

# *Care-Arbeit und Gleichstellung*

## *Inhalt*

1. Einleitung	2
2. Fakten	2
3. Hintergrund	4
4. Folgen	4
5. Hindernisse auf dem Weg zu einer gleichberechtigten Lastenverteilung	5
6. Massnahmen	6

## 1 Einleitung

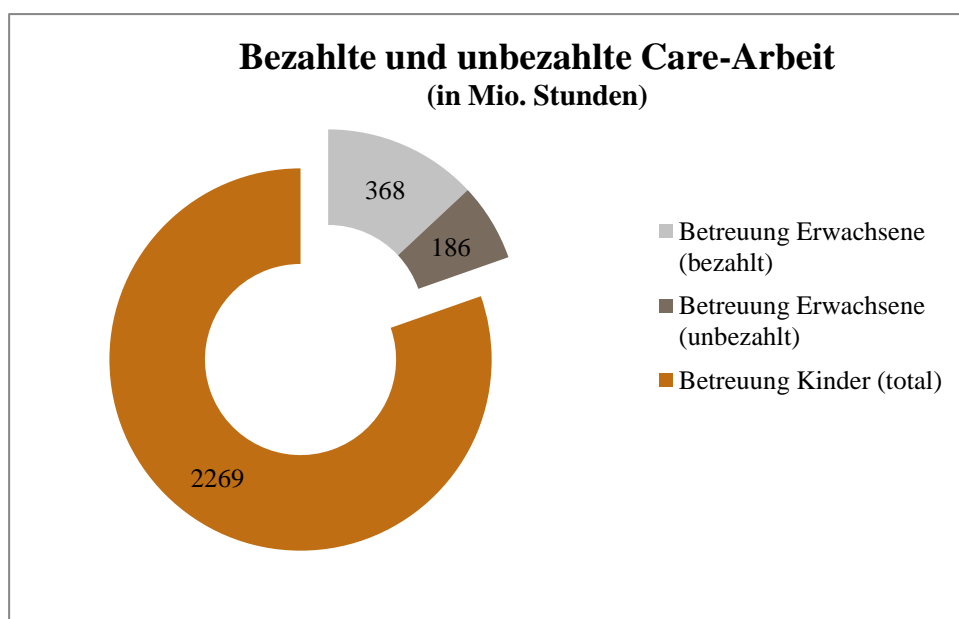
Ob Kleinkinder, Menschen mit Behinderung, von chronischen Krankheiten Betroffene oder ältere Menschen: Viele von ihnen sind in der einen oder anderen Form auf Betreuung angewiesen. Unter dem Begriff Care-Arbeit wird heute Betreuungs-, Beziehungs-, Sorge- oder Pflegearbeit für Kinder oder fürsorgebedürftige Erwachsene zusammengefasst. Care-Arbeit beinhaltet bezahlte professionelle als auch unbezahlte Pflege. Letztere ist dabei von grosser Bedeutung, da Care-Arbeit grösstenteils im privaten Bereich stattfindet.

Wer heute unbezahlte Care-Arbeit leistet, nimmt allerdings eine Reihe von teilweise beträchtlichen beruflichen und finanziellen Nachteilen in Kauf. Neben beeinträchtigten Karrierechancen aufgrund allfällig verringerter Präsenz am Arbeitsplatz drohen auch Renteneinbussen, falls eine intensive Angehörigenpflege beispielsweise zu einem Ausfall von AHV-Beitragsjahren führt. In der Schweiz wird ein Grossteil der anfallenden Pflege von Frauen verrichtet. Somit sind auch sie es, die einen Grossteil der direkten Konsequenzen zu tragen haben.

Die demographische Entwicklung wird die Bedeutung von Care-Arbeit in Zukunft nicht schmälern – im Gegenteil. Mehr und mehr ältere Menschen werden auf Betreuung angewiesen sein. Für ihre Kinder stellt sich die Frage, wie die Betreuungsarbeit für ihre Eltern und Schwiegereltern organisiert werden soll. Deshalb wird in diesem Grundlagenpapier dem Phänomen der Altenpflege und seinen geschlechterspezifischen Implikationen auf den Grund gegangen.

## 2 Fakten

In der Schweiz werden jedes Jahr rund 3 Milliarden Stunden Care-Arbeit verrichtet – bezahlt und vor allem unbezahlt. Dies entspricht rund einem Fünftel der insgesamt hierzulande geleisteten Arbeit pro Jahr. 80 Prozent davon fallen für die Kinderbetreuung an. Der verbleibende Anteil betrifft die Betreuung von Erwachsenen und betrug im Jahr 2007 über 500 Millionen Stunden.



