

ZUKUNFTSBRANCHE SOZIALE DIENSTLEISTUNGEN – HÖCHSTE ZEIT FÜR DIE AUFWERTUNG!

Die Sorgearbeit steckt in einer Krise, die sowohl eine zeitpolitische Antwort erfordert als auch den Ausbau einer qualitativ guten sozialen Infrastruktur. Gute professionelle Sorgearbeit braucht gute Arbeitsbedingungen und eine Orientierung an den Bedürfnissen der Menschen. Hierfür bedarf es einer Aufwertung der personenbezogenen sozialen Dienstleistungen, sowohl gesellschaftlich als auch monetär. Es wäre ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und dafür, dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Doch wie kann eine Aufwertung gelingen? Welche Maßnahmen sind erforderlich?

Eine entscheidende Frage auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten, inklusiven und menschenwürdigen Gesellschaft lautet: Wie organisiert diese Gesellschaft ihre Care-Arbeit? Als Care-Arbeit oder auch Sorgearbeit werden in einem umfassenden Sinne *Sorgetätigkeiten für andere* bezeichnet, wie Betreuen, Pflegen, Erziehen, Versorgen und Zuwenden, aber auch Formen der Selbstsorge. **Sorgearbeit ist eine der zentralen gesellschaftlichen Aufgaben**; zudem – und das wird von den Wirtschaftswissenschaften oftmals ignoriert – stellt sie das Fundament dar, auf dem Erwerbsarbeit überhaupt erst möglich ist (ein Umstand, auf den insbesondere feministische Ökonom_innen hinweisen). **Zugleich prägt sie aber auch entscheidend die sozialen Bindungen, die den Zusammenhalt einer Gesellschaft ausmachen.** Immer häufiger ist mit Blick auf moderne Gesellschaften jedoch von einer „Care-Krise“ die Rede (so u. a. [Nancy Fraser](#)).

Dass heute von einer „Care-Krise“ gesprochen wird, hängt damit zusammen, dass 1. die Arbeitsmarktintegration von Frauen stark vorangeschritten ist, aber 2. eine qualitativ gute soziale Infrastruktur noch nicht ausreichend (bzw. [regional sehr unterschiedlich](#)) zur Verfügung steht und 3. die Neuverteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern extrem schleppend vorangeht (obwohl sie von vielen Paaren gewünscht wird). Der [Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung](#) beziffert den **Gender Care Gap** in Deutschland auf 52 Prozent: Frauen leisten täglich um die Hälfte mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer. Bei Paaren mit Kindern steigt der Wert sogar auf mehr als 80 Prozent. Zudem wird der **Arbeitsbegriff wesentlich mit männlicher Erwerbsarbeit verknüpft, Sorgearbeit wird oftmals nicht als „Arbeit“ anerkannt.** Das alles hat zwei Folgen, die beide Teil der Care-Krise sind. Erstens: Insbesondere Frauen (aber auch Männer) sehen sich immer noch vor die Entscheidung zwischen Beruf und Familie gestellt; die Entscheidung für ein Kind ist für Frauen keine Selbstverständlichkeit mehr, sondern ist für viele ein großes und [mit Sorgen verbundenes Wagnis](#). Zweitens: Die Sorgeberufe (oder auch SAHGE-Berufe: Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit und Pflege, Erziehung) galten, ihren Ursprüngen geschuldet, lange Zeit als „Halbberufe“, zu denen Frauen aufgrund ihres Geschlechts (und nicht aufgrund einer Ausbildung) befähigt sind. Der „Sorge-Arbeitsmarkt“ ist immer noch von diesen Spuren gezeichnet (s. u.).

Würden die genannten Sorgetätigkeiten früher im Wesentlichen im Privaten (von Frauen) verrichtet und blieben damit gesellschaftlich unsichtbar, hat seit den 1970er Jahren eine De-Familialisierung der Sorgearbeit eingesetzt. Dies hat zwar keineswegs dazu geführt, dass familiäre Sorgearbeit komplett substituiert wurde – was ohnehin nicht wünschenswert wäre –, aber ein wachsender Anteil von Sorgearbeit wird professionell geleistet. Allerdings gilt immer noch: Große Teile der Sorgearbeit werden im Privaten von Frauen geleistet (gerade in Familien mit Kindern, [aber auch in der Pflege](#): 70 Prozent der Pflegebedürftigen werden zu Hause gepflegt, zwei Drittel von ihnen von Angehörigen, davon wiederum sind zwei Drittel Frauen). Frauen arbeiten häufig in Teilzeit, um diese Aufgaben zu übernehmen – ein [wesentlicher Faktor beim Zustandekommen der Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern](#) (Gender Pay Gap). In jedem Fall gilt: Die Verteilung der Care-Arbeit ist mitentscheidend für die ökonomische und gesellschaftliche Gleichstellung der Geschlechter.

