EUROPA 07.03.2024 | Agnes Mach

Who Cares?

Sorgearbeit ist systemrelevant, verantwortlich sind oft unterbezahlte Frauen, die kaum Anerkennung erfahren. Ein europäischer Care Deal ist notwendig.

Die Pandemie machte es allen deutlich: Care-Arbeit, verstanden sowohl als die bezahlte als auch die unbezahlte Sorgearbeit, ist systemrelevant. Wir alle sind zu verschiedenen Zeitpunkten in unserem Leben auf Care angewiesen – es ist deshalb höchste Zeit, diese Arbeit nicht als selbstverständlich hinzunehmen und ihre Rolle für unser eigenes und das gesellschaftliche Wohlergehen anzuerkennen.

Care-Arbeit wird hauptsächlich von Frauen getätigt. Sie setzt vor allem emotionale Intelligenz voraus, macht doch ein großer Teil von Care die Sorge und das Kümmern um Mitmenschen aus. Aber auch der Haushalt oder das Kochen gehören dazu – alles, was zur Erfüllung unserer Grundbedürfnisse notwendig ist. Gerade die unbezahlte Care-Arbeit im Privatbereich wird dennoch kaum als „richtige Arbeit" gewürdigt oder wahrgenommen. Verschiedene Kampagnen aus den letzten Jahren, etwa zum *Mental Load* von Frauen, arbeiten gegen diese Vorstellung an und fordern ein Umdenken: Jede Form von Arbeit muss gewürdigt und entsprechend anerkannt werden. Eigentlich eine selbstverständliche Forderung, wenn man sich verschiedene Studien und Umfragen zur Zeiterfassung anschaut: Zwischen Erwerbstätigkeit und unbezahlten Care-Verpflichtungen leisten Frauen regelrechte Doppelschichten, während Männer deutlich mehr Zeit für Freizeit und Erholung finden. Für diese zusätzliche Arbeit werden Frauen jedoch in einer Gesellschaft, die nur Erwerbstätigkeit würdigt und entlohnt, systematisch bestraft.

Care-Arbeit trägt entscheidend zu bestehenden Geschlechterungleichheiten bei.

Care-Arbeit trägt dadurch entscheidend zu bestehenden Geschlechterungleichheiten bei. Aufgrund von Care-Verpflichtungen gegenüber Kindern und pflegebedürftigen (Schwieger-)Eltern arbeiten Frauen deutlich häufiger in Teilzeit – in vielen Ländern auch noch mit tatkräftiger Unterstützung durch den Staat, der mit Steueranreizen wie dem Ehegattensplitting eine solche Praxis fördert. In der Folge

verdienen Frauen EU-weit rund 36,2 Prozent weniger als Männer. Dadurch sind sie jedoch nicht nur während der Erwerbstätigkeit finanziell abhängiger: Auch im Rentensystem zeigt sich, dass Karrierepausen etwa für die Elternzeit in unserer Gesellschaft vor allem bestraft werden. Der *Gender Pension Gap* beträgt EU-weit 29,4 Prozent, in Deutschland sogar 36,3 Prozent. Frauen sind dadurch deutlich häufiger von Altersarmut betroffen.

Verschärft wird diese Situation dadurch, dass bezahlte Sorgearbeit – auch wieder hauptsächlich von Frauen ausgeführt – nicht angemessen vergütet wird: Der Stundenlohn für Pflegekräfte liegt in der EU 21 Prozent unter dem Durchschnitt. Frauen werden also in jeglicher Hinsicht für Care-Arbeit finanziell benachteiligt, während gleichzeitig etwa durch den demografischen Wandel der Bedarf an Sorgearbeit steigt.

Eine Bekämpfung dieser strukturellen Benachteiligung ist deshalb längst überfällig. Eine Tatsache, die in den vergangenen Jahren auch auf der politischen Ebene langsam Gehör findet. Einen wichtigen Rahmen bieten dafür auf EU-Ebene die EU-Gleichstellungsstrategie – die diese Zusammenhänge bereits vor Corona erkannt und benannt hatte – sowie die Europäische Säule Sozialer Rechte, die einen Fahrplan aufzeigt für die Soziale Agenda der EU inklusive Fokus auf Geschlechtergerechtigkeit, gute Arbeitsbedingungen und Bezahlung sowie auf ein Recht auf gute Pflege und Kinderbetreuung.

In diesem Kontext gab es in den letzten Jahren tatsächlich einige erste Erfolge, um die Gleichstellung der Geschlechter und eine stärkere Würdigung von Sorgearbeit EU-weit zu verankern. Ein wichtiger Schritt zur stärkeren Anerkennung von unbezahlter Care-Arbeit war die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Um einen gesellschaftlichen Wandel hin zu einer gemeinsamen Aufteilung von Sorgearbeit zu befördern, gilt nun EU-weit das Recht auf mindestens zehn Tage vergütete Vaterschaftszeit. Auch für die Pflege Angehöriger haben alle EU-Bürgerinnen und -Bürger nun das Recht auf fünf Fehltage bei der Arbeit. Die langsame Umsetzung dieser Richtlinie durch die EU-Mitgliedstaaten – fast alle Länder hatten die Richtlinie erst nach Ablauf der gesetzlichen Frist umgesetzt – zeigt, dass dies nur ein erster Schritt gewesen sein kann.

