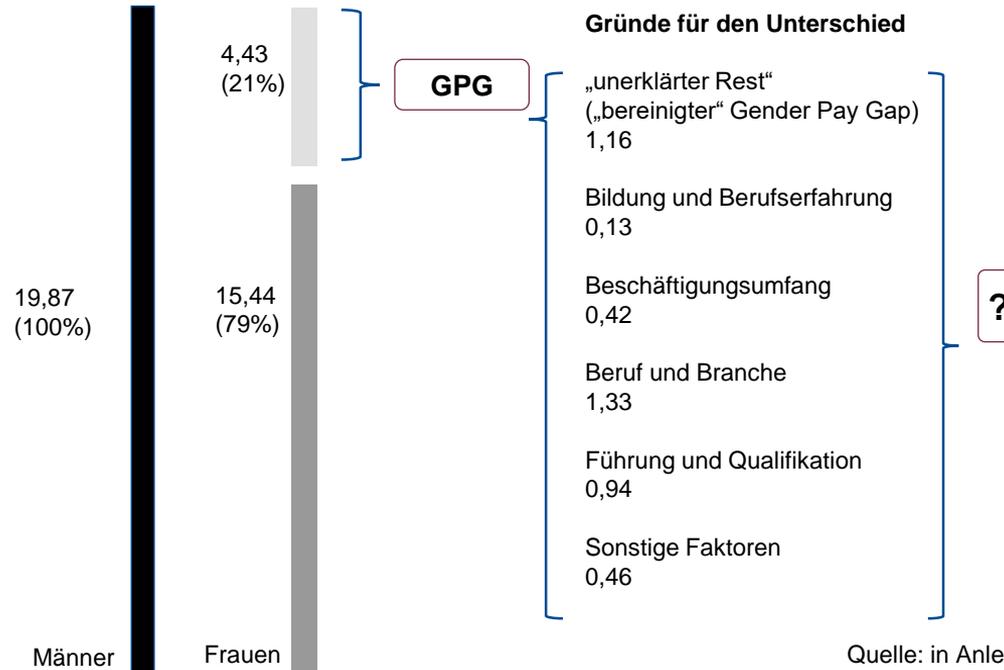
For all countries except Czechia and Iceland: data for enterprises employing 10 or more employees. Czechia and Iceland: data for enterprises employing 1 or more employees.

Iceland, Norway, Switzerland: non-EU countries

Ireland, Greece: data not available

Ausgangspunkt: Der Gender Pay Gap - Entdramatisierung durch „Bereinigung“?

Bruttostundenverdienst in EUR



Quelle: in Anlehnung an Destatis 2017

2. Blinder Fleck Arbeitsbewertung? Der Comparable Worth Index

Der Comparable Worth Index

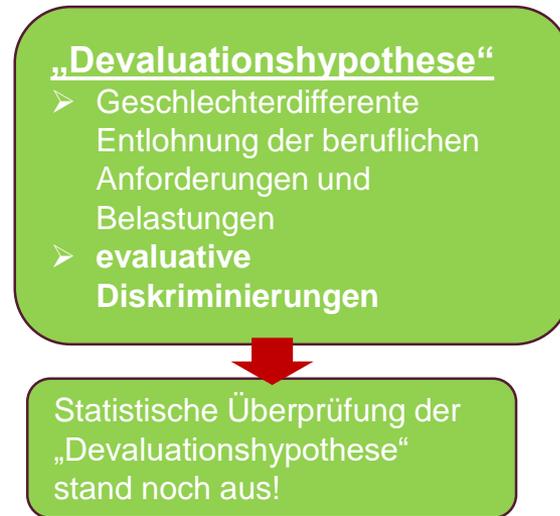
- Kooperationsprojekt des IAQ und des WSI
- **Projektleitung:**
 - Prof. Dr. Ute Klammer (IAQ)
 - Dr. Christina Klenner (WSI)
- **Projektbearbeitung:**
 - Sarah Lillemeier (IAQ)
- **Finanzierung:**
 - Hans-Böckler-Stiftung
- **Laufzeit:**
 - 01.04.2015 - 31.12.2018