DIE AUTOR_INNEN:

Jonathan Menge arbeitet für die Friedrich-Ebert-Stiftung im Bereich Familien- und Geschlechterpolitik; **Christina Schildmann** leitet das wiss. Sekretariat der Kommission „Arbeit der Zukunft“ der Hans-Boeckler-Stiftung; **Severin Schmidt** ist Referent für Sozialpolitik in der Friedrich-Ebert-Stiftung

DIE FORMEL LAUTET: MEHR ZEIT UND QUALITATIV HOCHWERTIGE DIENSTLEISTUNGEN

Ein entsprechendes Leitbild, das sich am Doppelversorgermodell orientiert, entwarf der [Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011](#). Dabei gilt es, den Hebel an zwei Stellen anzusetzen: **Die zeitpolitische Aufgabe besteht darin (für Frauen und Männer), über den Lebensverlauf Erwerbsarbeit wie auch die Übernahme von Verantwortung in der Care-Arbeit zu ermöglichen, ohne dass hieraus berufliche Benachteiligungen resultieren.** Menschen, die gesellschaftlich wertvolle und notwendige Sorgearbeiten übernehmen, müssen hierbei unterstützt werden. Modelle wie die [Familienarbeitszeit](#) für Kinder und für die Pflege von Angehörigen setzen hier an. **Die zweite Aufgabe richtet sich darauf, eine leicht zugängliche und qualitativ hochwertige soziale Infrastruktur bereitzustellen**, wobei eine soziale und monetäre Aufwertung der professionellen Sorgearbeit elementar ist.

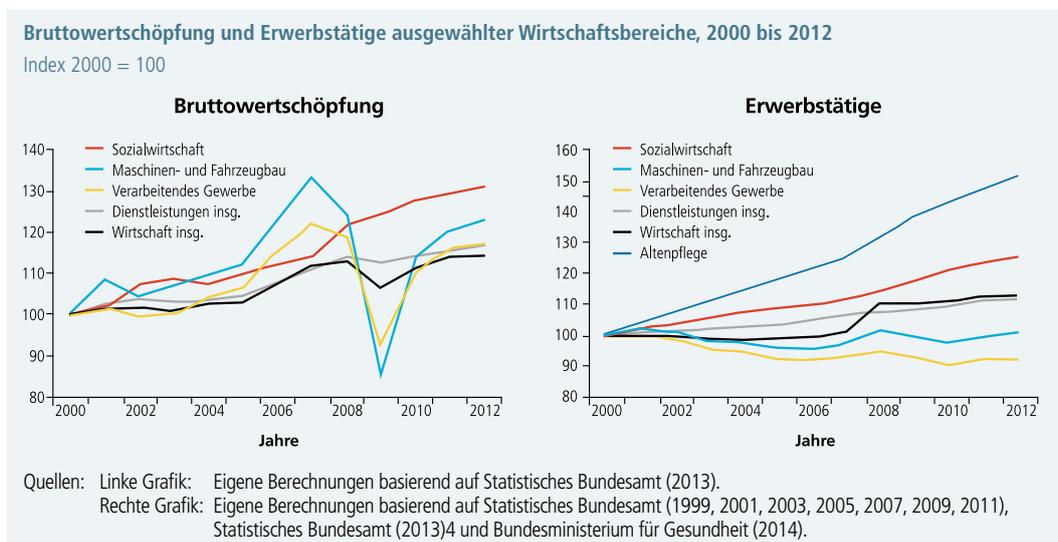
Der Aufwertung von Care-Tätigkeiten und den sozialen Dienstleistungen widmen sich mittlerweile einige Initiativen wie [Care.Macht.Mehr](#) oder [Equal-Care-Day](#), aber ebenfalls gewerkschaftliche Kampagnen wie [Richtig gut – Richtig was wert!](#) (ver.di). Auch Initiativen wie dem [Care Revolution Netzwerk](#) geht es darum, auf den gesellschaftlichen Wert der (professionellen) Sorgearbeit aufmerksam zu machen.

Der Ruf nach der Aufwertung so genannter „Frauenberufe“ ist nicht neu und der [Blick auf vergangene Aufwertungsbemühungen](#) zeigt, dass viele Anliegen von damals auch heute noch aktuell sind.

