

Mitteilung des Senats vom 1. September 2020**Strategien zur Aufwertung und gerechten Verteilung von Care-Arbeit entwickeln**

Die Fraktion der SPD hat unter Drucksache 20/537 eine Kleine Anfrage zu obigem Thema an den Senat gerichtet.

Der Senat beantwortet die vorgenannte Kleine Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung: Die Beantwortung der Anfrage bezieht sich auf die unbezahlte Sorgearbeit, nicht jedoch über die beruflich und damit bezahlte ausgeübte Sorgearbeit.

1. Liegen dem Senat Zahlen vor, wie sich die Aufteilung der Care-Arbeit im Bundesland Bremen zwischen Frauen und Männern darstellt?

Die ungleiche Verteilung der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern wurde im Rahmen des 2. Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung, der 2018 vorgelegt wurde, als Schwerpunkt gesetzt. Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Hausarbeit, Ehrenamt: Frauen wenden pro Tag im Durchschnitt 52,4 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer. Dieser Unterschied wird als „Gender Care Gap“ bezeichnet. Dieser wurde für den 2. Gleichstellungsbericht erstmals erhoben. Er wird mit den repräsentativen Daten der Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamtes berechnet. Dabei handelt es sich um repräsentative Befragungen. In den ostdeutschen Bundesländern ist dieser Abstand geringer als in den westdeutschen Bundesländern.

Aktuell hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Studie „Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt – Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung“ veröffentlicht (<https://www.bmfsfj.de/blob/154696/bb7b75a0b9090bb4d194c2faf63eb6aa/gender-care-gap-forschungsbericht-data.pdf>, abgerufen am 19. August 2020).

Eine aktuelle Studie der Böckler-Stiftung belegt, dass der Gender Care Gap zwischen Frauen und Männern während der Corona-Pandemie aufgrund der Schul- und Kita-Schließungen noch deutlich gestiegen ist (siehe <https://www.boeckler.de/de/gender-18289ruckschrittdurchcorona-23586.htm>, abgerufen am 24. August 2020).

Für das Bundesland Bremen liegen die entsprechenden Zahlen nicht vor.

2. Welche Möglichkeiten sieht der Senat, um den Anteil der Care-Arbeit an der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung des Bundeslandes Bremen zu beziffern?

In der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) wird die von privaten Haushalten geleistete unbezahlte Arbeit, wozu auch die Care-Arbeit gehört, derzeit nicht erfasst. Das gilt sowohl für die VGR des Bundes als auch die der Länder. Dieser Umstand liegt vor allem darin begründet, dass die Berechnungseinheit der VGR der Preis eines Gutes oder einer Leistung ist.

Für die Berechnung von unbezahlter Care-Arbeit braucht es neue Modelle wie zum Beispiel den von der Sachverständigenkommission zum 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vorgeschlagenen „Gender Care Gap“. Er gibt an, um wie viel Prozent die Zeit, die Frauen im Durchschnitt pro Tag für unbezahlte Care-Arbeit aufwenden, die durchschnittliche Dauer der täglichen unbezahlten Care-Arbeit von Männern übersteigt:

„Im Ergebnis zeigt sich, dass erwachsene Frauen in Deutschland im Durchschnitt täglich 87 Minuten mehr Care-Arbeit verrichten als Männer, was einem Gender Care Gap von 52,4 Prozent entspricht; Frauen wenden also gut anderthalbmal so viel Zeit für Care-Arbeit auf wie Männer. Der größte Gender Care Gap (110,6 Prozent) zeigt sich im Alter von 34 Jahren: Frauen leisten dann durchschnittlich fünf Stunden und 18 Minuten Care-Arbeit täglich, Männer dagegen nur zwei Stunden und 31 Minuten. (...) In Paarhaushalten mit Kindern fällt – vor allem aufgrund der Kinderbetreuung – die meiste Care-Arbeit an. Mütter verrichten in dieser Konstellation täglich zwei Stunden und 30 Minuten mehr Care-Arbeit als Väter, sodass der gesamte Gender Care Gap für Personen in Paarhaushalten mit Kindern 83,3 Prozent beträgt“ (Gutachten der Sachverständigenkommission zum 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Seite 39).

Diese Berechnungen können aktuell nicht Bestandteil der VGR sein, und somit kann das Ausmaß von Care-Arbeit im Rahmen der VGR für das Land Bremen aktuell nicht bemessen werden. Außer Frage steht jedoch, dass die unbezahlte Care-Arbeit – die vor allem von Frauen erbracht wird – unmittelbar zum wirtschaftlichen Wachstum beiträgt. Aufgrund dessen müsste die VGR dringendst um weitere (gegebenenfalls nicht monetäre) Berechnungen ergänzt und neu erfasst werden.