Statistisch identifizierte Ursachen für den Gender Pay Gap



Blinder Fleck in der Ursachenanalyse



Theoretischer Ansatz „Comparable Worth“

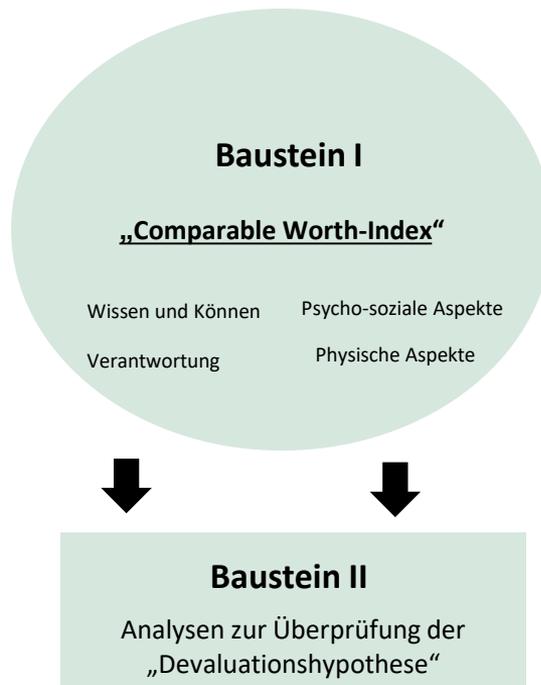
- Anknüpfung am rechtlichen Entgeltgleichheitsgrundsatz:
„gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleichwertiger Arbeit“
- Interdisziplinärer Ansatz (z.B. Acker 1989; England 1992; Steinberg 1990).
Basiert auf soziologischen & arbeitswissenschaftlichen Argumenten
- Zentral: „Devaluationshypothese“ (z.B. England et al. 1988; Liebeskind 2004), lässt sich historisch zurückverfolgen!
- Problem: Abwertung weiblicher Erwerbsarbeit kann sich unter dem Deckmantel der scheinbaren Objektivität einer geschlechtsneutralen und leistungsgerechten Arbeitsbewertung vollziehen.
Damit bleibt eine wesentliche Ursache sozialer Ungleichheit aufgrund des Geschlechts unbemerkt

Konzeptionelle Überlegungen „CW“-Projekt

- Zuvor konnte die „Devaluationshypothese“ statistisch nicht direkt überprüft werden
- In Einzelfällen anhand qualitativer Fallstudien: Nachweise für evaluative Diskriminierungen
- **Problem:** Fehlendes statistisches Messinstrument, das berufliche Anforderungen und Belastungen von Frauen und Männern geschlechtsneutral erfasst

Bausteine CW-Projekt

- **Wie können gleichwertige berufliche Anforderungen und Belastungen von Frauen und Männern geschlechtsneutral identifiziert werden?**
- **Inwieweit werden die Arbeitsanforderungen und -belastungen im Rahmen weiblicher Erwerbsarbeit geringer entlohnt als im Rahmen männlicher Erwerbsarbeit?**



**BIBB/BAuA-
Erwerbstätigenbefragung
(ISCO-08)**

Verdienststrukturerhebung

Generierung „Comparable Worth-Index“

Dimensionen und Einzelindikatoren:

Wissen und Können

- Fachkenntnisse und Fertigkeiten
- Fachbezogene Zusatzqualifikationen
- Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten
- vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis
- Planen und Organisieren
- Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen

Psycho-soziale Anforderungen

- Kommunikationsfähigkeit
- Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen
- Belastende psycho-soziale Bedingungen

Verantwortung

- Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit
- Verantwortung für die Arbeit anderer und für Führung

Physische Anforderungen

- Anforderungen an die Körperkraft
- Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane
- Belastende arbeitszeitliche Bedingungen
- Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen

Dimension und Gewichtung des CW-Index

Anforderungen/ Belastungen	Paarvergleich	EVALFRI	ABAKABA
Wissen & Können	41 %	58 %	25-50 %
Psycho-soziale Aspekte	24 %	17 %	20-40 %
Verantwortung	20 %	17 %	20-30 %
Physische Aspekte	15 %	8 %	5-25 %

Quelle: Datengrundlage BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung; Berufsqualifikation (ISCO-08) der VSE

Generierung Comparable Worth-Index

- Individuelle Angaben in der BIBB/BAuA-Befragung werden im Index zu berufsgruppenspezifischen Mittelwerten zusammengefasst
- Gleichwertige Anforderungen und Belastungen im Beruf können statistisch geschlechtsneutral identifiziert werden
- Auf der Berufsebene nimmt der „CW-Index“ Werte zwischen 15 und 32 Punkten an

Bruttostundenverdienste und Frauenanteile im Beruf in einer ausgewählten CW-Indexgruppe (soziale Dienstleistungsberufe/Sorgeberufe)

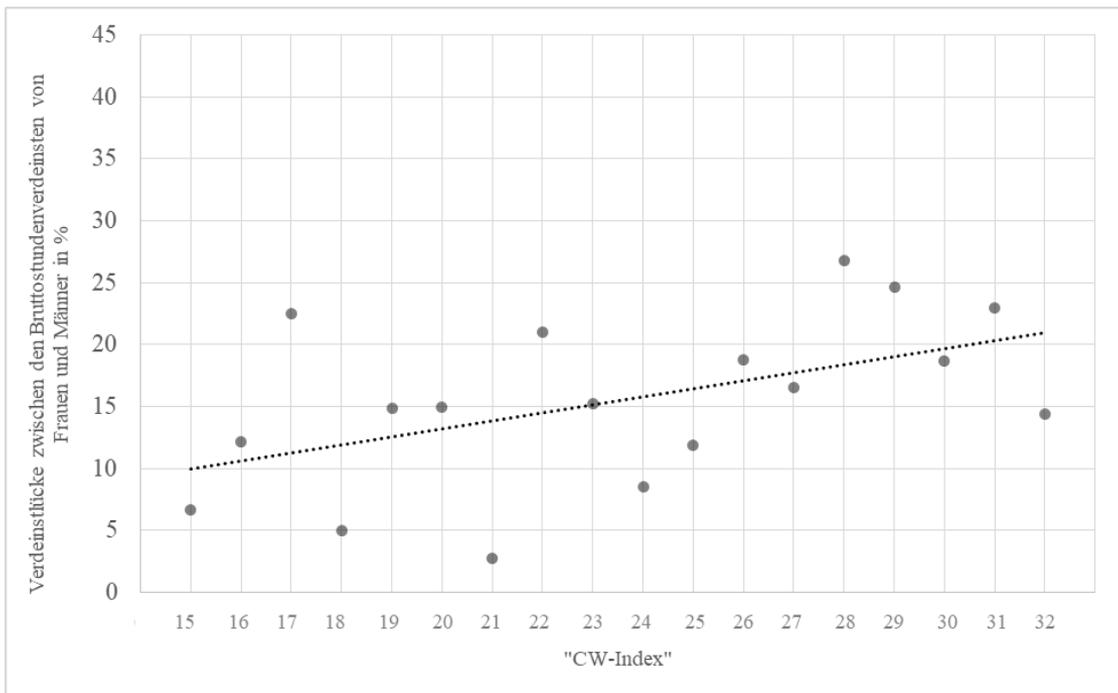
ISCO-08 Bezeichnung (Code)	Berufsgruppen- mittelwert CW-Index	Berufsgruppen- mittelwert Bruttostundenlöhne (€)	Frauenanteil in der Berufsgruppe (%)
Ingenieur_innen in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik (215)	27	30,13	8
Ingenieurwissenschaftler_innen; ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation (214)	27	27,80	21
Jurist_innen (261)	27	24,71	51
Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der betrieblichen Verwaltung (242)	27	22,31	51
Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich (234)	27	17,78	94
Betreuungsberufe im Gesundheitswesen (532)	27	11,97	89