EINE FRAGE DER GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT UND DER ÖKONOMISCHEN VERNUNFT

Werden [Frauen zwischen 18 und 40 Jahren](#) gefragt, was die dringendsten Herausforderungen mit Blick auf die Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit sind, findet das Thema Entgeltgleichheit die breiteste Zustimmung (96 Prozent). Aber auch **die Aufwertung der sozialen Dienstleistungsarbeit bildet für 93 Prozent eine entscheidende Maßnahme auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit**, die zudem eng mit dem Ziel der Lohngerechtigkeit zusammenhängt.

Viel wird aktuell über die „Zukunft der Arbeit“ gesprochen, die entsprechenden Schlagwörter lauten hier „Digitalisierung der Arbeitswelt“ oder „Industrie 4.0“. Nur, die Reflexion über eine Entwicklung wird dabei zumeist vergeblich gesucht: die wachsende Bedeutung sozialer Dienstleistungsarbeit in der Arbeitswelt von heute und morgen. Dabei sind die **sozialen personenbezogenen Dienstleistungen längst als Zukunftsbranche etabliert** (vgl. Abb. 1).



[ABB. 1]

Quelle: WISO direkt (2014): [Ins rechte Licht gerückt: Die Sozialwirtschaft und ihre volkswirtschaftliche Bedeutung](#)

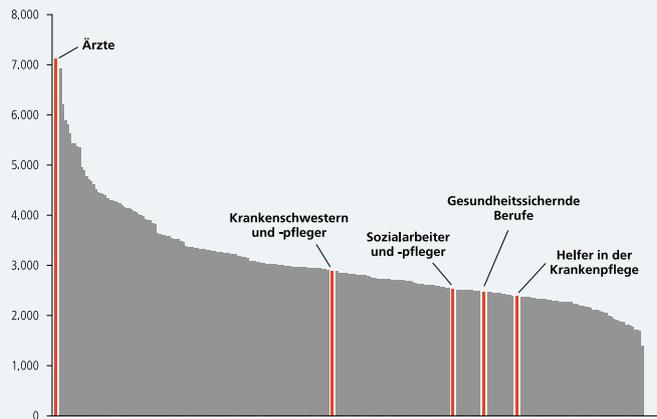
Seit Jahren wachsen die Beschäftigtenzahlen im Bereich der sozialen Dienstleistungen und zudem hat sich die Branche als wirtschaftskrisenfest erwiesen. [Laut der Agentur für Arbeit](#) hat die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten allein im Bereich Pflege und Soziales im Mai 2016 gegenüber dem Vorjahr um 109.000 zugenommen, im Bereich Erziehung und Unterricht waren es immerhin 31.000. Und: **In einer alternden Gesellschaft wird die Bedeutung der personenbezogenen sozialen Dienstleistungen weiter zunehmen**, zumal die Zahl der Singlehaushalte ebenfalls stetig steigt.

TROTZ FACHKRÄFTEMANGEL STRUKTURELL UNTERBEZAHLT

Immer mehr alte Menschen werden professionelle Unterstützung benötigen, während Frauen im erwerbstätigen Alter als qualifizierte Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt gebraucht werden. So wird der **Fachkräftebedarf vor dem Hintergrund des weiteren Ausbaus (der Qualität) der Kindertagesbetreuung und der wachsenden Zahl an Menschen, die professionelle Pflege in Anspruch nehmen (müssen), weiter zunehmen.** [Studien beziffern die Zahl von fehlenden Vollzeitkräften](#) in der Pflege für das Jahr 2030 auf bis zu 500.000 Vollzeitäquivalente. Da viele Arbeitnehmer_innen heute aufgrund der hohen Belastungen und schlechten

Arbeitsbedingungen den Pflegebereich schnell verlassen und häufig in Teilzeit arbeiten, könnte ein großer Teil dieses Bedarfs durch bessere Arbeitsbedingungen gedeckt werden. Um eine gute Kita-Qualität sicherzustellen, sind nach [Schätzungen der Bertelsmann-Stiftung](#) 107.000 zusätzliche Fachkräfte nötig, um die empfohlenen Personalschlüssel umzusetzen. Experten schätzen den zusätzlichen Bedarf an Betreuungsplätzen für Kinder unter sechs Jahren bis zum Jahr 2020 auf 350.000 Plätze. [Andere Berechnungen](#) gehen in den Bereichen Pflege, Kinderbetreuung und hauswirtschaftliche Dienstleistungen von 667.000 zusätzlichen Arbeitsplätzen bis 2025 aus. **Um in Zukunft die Attraktivität der sozialen Dienstleistungsberufe zu gewährleisten und Fachkräfte zu gewinnen, braucht es gute Arbeitsbedingungen und damit auch höhere Personalschlüssel. Soll diese Herausforderung gemeistert werden, führt letztlich allerdings kein Weg daran vorbei, die Berufe durch eine bessere Bezahlung insgesamt attraktiver zu machen.**

Brutton Monatsverdienst Vollzeitbeschäftigter nach Berufen, 2010, in Euro



Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf Statistisches Bundesamt (2010).