Künftig soll auch die bezahlte Sorgearbeit durch

Künftig soll daher auch die bezahlte Sorgearbeit durch zwei weitere EU-Richtlinien indirekt eine Aufwertung erfahren. Die neue EU-

zwei weitere EU-Richtlinien indirekt eine Aufwertung erfahren.

Richtlinie für angemessene Mindestlöhne legt etwa fest, dass der Mindestlohn ab Ende dieses Jahres 60 Prozent des Medianlohnes eines EU-Mitgliedslandes oder 50 Prozent des Durchschnittslohns entsprechen muss. In Deutschland entspricht das momentan einem Mindestlohn von 14 Euro. Auch über Care hinaus stellt dies einen entscheidenden Schritt dar, um den *Gender Pay Gap* zu schließen, da Frauen im Niedriglohnsektor überrepräsentiert sind. Den Berechnungen der Europäischen Kommission zufolge kann der *Gender Pay Gap* so von aktuell 12,7 Prozent um bis zu fünf Prozentpunkte gesenkt werden. Die zusätzliche Vorgabe von stärkerer Tarifbindung in den Mitgliedstaaten ebnet außerdem den Weg für eine stärkere kollektive Interessenvertretung, um über das Lohnniveau hinaus auch die schlechten Arbeitsbedingungen etwa im Pflegesektor zu bekämpfen.

Über die neue EU-Richtlinie für Lohntransparenz wird außerdem eine Aufwertung der bezahlten Care-Arbeit möglich. Die Richtlinie sieht nicht nur das Recht auf Auskunft zur Vergütung von Kolleginnen und Kollegen und eine Handlungspflicht für mittlere und größere Unternehmen zur Reduzierung des betrieblichen *Gender Pay Gap* vor – mit der „hypothetischen Vergleichsperson" enthält sie außerdem ein Instrument, um zukünftig Lohnvergleiche auch sektorübergreifend möglich zu machen. So wurde eine rechtliche Basis geschaffen, um etwa die niedrige Bezahlung im Pflegesektor anfechten zu können. Ein wichtiges Instrument für mehr Geschlechtergerechtigkeit, denn Langzeitstudien zeigen, dass über alle Berufsfelder hinweg der Lohn und die Arbeitsbedingungen bei steigendem Frauenanteil schlechter werden und sich umgekehrt bei steigendem Männeranteil wieder verbessern. Dank der EU-Richtlinie müssen solche Entwicklungen nicht mehr hingenommen werden.

Damit bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit jedoch tatsächlich mehr Anerkennung und Aufwertung erfährt, muss mehr als das passieren. Die Weichen dafür stellt die Europäische Care-Strategie, die insbesondere mit Blick auf die frühkindliche Betreuung und Erziehung sowie die Langzeitpflege der gesamten EU großen Handlungsbedarf attestiert. Die EU-Mitgliedstaaten haben in der Folge gemeinsame Mindeststandards beschlossen: Mindestens 45 Prozent der Kinder unter drei Jahren sollen einen Betreuungsplatz erhalten und mindestens 96 Prozent der Kinder

zwischen drei Jahren und dem Schuleintritt. Für die Langzeitpflege wurde lediglich das Recht auf Zugang zu qualitativ hochwertiger und bezahlbarer Pflege attestiert – positiv muss man hier sehen, dass sich die Mitgliedstaaten damit erstmals auf der EU-Ebene zum Handlungsbedarf in der Langzeitpflege bekennen.

Die Care-Strategie sowie die neuen Selbstverpflichtungen der nationalen Regierungen können nur ein erster Schritt gewesen sein.

Völlig offen hingegen bleibt, wie die EU-Mitgliedstaaten diese gemeinsamen Ziele tatsächlich erreichen wollen. Die Care-Strategie sowie die neuen Selbstverpflichtungen der nationalen Regierungen können deshalb nur ein erster Schritt gewesen sein. Was jetzt folgen muss, sind verbindliche Regelungen, um einerseits die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung in der bezahlten Sorgearbeit zu verbessern und um andererseits die Anerkennung und die gesellschaftliche Notwendigkeit von unbezahlter Sorgearbeit nicht nur rechtlich zu verankern, sondern auch die dafür notwendigen Maßnahmen zu ergreifen.

Ob bezahlt oder unbezahlt, Sorgearbeit als Grundvoraussetzung für unser eigenes und das gesellschaftliche Wohl muss mehr Anerkennung finden und mit bezahlter Erwerbstätigkeit gleichgesetzt werden. Es kann nicht sein, dass Frauen ihr gesamtes Leben lang für diesen Dienst finanziell und gesellschaftlich benachteiligt werden. Wir müssen realisieren, dass nicht nur Erwerbstätigkeit und wirtschaftliches Wachstum für unser Wohlergehen wichtig sind. Und dafür brauchen wir einen Fahrplan: einen *EU Care Deal*.



Agnes Mach
Brüssel

Agnes Mach ist Referentin für politische Bildung und Gleichstellung bei der Friedrich-Ebert-Stiftung in Brüssel.