Exemplarische Verdienstlücke: 41 %

Exemplarische Verdienstlücke: 57 %

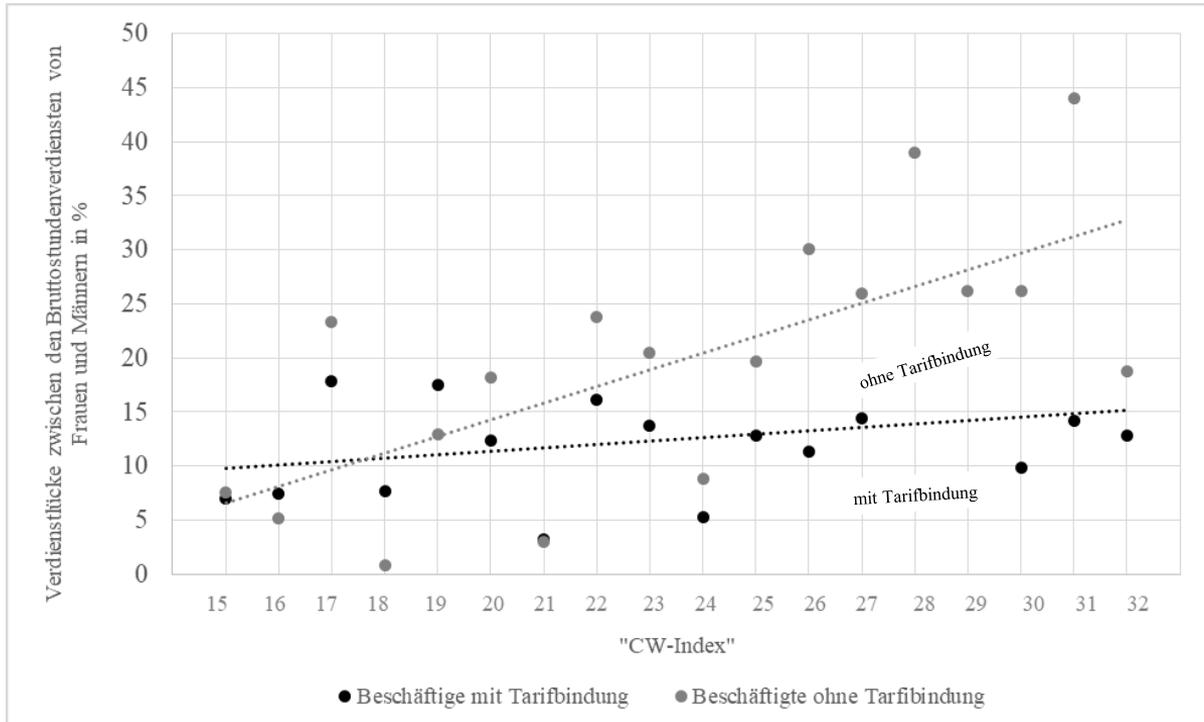
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, eigene Berechnungen.

Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern mit gleichen oder gleichwertigen Arbeitsanforderungen und -belastungen, in Prozent



Quelle: Verdienststrukturerhebung 2014, eigene Berechnungen.

Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern mit gleichen oder gleichwertigen Arbeitsanforderungen und -belastungen differenziert nach Tarifbindung der Beschäftigten, in Prozent



Quelle: Verdienststrukturerhebung 2014, eigene Berechnungen.