Fast die gesamte Kinderbetreuung in der Schweiz geschieht unentgeltlich (92%). Bei der Betreuung von Erwachsenen ist bezahlte externe Hilfe häufiger anzutreffen, der Anteil unbezahlter Betreuung liegt hier bei 34%. Trotzdem fallen jährlich annähernd 200 Mio. Stunden unbezahlte Pflege für Erwachsene an<sup>1</sup>.

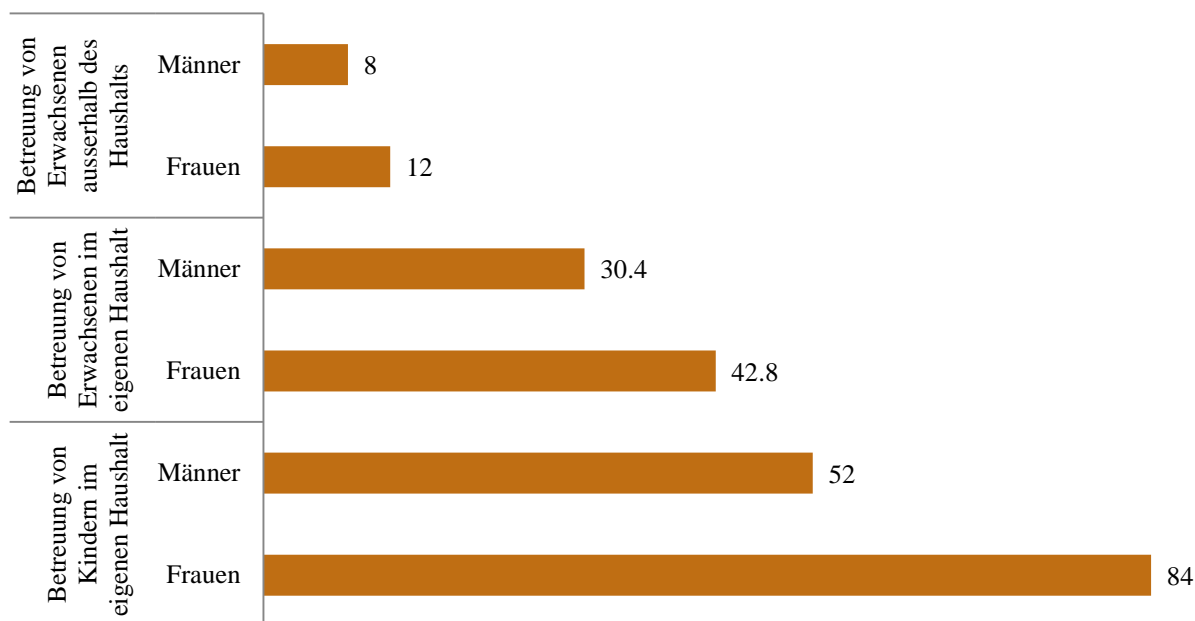
Wenig überraschend teilt sich diese Pflegeleistung ungleich zwischen den Geschlechtern auf. Besonders häufig sind Frauen zwischen 40 und 64 Jahren mit Care-Arbeit von Erwachsenen beschäftigt. Für die Pflege von Verwandten und Bekannten ausser Haus wenden sie im Durchschnitt 12 Stunden pro Monat auf, Männer etwas über 8 Stunden.

Sofern die betreuungsbedürftigen Erwachsenen in demselben Haushalt leben und somit direkte Betreuungsarbeit für Angehörige anfällt, nimmt die unbezahlte Pflege entsprechend mehr Zeit in Anspruch: Frauen wenden dann im Durchschnitt 10.7 Stunden pro Woche auf, Männer 7.6 Stunden<sup>2</sup>.

Bei der Kinderbetreuung ist das Bild ebenfalls klar: Während Frauen pro Monat durchschnittlich 84 Stunden pro Monat für die Kinderbetreuung aufwenden, sind es bei Männern 52 Stunden.

In allen Fällen übernehmen Frauen damit deutlich mehr Betreuungsarbeit als Männer.