[ABB. 2]

Quelle: WISO direkt (2014): [Ins rechte Licht gerückt: Die Sozialwirtschaft und ihre volkswirtschaftliche Bedeutung](#)

Allerdings werden aktuell [viele Beschäftigte im Bereich der sozialen Dienstleistungen vergleichsweise schlecht bezahlt](#). **Dies betrifft insbesondere Hilfstätigkeiten im Care-Bereich** [vgl. Abb. 2]. Die mangelnde Wertschätzung sozialer Dienstleistungen hängt immer noch damit zusammen, dass Sorgearbeit vielfach als „weibliche Tätigkeit“, die „ja jeder machen kann“, wahrgenommen wird. Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem hohen Frauenanteil in den Sozialberufen und ihrer schlechten Bezahlung, die sich auch in der [Alterssicherung](#) widerspiegelt: Beschäftigte im Sozialsektor befinden sich nicht nur aktuell in prekären Verhältnissen, sondern [auch ihre eigenständige Alterssicherung ist gefährdet](#).

Vielerorts herrschen schlechte Arbeitsbedingungen. Personalmangel, belastende Schicht- und Nachtdienste sowie körperlich anstrengende Tätigkeiten führen zu psychischer und körperlicher Erschöpfung und damit zu einem erhöhten Risiko, zu erkranken. **Gleichzeitig empfinden viele Pflegenden ein hohes Verantwortungsgefühl und bezeichnen ihre Arbeit als sinnhaft**. Dies ist grundsätzlich positiv, zieht jedoch nach sich, dass sich Pflegenden nur schwer von der Arbeit abgrenzen können.

Dabei steigen auch die beruflichen Anforderungen an professionelle Sorgearbeit (z. B. dadurch, dass es nicht mehr nur um die Betreuung, sondern auch um frühkindliche Bildung geht, die Integration geflüchteter Kinder etc.). Dieses neue Selbstbewusstsein zeigte sich im Rahmen des Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst im Jahr 2015. Hier wurde aber auch erkennbar, dass Forderungen nach einer Lohnerhöhung dort an die Grenzen stoßen, wo das kommunale Budget begrenzt ist. In den Blick muss daher ein weiterer Faktor geraten, der einer angemessenen Aufwertung im Wege steht: **die Strukturen der Arbeitsbeziehungen**. Zwar wurden die Anliegen der Streikenden lange Zeit durch die von den Streiks betroffenen Eltern unterstützt, allerdings waren die öffentlichen Arbeitgeber aufgrund der zu erwartenden Kostensteigerungen lange nicht bereit, auf die Forderungen einzugehen. Und da während eines Streiks bei Kommunen nicht die Produktion lahmgelegt wird, sondern die Folgen im Wesentlichen von den Eltern getragen werden müssen, nahm nach und nach auch die Unterstützung aus der Gesellschaft ab. Eine zentrale Aufwertungsschraube besteht darin, die **öffentlichen Investitionen im sozialen Dienstleistungssektor zu erhöhen** und dabei dafür Sorge zu tragen, dass diese Investitionen vor allem auch den Arbeitnehmer_innen zugutekommen.

Ähnliches gilt für die Pflegeberufe. Die [Arbeitsbeziehungen in der Sozialwirtschaft](#) sind durch einen hohen Grad an Fragmentierung geprägt. Einheitliche Aushandlungsprozesse oder Tarifverträge für den gesamten Sektor existieren nicht. Im Gegensatz etwa zur Metall- oder Chemieindustrie gibt es keine dominierenden großen Organisationen – Gewerkschaften und Arbeitgeber –, die sich gegenüberstehen, sondern viele unterschiedliche Akteure, insbesondere im Lager der Arbeitgeber. Dies führt zu einer **regional zersplitterten Landschaft der Arbeitsbeziehungen und zu unterschiedlichen Arbeitsbedingungen**. Diese Struktur trifft auf ein wettbewerblich ausgerichtetes System, in dem die Anbieter konkurrieren und vor allem bei den Personalkosten gespart werden kann. Die Folge ist eine Negativspirale aus Konkurrenz, Druck auf die Löhne, Einsparungen im Personalbereich und in der Folge möglichen Defiziten in der Qualität.