Multivariate Analysen: Zentrale Ergebnisse

Regressionsanalyse:

Unter Kontrolle der beruflichen Anforderungen und Belastungen („CW-Index“) sowie der persönlichen, arbeitsvertraglichen und arbeitsplatzbezogenen Merkmale zeigen sich für Frauen signifikant geringere Bruttostundenverdienste

Dekompositionsanalyse (I):

Unter Kontrolle der persönlichen, arbeitsvertraglichen und arbeitsplatzbezogenen Merkmale zeigt sich, dass ein Anstieg der beruflichen Anforderungen und Belastungen für Frauen geringer entlohnt wird als für Männer

Dekompositionsanalyse (II):

Der Anstieg des Index (um eine Einheit) führt zu einem Verdienstzuwachs von 6,4 Prozent bei den Männern und zu eine Zuwachs von 4,7 Prozent bei den Frauen

Außerdem:

Die geschlechterdifferente Entlohnung der beruflichen Anforderungen und Belastungen trägt unter Kontrolle der anderen Merkmale zu einem großen Teil zur geschlechtsspezifischen Verdienstlücke bei

Zentrale Kennzahlen der Dekompositionsanalysen - CW-Indexgruppen

N = 734624	Berechnung mit CW-Index
Ausstattungseffekt	8,97
Bewertungseffekt	8,93
Shifteffekt	0,82
Gender Pay Gap gesamt	18,72

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung 2018,
FDZ des Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, eigene Berechnungen

Fazit

- Die „Devaluationshypothese“ kann anhand der Analysen bestätigt werden
- Die beruflichen Anforderungen und Belastungen im Rahmen weiblicher Erwerbsarbeit werden geringer entlohnt als die Anforderungen und Belastungen im Rahmen männlicher Erwerbsarbeit!
- Die gesellschaftlich angenommene Leistungsgerechtigkeit scheint in Bezug auf die Verdienste von Frauen und Männern weniger gegeben zu sein, als bislang anhand der Analysen zum „bereinigten“ Gender Pay Gap vermutet
- Analysen mit dem „CW-Index“ schaffen eine weitere Argumentationsbasis für die politische Forderung der Aufwertung weiblicher Erwerbsarbeit, vor allem im Bereich der sozialen Dienstleistungen!

Ausblick

- Erstes statistisches Messinstrument, mit dem die Anforderungen und Belastungen in unterschiedlichen Berufen verglichen werden können
- Kann auf der tariflichen und betrieblichen Ebene Anhaltspunkte für eine geschlechterdifferente/geschlechtsneutrale Entlohnung und Bewertung geben
- Mögliche Weiterentwicklung: Verbesserung der Datengrundlage; CW-Index erweitern und verfeinern durch den Aufbau einer Datenbank
- „Modernisierungscheck“: Veränderungen von Anforderungen und Belastungen, z.B. durch Digitalisierung, erfassen

3. Aufwertung von sozialer Dienstleistungsarbeit: Was ist zu tun und wo sind die Barrieren?

„(...) die Analyse der Lohnungleichheiten [zwischen Frauen und Männern ist] komplex, weil der Lohn selbst eine komplexe Variabel ist, in die viele verschiedene – ökonomische, soziale, aber auch politische und institutionelle – Größen hineinspielen.“
(Silvera 2001: 186)

Stolpersteine bei der Aufwertung sozialer Dienstleistungen (Schildmann/Voss 2018)

1. Verbindliche Richtwerte in der Personalbemessung
 2. Einhaltung verbindlicher Richtwerte der Personalbemessung
 3. Fachkräftemangel vs. Fachkräftequote
 4. Finanzierung von mehr Stellen
 5. Widersprüchliche Signale für Entgeltstandards
 6. Finanzierungsspielraum für höhere Löhne
 7. Flickenteppich Tarifverträge und unterschiedliche Arenen der Entgeltaushandlung
 8. Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen schwierig
 9. Kooperation nur vereinzelt, Branchendialoge nicht förderfähig
 10. Mangelndes kollektives Handeln von Beschäftigten?
 11. Mangelnde Ausschöpfung des Arbeitszeitpotenzials
 12. Mangelnde Qualität und Quantität der beruflichen Erstausbildung
 13. Unzureichende Strukturen für die berufliche Entwicklung im Lebenslauf
- *Jeweils unterschiedliche Akteure zuständig!*