### Betreuungsaufwand Kinder/Erwachsene nach Geschlecht (in Stunden pro Monat)\*



\* 1 Monat = 4 Wochen

<sup>1</sup> Die auf Daten von 2004 basierenden Schätzungen wurden mit Zahlen des Bundesamts für Statistik von 2007/2008 aktualisiert. Quelle: Eidgenössisches Büro für Gleichstellung von Mann und Frau EBG.

<sup>2</sup> Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau EBG (2010): „Anerkennung und Aufwertung der Care-Arbeit. Impulse aus Sicht der Gleichstellung“

### 3 Hintergrund

Worin liegen die Gründe für diese Ungleichverteilung? Sind Frauen einfach „geeigneter“ für die Betreuung als Männer? Übernehmen sie deshalb die Betreuung der eigenen Eltern und derjenigen ihrer Ehemänner? Sicherlich nicht. Die Übervertretung der Frauen liegt einmal mehr in den ungleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Wie bereits in einer früheren Lebensphase, bei der Aufteilung der Haus- und Familienarbeit, erscheint die Übernahme der Erwachsenenbetreuung durch Frauen naheliegend.

Eine der wenigen quantitativen Studien zur Thematik<sup>3</sup> zeigt auf, dass der entscheidende Faktor zur Erklärung der unterschiedlichen Anzahl unbezahlter Betreuungsstunden darin liegt, ob einer Erwerbsarbeit nachgegangen wird oder nicht. Sobald nur noch erwerbstätige Personen, die nebenberuflich Angehörige betreuen, verglichen werden, reduziert sich die Geschlechterkluft („gender gap“) in Bezug auf übernommene Betreuungsarbeit drastisch.

Weiter leisten selbständig Erwerbende weniger Betreuungsarbeit als Angestellte sowie besser verdienende Personen weniger als schlechter Entlohnte.

Die Differenz in der Menge geleisteter Stunden Care-Arbeit zwischen Frau und Mann liegt damit nicht am Geschlecht an sich. Verantwortlich sind strukturelle arbeitsmarktliche Gründe, nicht - vermeintlich - biologische oder kulturelle („Eignung“ oder „Begabung“).

In der Studie wird betont, dass die Betreuung der Eltern oder Schwiegereltern klarer strukturell erklärbar ist als die Kinderbetreuung. Dies, weil die Pflege von Erwachsenen im Gegensatz zur Kinderbetreuung von eher freiwilliger Natur ist. Externe professionelle Hilfe ist hierzulande in der Altenpflege viel häufiger anzutreffen als in der Kinderbetreuung. So wird die Elternpflege insbesondere dann privat übernommen, wenn dies gerade mit der aktuellen Arbeitssituation vereinbar ist – oder vereinbar scheint. Dadurch erklärt sich die grosse Bedeutung der Arbeitsmarktsituation als Hauptgrund für den überproportionalen Anteil weiblicher Pflege: Frauen arbeiten häufiger Teilzeit oder auf Abruf, sind seltener selbstständig erwerbend, verdienen im Durchschnitt weniger und arbeiten häufiger in schlecht bezahlten Stellen. Sie sind daher eher zur Stelle, wenn die Betreuung der Eltern privat geregelt werden soll. Durch diese erneute (teilweise) Absenz vom Arbeitsmarkt perpetuiert sich die Lohnungleichheit. Damit vervollständigt die Altenpflege eine ganze Abfolge von beruflicher Benachteiligung, die sich über das gesamte Erwerbsleben hinweg zu Ungunsten der Frauen fortsetzt. Es entsteht ein Teufelskreis der ungleichen Chancen.

### 4 Folgen

Die Folge dieser einseitigen Lastenverteilung zwischen Frau und Mann ist eine Zementierung der Chancenungleichheit und der traditionellen Arbeitsteilung. Wurde die Haus- und Familienarbeit grösstenteils der Frau überlassen, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass auch sie die Elternbetreuung übernehmen wird – genauso die Pflege der Schwiegereltern. Dieser einmal eingeschlagene Weg wirkt damit als selbstverstärkender Mechanismus, die traditionellen Rollen einzunehmen. Der Versuch, diesen Pfad zu verlassen, scheitert häufig an ökonomischen Realitäten. Eine egalitäre Aufteilung der nebenberuflichen Pflichten ist aufgrund der Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern häufig mit Einbussen beim Haushaltseinkommen verbunden. Diese finanziellen Konsequenzen sind ein gewichtiger Anreiz für Paare, die mit dem

---

<sup>3</sup> Sarkisian, Natalia und Gerstel, Naomi (2004): *Explaining the Gender Gap in Help to Parents: The Importance of Employment*. Journal of Marriage and Family (66): 431-451.

