



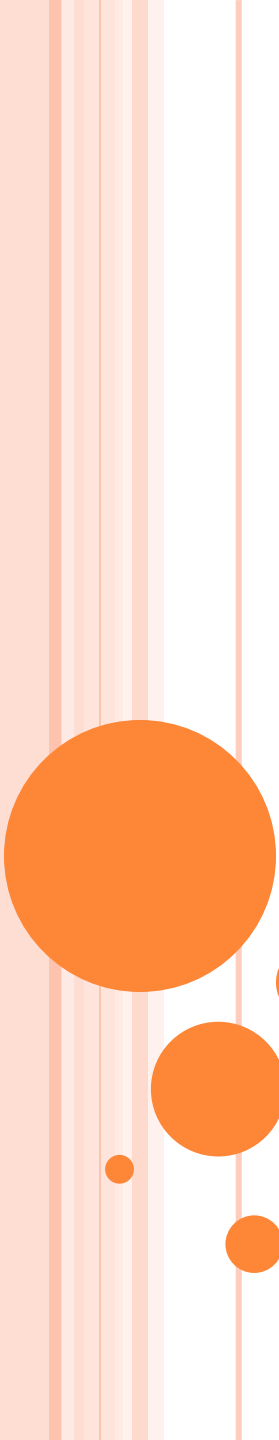
SACHSEN-ANHALT

#moderndenken

Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt 2020

Gleichstellungspolitisches Landesziel (7):

Bessere Qualifikations- und Entwicklungsmöglichkeiten
sowie wirtschaftliche Anerkennung für berufliche
Sorgearbeit; Herstellung von Rahmenbedingungen für
die gleiche Beteiligung aller Geschlechter an privaten
Sorgetätigkeiten



GLEICHSTELLUNGSINDIKATOREN ZU GESCHLECHTERGERECHTER VERTEILUNG UND WIRTSCHAFTLICHER ANERKENNUNG DER SORGEARBEIT

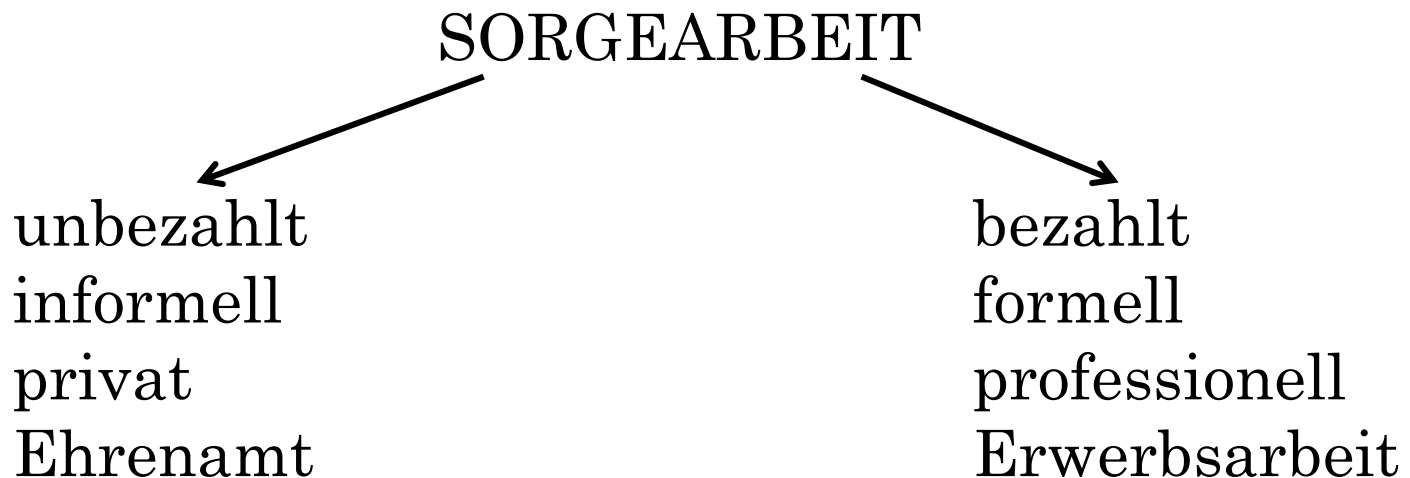
**Petra Dimitrova,
28. Oktober 2020**

**März - September 2020
Projektverantwortliche „Gender-Care Gap“
am Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.**

WAS VERSTEHEN WIR UNTER (UNBEZAHLTE) SORGEARBEIT?