Ausgewählte Empfehlungen der Sachverständigenkommission für den 2. GSB

Aufwertung der erwerbsförmigen Sorgearbeit (I)

Reform der Berufsprofile, der Aus- und Weiterbildung und der Aufstiegsmöglichkeiten

- Neues Leitbild für die Aus- und Weiterbildung in SAHGE-Berufen
- Hochschulausbildung für Fachpersonal, das in komplexen Aufgabenbereichen der Pflege- und der Therapieberufe sowie der Geburtshilfe tätig ist
- Durchlässige Aufwertungsstrategie der SAHGE-Berufe ohne generelle Akademisierung
- Aufstiegschancen für Beschäftigte ohne akademische Ausbildung verbessern
- Reform vollzeitschulischer Ausbildung in Richtung des dualen Ausbildungssystems (Kostenfreiheit der Ausbildung und Ausbildungsvergütung, Möglichkeiten zur Verkürzung der Ausbildung und Teilzeitausbildung)
- Reform der Weiterbildung und ihrer Finanzierung
- Ausweitung der Weiterbildungsgutscheine, Verbesserung der Erwachsenenbildungsförderung

Aufwertung der erwerbsförmigen Sorgearbeit (II)

Förderung geeigneter Nachfrage- und Honorierungsstrukturen für höherqualifizierte Beschäftigte in den entsprechenden Berufen

- **Pflege:** Das neue Personalbemessungssystem in der Pflege für eine qualifizierungs- und gleichstellungsorientierte Verbesserung der Personalausstattung nutzen
- Tarifverträge nach dem Vorbild des Tarifvertrags der Berliner Charité über Gesundheitsschutz und Mindestbesetzungsregelungen
- **Erziehungswesen:** Besonderen Weiterbildungsbedarfen im Bereich der frühkindlichen Bildung durch Weiterbildungsinvestitionen entsprechen, dadurch Karriereschritte begünstigen
- **Haushaltsnahe Dienstleistungen:** Einführung eines nachfrageorientierten Gutscheinsystems

Aufwertung der erwerbsförmigen Sorgearbeit (III)

Reform der institutionellen Rahmenbedingungen für Pflegeberufe

- Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen in der Pflege
- Umkehr des gegenwärtigen Denkens „ambulant vor stationär“
- Einrichtung einer „Kommission für die Neuordnung der Arbeit im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen“
- Reduzierung des Wettbewerbsdrucks in der Pflegebranche
- Personenbezogene Dienstleistungen und deren Berufe in das Dienstleistungsgesetz aufnehmen
- Weitere Kampagnen zur Aufwertung der sozialen Dienstleistungen

Förderung von Entgelttransparenz (I)

- Intransparenz erhält Entgeltungleichheit durch Informationsasymmetrien bei Gehaltsverhandlungen
- Auch Tarifverträge enthalten Einfallstore für ungerechtfertigte Unterschiede
- „Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“: Notwendigkeit des Vergleichs von Tätigkeiten
- Mögliche Analysetools für Betriebe und Unternehmen (analytische Arbeitsbewertungsverfahren): Logib-D, Entgelt-Check.de, Comparable Worth Index

Förderung von Entgelttransparenz (II)

- betriebliche Prüfverfahren (Entgeltaudits)
- individuelles Recht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Vergleichsinformationen (Evaluierung)
- Mitbestimmungsrecht des Betriebs- oder Personalrats über das Auditverfahren und Recht auf Referenzwerte vergleichbarer Arbeitsplätze
- Unterstützung bei Zertifizierung diskriminierungsfreier Arbeitsbewertungsverfahren
- Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz: Klarstellung durch explizites Verbot der Entgeltdiskriminierung
- Einrichtung einer ständigen Kommission für Entgeltgleichheit bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Beteiligung der Sozialpartner und gleichstellungspolitischer Verbände