Gedanken einer ausgeglichenen Aufteilung der Betreuungs- und Erwerbsarbeit spielen, trotzdem auf das traditionelle Modell zu setzen.

Hinzu kommen weitergehende monetäre Konsequenzen bei längerfristiger Betreuungstätigkeit. Bei deutlicher Reduktion oder Unterbruch der Erwerbsarbeit droht je nach Lohnhöhe ein Ausfall von Beitragsjahren für die AHV und Einbussen bei der Pensionskasse. Insbesondere im Fall einer Scheidung können die reduzierten Renten für Frauen ein beträchtliches Armutsrisiko im Alter darstellen.

## 5 *Hindernisse auf dem Weg zu einer gleichberechtigten Lastenverteilung*

Die positive Seite der strukturell begründeten einseitigen Verteilung der Betreuungsaufgaben liegt darin, dass Hürden und Gegenmittel - zumindest theoretisch - klar benannt werden können.

Ein Dauerthema sind die nach wie vor ungleichen Löhne für vergleichbare Erwerbsarbeit. Diese führen dazu, dass eine egalitäre Aufteilung der Pflichten neben der Erwerbsarbeit (Kinder, Haushalt, Altenpflege usw.) ökonomisch wenig Sinn macht. Das Familieneinkommen reduziert sich, wenn zwei halbe Einkommen statt einem ganzen (meist dasjenige des Mannes) Salär den Unterhalt bestreiten. Zusätzlich erschweren Teilzeitpensen den Zugang zur Karriereleiter, vor allem in so genannten Männerberufen und in höheren Positionen. Längerfristig wirkt sich eine egalitäre Aufteilung von Haushaltspflichten oder Altenpflege damit doppelt negativ aufs Familienbudget aus. Diese Hindernisse sind beachtlich und machen Paaren die Entscheidung, wie die Betreuung für die (Schwieger-)Eltern zu regeln ist, allzu einfach. Die ökonomischen Realitäten des Arbeitsmarktes in Kombination mit den Preisen für professionelle externe Betreuung nehmen Paaren und Familien die Entscheidungsfreiheit häufig sogar gänzlich.

Ein weiteres, mehrdimensionales Hindernis stellt die Arbeitszeit dar. In der Schweiz herrscht eine vergleichsweise hohe Normalarbeitszeit, die eine Betreuungsaufgabe vor Arbeitsbeginn oder nach (früher) Feierabend erschwert. Zusätzlich ist die Arbeitszeit nach wie vor häufig unflexibel: Strikte tägliche Arbeitsblöcke („eight-to-five“) verunmöglichen unkomplizierte spontane Betreuungsdienste.

Auch unglücklich umgesetzte Konzepte zur Arbeitszeitflexibilisierung erschweren nebenberufliche Care-Arbeit. So genannte kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit ist häufig gleichbedeutend mit „Arbeit auf Abruf“. Die Flexibilisierung kommt in diesem Fall ausschliesslich dem Arbeitgeber zugute. Arbeitnehmende müssen sich mit unregelmässigen, wenig planbaren Arbeitszeiten abfinden. Dies stellt eine Schwierigkeit für Care-Arbeit dar, insbesondere Betreuung für Personen mit chronischen Beschwerden, die tägliche Pflegeleistungen erfordern. Sofern diese regelmässige Betreuung infrage gestellt ist, müssen nebenberuflich pflegende Erwerbstätige im Notfall ihre Arbeitsstelle kündigen. Pflegende können diesen neuen Anforderungen der vollständigen zeitlichen und räumlichen Verfügbarkeit für den Arbeitsplatz nicht immer genügen.

Die geforderte Mobilität und flexible Einsatzfähigkeit verträgt sich nicht in jedem Fall mit einer verlässlichen Sorge für andere<sup>4</sup>.

Die Arbeitszeitproblematik kann damit in verschiedenen Ausprägungen zu Vereinbarkeitsproblemen mit Altenpflege und zu einer (weiteren) Reduktion oder gar Beendigung der Erwerbstätigkeit führen – insbesondere für Frauen.

---

<sup>4</sup> Quelle: Jurczyk, Karin (2005): *Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Alte Fragen neu gestellt*. In: Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Hartmut Seifert (Hg.), Frankfurt / New York: Campus Verlag.