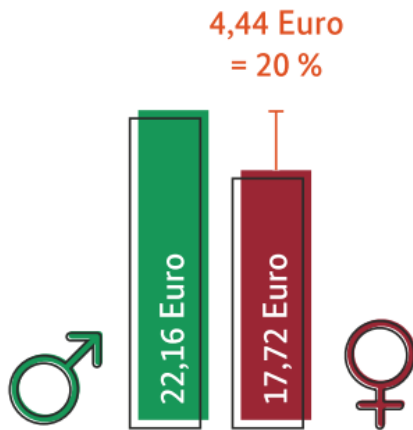
Sorgearbeit (care/care work)

umfasst alle Tätigkeiten der Pflege, Zuwendung,
Versorgung für sich und andere.



GENDER PAY GAP

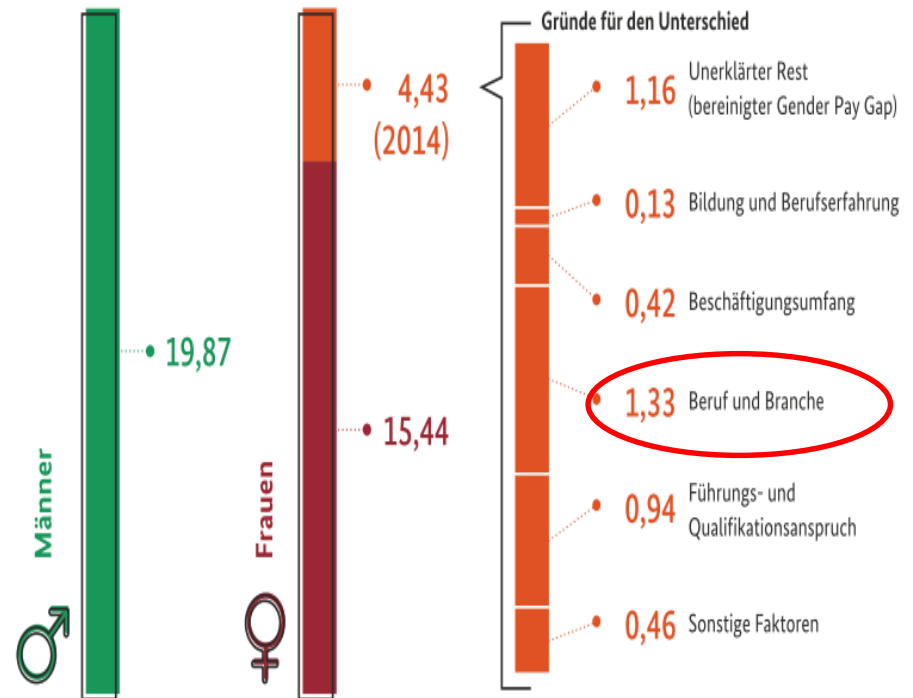
Gender pay gap



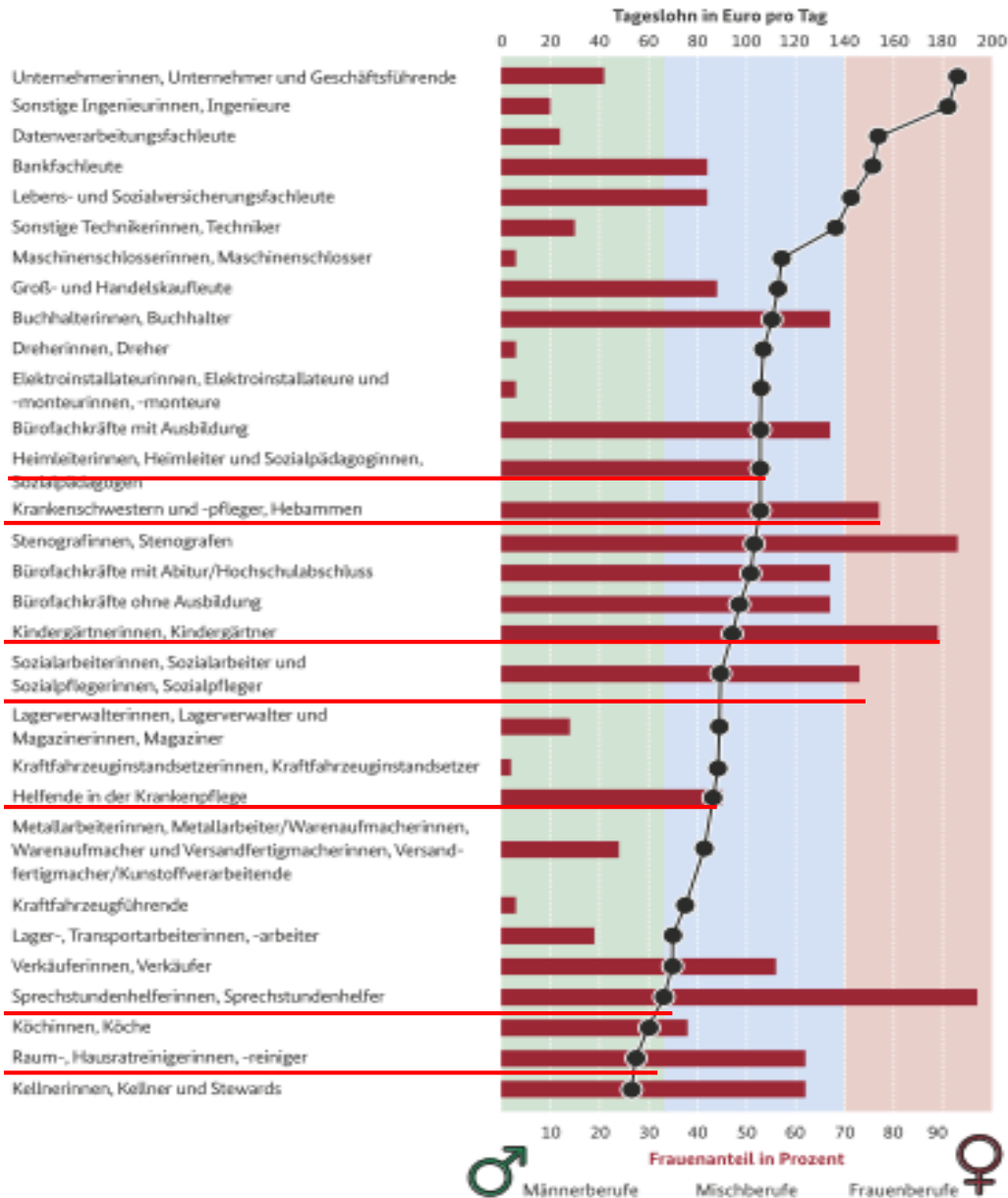
Im Jahr 2019 verdienten Frauen im Schnitt 4,44 Euro pro Stunde weniger als Männer. Der Gender Pay Gap betrug also 20 Prozent.

Westdeutschland - 21 %
Ostdeutschland - 7 %
Sachsen-Anhalt - 5,6 %

Gender pay gap – Bereinigt



GENDER PAY GAP UND SAHGE-BERUFE



- SAHGE-Berufen wurden historisch nicht wie andere Berufe professionalisiert
- Sorgearbeit wurde gesellschaftlich traditionell Frauen zugewiesen – explizit als „Frauenberufe“ (mehr als 70 % weibliche Beschäftigte)
- Nimmt der Frauenanteil an einer Berufsgruppe zu, sinkt ihr Entgeltniveau – der Entgelt der Männer in der Berufsgruppe bleibt jedoch gleich hoch.
- Prognose 2030 - der größte Berufsbereich mit ein Viertel bis ein Drittel aller Erwerbstätige

Quelle: BMFSFJ (2020): Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, S. 17

GLEICH VERSUS GLEICHWERTIG

ISCO 08 (3-Steller)	"CW-Index" im Beruf	Bruttostunden- verdienste im Beruf (€)	Frauenanteil im Beruf (%)
252 Akademische und vergleichbare Fachkräfte für Datenbanken und Netzwerke	26	21,23	23
541 Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	26	13,22	25
314 Biotechniker und verwandte technische Berufe	26	17,95	39
226 Sonstige akademische und verwandte Gesundheitsberufe	26	16,46	82
243 Akademische und vergleichbare Fachkräfte in Vertrieb, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit	26	22,16	45