Gleichstellungsorientierte Unternehmenskultur

- Etablierung einer neuen Arbeits- und Führungskultur und neuer Leitbilder – lebensereignisorientiertes Personalmanagement
- Schulungen zur Reflexion von Geschlechterrollen vor allem auf Führungsebene
- Gezielte Einbindung von Personen mit Fürsorgeverantwortung in Weiterbildungsangebote und Aufstiegsförderungskonzepte
- Gleichstellungsorientierte Personalbeurteilung; Kopplung der Vergütung von Führungskräften an Zielvereinbarungen zu gleichstellungsfördernder Personalpolitik
- Mentoring-Programme
- Betriebliche Gleichstellungsbeauftragte zur Prävention von Diskriminierung in unterstützender bzw. beratender Funktion

Unterstützung und gesetzliche Flankierung betrieblicher Gleichstellungspolitik

Betriebliche Praxis: Gleichstellung wird noch zu oft auf Vereinbarkeit reduziert und Teilzeitarbeit als Angebot für weibliche Arbeitskräfte gesehen

- Förderung geeigneter Analyseinstrumente um Betriebe und Dienststellen bei der Entwicklung eigener Gleichstellungskonzepte zu unterstützen
- Verpflichtung von Unternehmen zu Transparenz und Berichterstattung bezüglich ihrer Geschlechterverteilung
- Ausdehnung des Anwendungsbereichs von Quoten (FüPoG)

Einige Ansatzpunkte im LETZTEN Koalitionsvertrag:

- In Pflegeeinrichtungen sollen im Rahmen eines Sofortprogramms 8.000 neue Fachkraftstellen geschaffen werden
- In der Altenpflege sollen Tarifverträge flächendeckend zur Anwendung kommen
- Es sollen gesetzliche Voraussetzungen für angemessene Löhne und gute Arbeitsbedingungen geschaffen werden
- Weiterqualifizierungsmöglichkeiten für Pflegepersonal vorgesehen
- Pflegepersonalkosten im Krankenhaus sollen unabhängig von Fallpauschalen vergütet werden
- Eine Bund-Länder-Kommission soll Personaluntergrenzen für alle bettenführenden Abteilungen einführen
- In Krankenhäusern sollen Tarifsteigerungen der Beschäftigten vollständig refinanziert werden (sofern dies bei den Beschäftigten ankommt)
- Gesamtkonzept zur Ausbildung in Gesundheitsfachberufen, Abschaffung Schulgeld
- Ab 2025 Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung in der Grundschule

Politische Maßnahmen Entgelttransparenzgesetz?

Pflegelöhneverbesserungsgesetz (2019) (im Arbeitnehmer-Entsendegesetz)

Anhebung des Mindestlohnes für ungelernte Pflegehilfskräfte bis zum 1. April 2022 in vier Schritten auf 12,55 Euro einheitlich in Ost- und Westdeutschland. Für einjährig qualifizierte Pflegehilfskräfte steigt der Lohn ebenfalls in vier Schritten zum 1. April 2022 bundeseinheitlich auf 13,20 EUR. Ab dem 1. Juli 2021 gibt es zudem erstmals einen Mindestlohn für Pflegefachkräfte in Höhe von 15 Euro, der zum 1. April 2022 nochmals auf 15,40 Euro steigt.

Vergleichsweise gute **Tarifabschlüsse** (und Zulagen) für die Pflege unter dem Eindruck von Corona – aber Scheitern der Allgemeinverbindlichkeit

“weiche” Maßnahmen der Bundesregierung

EVA-Liste (Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren):

Selbsttest ["Gleichstellungcheck für kleine und mittlere Unternehmen"](#)

Konsistente Ziele im aktuellen Koalitionsvertrag?