WEITER AN DEN AUFWERTUNGSSCHRAUBEN DREHEN!

Ein wichtiger Aspekt bei der Besserstellung der Sorgeberufe, gerade auch im Vergleich mit eher technischen Berufsausbildungen, liegt darin, die **schulischen Ausbildungswege an die duale Berufsausbildung anzupassen**. Zudem gilt es, berufliche Aufstiegsmöglichkeiten zu erweitern, um zu vermeiden, dass es sich um Sackgassenberufe handelt. Bei den Pflegeberufen wurde dieser Weg bereits mit dem Pflegeberufegesetz eingeschlagen. Dieses sieht eine Ausbildungsreform vor, die die drei Pflegeberufe Altenpflege, Krankenpflege und Kinderkrankenpflege zu einer generalistischen Ausbildung vereinen soll. Zudem soll das Schulgeld abgeschafft und eine Ausbildungsvergütung vorgesehen werden. Es wäre ein wichtiger Schritt, allerdings steht die Regelung aktuell noch zur Diskussion. [Ganz ähnliche Maßnahmen empfehlen Expert_innen](#) auch für den Erzieher_innenberuf.

POLITIKEMPFEHLUNGEN

(VGL. HIERZU AUCH DEN [ZWEITEN GLEICHSTELLUNGSBERICHT](#), KAPITEL C.IV)

- Eine Debatte über die Bedeutung der Sorgearbeit für die Lebensqualität der Bürger_innen sowie über Leitwerte im Bereich der professionellen Sorgearbeit anstoßen: Qualität der Dienstleistungen und gute Arbeitsbedingungen statt Effizienz und Profit in den Vordergrund stellen
- Angemessene Personalbemessung, die eine gute Qualität sicherstellt und von den Sozialpartnern ausgehandelt wird
- Finanzierungsgrundlagen der Sorgearbeit müssen verbessert werden; die Realisierung einer Pflegevollversicherung sollte geprüft werden
- Staatliche Investitionen im Sozialen Sektor erhöhen und dafür Sorge tragen, dass diese den Beschäftigten zugutekommen
- Die Anforderungen an die professionelle Sorgearbeit sind deutlich gestiegen (in der Pflege, in der Kita und anderswo); hier gilt es, weiter eine Professionalisierung zu verfolgen und die gesellschaftliche Anerkennung zu stärken
- Ausbildungen in den Sorgeberufen attraktiver machen
 - Vergütung und Schulgeldfreiheit durchsetzen
 - Vereinheitlichung der im Ländervergleich zum Teil sehr unterschiedlichen Ausbildungen
 - Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten schaffen
- Professionelle Care-Arbeit auch für Männer attraktiv machen; Care-Arbeit im privaten Bereich muss ebenso für Männer selbstverständlich sein
- Haushaltnahe Dienstleistungen aufwerten und die Überführung in sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten unterstützen
- Regionale Netzwerke, Quartiersmanagement und sektorübergreifende medizinische Versorgung stärken
- Unfreiwilliger Teilzeitarbeit entgegenwirken
- Prävention – Regelmäßiges Monitoring der Belastungen der Mitarbeiter_innen in den Betrieben und Einrichtungen
- Die gewerkschaftliche Vertretung in den sozialen Dienstleistungsberufen stärken
- Die überbetrieblichen Arbeitsbeziehungen in der Care-Arbeit müssen einen effektiven Ausgleich zwischen Arbeitnehmer_innen- und Arbeitgeber_innen-Interessen ermöglichen:
 - Bspw. durch Initiierung eines nationalen Branchendialogs „Sozial- und Gesundheitswirtschaft“ (um arbeitspolitische Zukunftsfragen zu beleuchten)
 - Forschung und Förderprogramme zur Stärkung der Arbeitsbeziehungen für die Sozial- und Gesundheitswirtschaft ausbauen bzw. öffnen

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN: Friedrich-Ebert-Stiftung // Forum Politik und Gesellschaft // Hiroshimastr. 17 // 10785 Berlin // www.fes.de/forumpug

ANSPRECHPARTNER: Jonathan Menge // Forum Politik und Gesellschaft // Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin // jonathan.menge@fes.de

LEITERIN FORUM POLITIK UND GESELLSCHAFT: Dr. Stefanie Elies **GESTALTUNG:** Dominik Ziller // DZGN

ISBN: 978-3-95861-804-6

Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung seitens der FES nicht gestattet.

© 2017 // Friedrich-Ebert-Stiftung // Forum Politik und Gesellschaft // www.fes.de