Wenig Unterstützung erwächst Menschen, die die Betreuung für Angehörige übernehmen, aus dem Gesetz. In der Schweiz existieren rund um das Thema Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben und Berufsarbeit kaum gesetzliche oder arbeitsvertragliche Regelungen.

Während erwerbstätige Eltern eines kranken Kindes Anrecht auf bis zu drei bezahlte Abwesenheitstage pro Krankheitsereignis haben, müssen Arbeitnehmende, die ihre kranke Mutter oder den betagten Onkel zum Arzt begleiten wollen, oft einen Ferientag opfern<sup>5</sup>. Die bezahlten Freitage müssen nur dann gewährt werden, wenn eine Pflege ausserhalb der Arbeitszeit nicht ausreicht und keine andere Pflegemöglichkeit verfügbar ist. Diese gesetzlich notwendigen Bedingungen sind bei Kindern häufig, bei erwachsenen Angehörigen allerdings sehr selten erfüllt.

Unternehmen mit besonders fortschrittlichen Reglementen bezüglich nebenberuflicher Care-Arbeit sehen bis zu drei Tage Urlaub für Betreuung von Kindern oder erwachsenen Pflegebedürftigen vor. Diese Regelungen decken zwar den Notfall ab und helfen bei einer kurzfristigen akuten Pflegebedürftigkeit. Eine längerfristige Betreuungstätigkeit, eine „Grundversorgung“ an Pflege über längere Zeit, ist damit aber keinesfalls abgedeckt.

## 6 Massnahmen

Reduktion der offensichtlichen ökonomischen Anreize, unbezahlte Care-Arbeit durch Frauen leisten zu lassen:

- Gleiche Löhne für vergleichbare Arbeit
- Chancengleichheit bei der Beförderung zwischen Mann und Frau
- Chancengleichheit bei der Beförderung zwischen Teilzeit und Vollzeit

Reduktion der Hindernisse für Männer, die sich vermehrt um Care-Arbeit zu kümmern wollen:

- Mehr Flexibilität seitens der Arbeitgeber in Bezug auf Teilzeit-Regelungen
- Chancengleichheit bei der Beförderung zwischen Teilzeit und Vollzeit
- Teilzeitpensen auch in Kaderpositionen ermöglichen
- Top-Sharing

Arbeitszeitregelungen fördern, die Care-Arbeit neben der Erwerbstätigkeit ermöglichen:

- Gleitende Arbeitszeit und Wegkommen von fixen Arbeitsblöcken
- Flexibilisierung der Arbeitszeit: Planbarkeit und Mitspracherecht für Arbeitnehmende

Firmeninterne Regelungen, die bei Bedarf Care-Arbeit oder eine externe Lösung ermöglichen:

- Grundsätzlich nötig: Sensibilisierung und Bewusstsein für Thematik
- Bezahlte (oder wenigstens unbezahlte) Freitage für „Notfall-Pflege“
- Bezahlter Sozialurlaub von bis zu zwei Wochen bei anhaltender Pflegebedürftigkeit emotional nahestehender Angehöriger
- Vorübergehende Reduktion des Arbeitspensums
- Unbezahlter Langzeiturlaub mit Weiterbeschäftigungsgarantie
- Unterstützung bei der Suche nach externen Lösungen

---

<sup>5</sup> Quelle: Escher Clauss, Sandra (2011). *Die fortschrittliche Firma investiert nach der Krippe nun auch in die Pflege*. HR Today (Januar/Februar).

Gesetzliche Verbesserungen: Was wäre möglich? Blick über die Grenze<sup>6</sup>:

- Deutschland: Anspruch auf bis zu zehn (kurzfristigen) Freitagen, am Stück oder aufgeteilt. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, sich bis zu sechs Monate freistellen zu lassen. Ein Vergütungsanspruch besteht nicht, Kündigungsschutz besteht ab Ankündigung der Pflegeleistung.
- Frankreich: Unbezahlte Freistellung von drei bis zwölf Monaten für Pflegeleistung oder Sterbebegleitung. Es besteht Kündigungsschutz.
- Österreich: Unbezahlte Freistellung von bis zu zwölf Monaten. Kündigungsschutz.

7.1.2015

---

<sup>6</sup> Escher Clauss, Sandra (2011). *Die fortschrittliche Firma investiert nach der Krippe nun auch in die Pflege*. HR Today (Januar/Februar).