241 Akademische und vergleichbare Fachkräfte im Bereich Finanzen	26	25,13	47
532 Betreuungsberufe im Gesundheitswesen	26	11,97	89
341 Nicht akademische juristische, sozialpflegerische und religiöse Berufe	26	15,23	83
216 Architekten, Raum-, Stadt- und Verkehrsplaner, Vermessungsingenieure und Designer	26	23,06	37
232 Lehrkräfte im Bereich Berufsbildung	27	19,85	52
242 Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der betrieblichen Verwaltung	27	22,31	51
231 Universitäts- und Hochschullehrer	27	21,50	39
261 Juristen	27	24,71	51
215 Ingenieure in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik	27	30,13	8
234 Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich	27	17,78	94
214 Ingenieurwissenschaftler (ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation)	28	27,80	21
263 Sozialwissenschaftler, Geistliche und Seelsorger	28	20,15	66
235 Sonstige Lehrkräfte	28	21,66	79
121 Führungskräfte in der betrieblichen Verwaltung und in unternehmensbezogenen Dienstleistungen	28	23,96	43
233 Lehrkräfte im Sekundarbereich	28	21,56	64
322 Nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte	28	15,64	87
343 Fachkräfte in Gestaltung und Kultur sowie Küchenchefs	29	15,95	40
142 Führungskräfte in Gros- und Einzelhandel	29	18,51	58
141 Führungskräfte in Hotels und Restaurants	29	14,16	64
122 Führungskräfte in Vertrieb, Marketing und Entwicklung	29	30,49	25
312 Produktionsleiter im Bergbau, bei der Herstellung von Waren und im Bau	29	20,31	5
132 Führungskräfte in der Produktion bei der Herstellung von Waren, im Bergbau und im Bau sowie in der Logistik	29	23,33	16