- Erwerbstätigkeit und eigenständige soziale Sicherung von Frauen soll gestärkt werden
- gleichzeitig Erhöhung Minijobgrenze !?
- Existierende Modelle wie Faktorbesteuerungsverfahren und Anwartschaftssplitting in der Rente weiter nicht als Regelmodell, sondern nur Absicht, den Bekanntheitsgrad zu steigern
- Benötigt wird ein neuer gesellschaftlicher Konsens über die Bedeutung sozialer Dienstleistungen für Wohlstand, Lebensqualität und die Weiterentwicklung unserer Gesellschaft

Aktuelle Entwicklungen - Hoffnung EU?

EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ab August 2022

Ratsschlussfolgerung für mehr Lohngerechtigkeit verabschiedet (12/2020)

Neuer Vorschlag für einen EU-Rahmen für Mindestlöhne (Oktober 2020)

EU-Konferenz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Geschlechtergerechtigkeit (12/2020)

Diverse “Soft measures” der EU-Kommission

Aktuelle Entwicklungen - Hoffnung EU?

Vorschlag zu Lohntransparenzgesetz (Direktive) der EU-Kommission (03/2021)

- basiert auf Art 157 (3) TFEU - EU
- Vorlage im EU Parlament, danach Umsetzung in nationales Recht innerhalb von zwei Jahren
- **geht über deutsches Entgelttransparenzgesetz hinaus (auch KMU, erweiterte Transparenz- und Offenlegungspflichten, z.B. Internet, weitgehende Schadenersatzansprüche)**
→ könnte auch das deutsche Gesetz verschärfen



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

2018
04

IAQ-Forschung
Aktuelle Forschungsberichte des Instituts Arbeit und Qualifikation

Ute Klammer, Christina Kiener
und Sarah Liljeleimer
„COMPARABLE WORTH“
Arbeitsbewertungen als blinder Fleck
in der Ursachenanalyse des
Gender Pay Gaps?

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

IAQ

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Hans Böckler
Stiftung
Wissenschaft Forschung Standort



1. WARUM AUFWERTUNG? UND WIE?

Man: Frauen und Männer als je zuvor sind erwerbsfähig. Menschen sind mobil und leben oft nicht dort, wo ältere wertvolle Eltern wohnen. Wie generationenübergreifende Unterstützung im Alltag nicht möglich ist, steigt der Bedarf an sozialen Dienstleistungen. Zudem sind nicht nur die Einkommen durch den Verlust an Erwerbskraft im Kleinen und im Großen geringer. Wie soziale Dienstleistungen nicht nur für den Alltag, sondern auch für den Lebenslauf im Alter zu werden können. Soziale Dienstleistungen sind Teil der gesellschaftlichen Infrastruktur. Sie lassen sich aber nicht einfach lösen wie Brücken oder Hochspannungsnetze. Bietet man mehr ausgebildeten Frauen und Männern, die erwerbsfähige Dienstleistungen erbringen. Angesichts der schwindenden Arbeits- und Beschäftigungspotenziale im Sozial- und Gesundheitssektor wird der Ausbau jedoch unter den gegenwärtigen Bedingungen kaum gelingen. Besser: werden konkrete Schritte für die Aufwertung sozialer Dienstleistungen – und zwar kein Erfolg, der Personalbemessung, der Arbeitszeit und der beruflichen Entwicklung.

Gerechtheit: Nur ein Beispiel, um die Schätzfrage zu illustrieren: Eine aktuelle Auswertung zeigt, dass ein erwerbsfähiger 60-jähriger Durchschnittsdeutscher 5,26 Euro pro Stunde brutto verdient. Das ist weniger als der durchschnittliche Stundenlohn in Deutschland, der bei 10,87 Euro liegt (siehe Abbildung 1). Dieser Report liefert Argumente, warum die Aufwertung notwendig ist, und zeigt aus einer sektoralen Sicht, wie Stolpersteine liegen, die dafür aus dem Weg zu räumen sind.



Download möglich auf den Websites:
www.gleichstellungsbericht.de
 www.iaq.uni-due.de
 www.boeckler.de

Vielen Dank!

Kontakt: ute.klammer@uni-due.de