3. Lässt sich bemessen, welchen Einfluss die Übernahme von Care-Arbeit bei der Einkommensbildung eines Haushaltes hat?

Studien zu den Einkommensverläufen von Frauen und Männern im Erwerbsleben zeigen, dass der Unterschied zwischen den Gehältern (der sogenannte Gender Pay Gap), der am Anfang des Erwerbslebens schon sichtbar ist, vor allem ab der Phase der Familiengründung steigt. Dies hängt damit zusammen, dass Frauen in der Regel längere Elternzeit nehmen als Männer und danach sehr häufig in Teilzeit ins Erwerbsleben zurückkehren. Dadurch werden zudem Aufstiegsmöglichkeiten erschwert und Verdienstunterschiede auch nach der Familiengründungsphase verfestigt.

Auch bei der Pflege von Angehörigen im eigenen Haushalt reduzieren eher Frauen als Männer ihre Arbeitszeit. Die entgangenen Lohnleistungen der Frauen im Vergleich zu den Männern sind beträchtlich und werden auch im weiteren Erwerbsverlauf nicht mehr aufgeholt.

Somit ist die Leistung von unbezahlter Sorgearbeit ein wesentlicher Aspekt beim Zustandekommen der Lücke zwischen Frauen und Männern bei den Einkommen und vor allem auch bei den Renten. Aktuelle Zahlen dazu liefert das Statistische Landesamt jedes Jahr anlässlich des Equal Pay Day.

Zum Teil federn Lohnersatzleistungen wie zum Beispiel Elterngeld und die Erstattung von Krankentagegeld während der Krankheit von Kindern den Einkommensverlust ab. Ebenso wirkt das Ehegattensplitting, das einen Haushalt umso stärker steuerlich entlastet, je höher der Unterschied zwischen den beiden Einkommen ist.

Deshalb finden sich Haushalte ohne Kinder an der Spitze, was das Haushaltseinkommen angeht. Entsprechend haben Paare mit drei oder mehr Kindern sowie Alleinerziehende das höchste Armutsrisiko. Das Armutsrisiko und die Anzahl von Kindern, ebenso wie der Familienstatus „alleinerziehend“ stehen in einem hohen Zusammenhang, stellt auch der letzte Armuts- und Reichtumsbericht für das Land Bremen fest.

Aufgrund der unterschiedlichen Einflussfaktoren auf das Einkommen von Haushalten ist es nicht möglich, den Einfluss der unbezahlten Care-Arbeit genau zu bemessen.

4. Wie kann die Anerkennung von Care-Arbeit als elementarer Faktor des Wirtschaftslebens gesteigert werden?

Der 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung sowie die Studie „Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt – Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung“ diskutieren unterschiedliche Handlungsempfehlungen zur höheren Anerkennung der unbezahlten Sorgearbeit. Eine gleichstellungsorientierte Gestaltung der abhängigen und selbstständigen Erwerbsarbeit sollte es für alle Menschen ermöglichen, das sogenannte Erwerb- und Sorge-Modell zu leben. Dafür sind alle wirtschafts- und sozialpolitischen Akteurinnen/Akteure gefragt. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sind folgende Aspekte einer solchen gleichstellungsorientierten Gestaltung zu nennen:

- Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis mit 40-Stunden-Woche und Präsenzverpflichtung, Einführung einer „kurzen Vollzeit“ von 30 bis 35 Stunden, Lebensphasenorientierung in der Arbeitszeitgestaltung für alle Erwerbspersonen;
- Teilzeittätigkeit, Telearbeit, Eltern- und Pflegezeit werden bei Bewertungen von Leistungen und Erwerbsverläufen häufig negativ gewertet, auch wenn dies sachlich nicht gerechtfertigt ist. Dies sollte sich in Unternehmen sowie in der Verwaltung durch Überprüfung und Veränderung der Bewertungsmaßstäbe ändern in Richtung der Anerkennung der so erworbenen Kompetenzen;
- Die partnerschaftliche Aufteilung von unbezahlter Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen. Dafür sollte auch die Reform des Elterngeldes genutzt werden, wie es der Bürgerschaftsbeschluss der Regierungsfractionen vom 22. Juli 2020 vorsieht: Mehr Partnerschaftsmonate und eine bezahlte Freistellung nach der Geburt auch für Väter sollten hier aufgenommen werden;
- Pflicht zur Erstellung betrieblicher Arbeitszeitkonzepte unter Einbeziehung von Mitbestimmungsakteurinnen/Mitbestimmungsakteure;
- Geschlechtergerechte Ermöglichung mobiler Arbeit;
- Diskriminierungsfreie Entgelt-Systeme;
- Mehr Führung in Teilzeit;
- Erhöhung der Weiterbildungsquote von Teilzeitbeschäftigten;
- Minderung des finanziellen Risikos einer Geburt für selbstständige Frauen;
- Weniger informelle/private Pflege zugunsten von gemischten Betreuungsarrangements für Pflegebedürftige. Für die privat geleistete Pflege sollten Lohnersatzleistungen analog zur Kindererziehung geschaffen werden;
- Abschaffung des Ehegattensplittings und damit der Lohnsteuerklasse 5. So werden Hürden für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach Phasen der unbezahlten Sorgearbeit abgebaut.