„Comparable Worth“ (CW-Index)

Statistisches Messinstrument zur Vergleich der beruflichen Anforderungen und Belastungen über Tarif- und Branchengrenzen hinweg

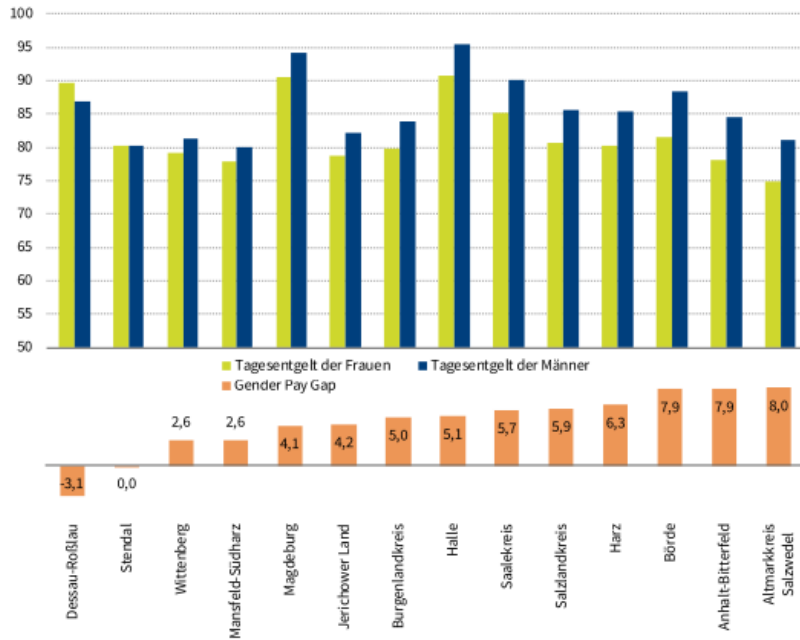
vier Dimensionen: Wissen und Können; psychosozialer und physischer Anforderungen und Belastungen; Verantwortung – 19 Indikatoren

Anforderungen und Belastungen in „Frauenberufen“ grundsätzlich geringer bewertet und entlohnt