5. Welche Strategie verfolgt der Senat, um sich auf Bundesebene für eine gerechtere Verteilung im Bereich der Care-Arbeit einzusetzen?

Auf Bundesebene kann Bremen sowohl über den Bundesrat als auch über die entsprechenden Fachministerinnenkonferenzen/Fachministerkonferenzen entsprechende Beschlüsse initiieren oder den Anträgen anderer

Bundesländer zustimmen. Dabei sind jedoch die jeweiligen Mehrheitsverhältnisse unter den Bundesländern zu beachten.

Die Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsministerinnen und Gleichstellungsminister, Gleichstellungssenatorinnen und Gleichstellungsensatoren hat in ihren Beschlüssen unter Beteiligung Bremens beispielsweise immer wieder das Thema Gender Care Gap und Gender Pay Gap aufgegriffen und den Bund zu Verbesserungen aufgefordert, zuletzt mit folgenden Beschlüssen, zum Teil war Bremen in der Mit Antragstellung:

- „Schnittstelle Arbeitsmarkt- und Familienpolitik verbessern“ (29. GFMK 2019),
- „Vereinbarkeit von Familie und Beruf angesichts neuer Arbeitsformen und demografischer Entwicklung zukunftsorientiert gestalten“ (28. GFMK 2018),
- „Mit einer aufgabengerechten Mittelausstattung der Jobcenter auch dem besonderen Betreuungsbedarf Alleinerziehender und geflüchteter Frauen im Rechtskreis SGB II Rechnung tragen“ (28. GFMK 2018),
- Gleichstellung/Geschlechtergerechtigkeit im Erwerbsleben, in der Verteilung der Sorgearbeit und in den Alterssicherungssystemen herstellen (27. GFMK 2017),
- Anrechnung von Pflegezeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung verbessern (27. GFMK 2017).

Die ASMK hat 2019 folgende Beschlüsse gefasst, Bremen war in der Mit Antragstellung:

- „Kurzzeit und Verhinderungspflege stärken und zukunftsfest gestalten“,
- „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gemeinsam stärken“.

6. Hält der Senat es für sinnvoll, auf Bundesebene eine „Familienarbeitszeit“ zu realisieren?

Mit der Einführung des Elterngeldes, ElterngeldPlus und der Partnerschaftsbonusmonate hat der Gesetzgeber wichtige Schritte hin zu einer geschlechtergerechteren Aufteilung von Care-Arbeit vorgenommen. Gerade die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben gezeigt, dass es noch weiterer Unterstützung bedarf, um eine gerechte Aufteilung von Care-Arbeit und Erwerbsarbeit auch nachhaltig zu erreichen und die Familien hierbei nicht allein zu lassen. Die Familienarbeitszeit ist ein Lösungskonzept, das die Diskussionen hierüber bereichert. Der Senat erachtete es daher als sehr begrüßenswert, dass über weitere Unterstützungsmaßnahmen wie zum Beispiel die Einführung einer Familienarbeitszeit diskutiert wird, um Familien bei der gerechten Aufteilung von Care-Arbeit zu unterstützen.

7. Hält es der Senat für möglich, das gesetzliche Arbeitszeitkontingent an die Modellrechnung zur Familienarbeitszeit anzupassen (80 bis 90 Prozent)?

Das Arbeitszeitgesetz legt eine maximale Arbeitszeit von acht Stunden pro Tag fest. Die Möglichkeit der vorübergehenden Reduzierung der Wochenarbeitszeit hat die Bundesregierung mit dem Anspruch auf die sogenannte Brückenteilzeit geschaffen. Beschäftigte können unter bestimmten Bedingungen vorübergehend Teilzeit beantragen. Dies schafft auch die Grundlage für die Kombination mit der in der Frage genannten Familienarbeitszeit.

Die Ausgestaltung von Wochenarbeitszeiten sind grundsätzlich Gegenstand von Tarifverträgen, die zwischen den Sozialpartnern verhandelt werden. Darauf hat der Senat keinen Einfluss. In der Rolle als Arbeitgeber bietet die Freie Hansestadt Bremen bereits im Rahmen des Tarifvertrags der Länder (TVL) und des Beamtengesetzes weitreichende Möglichkeiten, in einer sogenannten kurzen Vollzeit, also mit 80 bis 90 Prozent tätig zu

sein. Aktuell gibt es eine Initiative der IG Metall, eine Viertagewoche mit einem geminderten Lohnausgleich zu kombinieren, um so auf die Auswirkungen der Digitalisierung zu reagieren und die Folgen gerecht in der Belegschaft zu tragen.