Wirksamkeit von Geschlechterstereotype

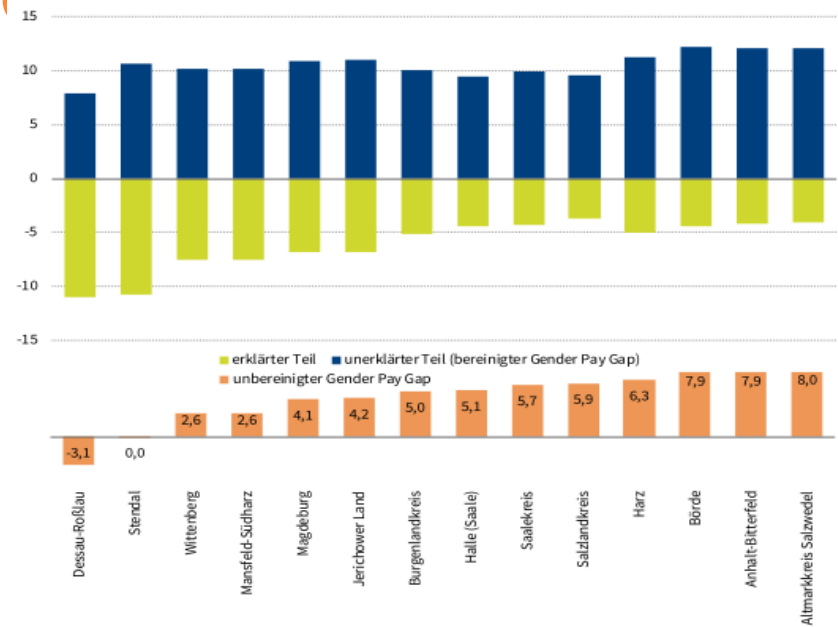
GENDER PAY GAP IN SACHSEN-ANHALT

Unbereinigter



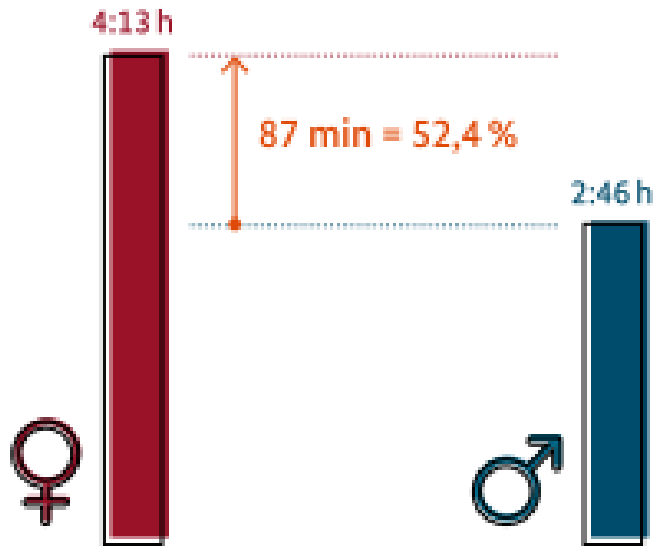
- Große regionale Unterschiede
- typische Frauenberufe
- mittleren Alterssegment (35-39 Jahre)
- in Kleinstbetrieben und in Betrieben ab 250 Mitarbeitern

Bereinigter

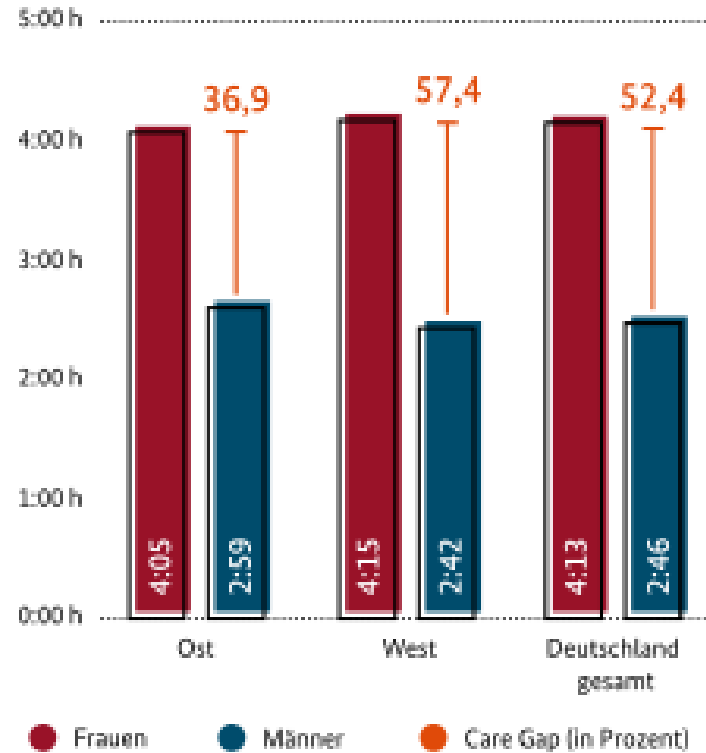
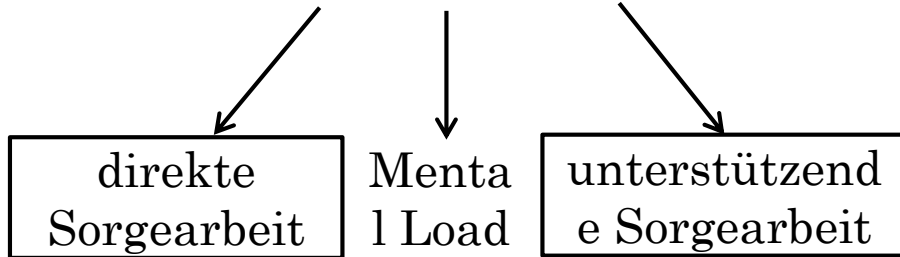


- Erklärter Teil – Pendler, Anteil beschäftigter mit mittleren und höheren Qualifikation, Großbetriebe
- Unerklärter Teil – Betriebszugehörigkeitsdauer, Alter, Lohnspreizung im Betrieb, Arbeitsplatzdichte

GENDER CARE GAP



UNBEZAHLTE SORGEARBEIT

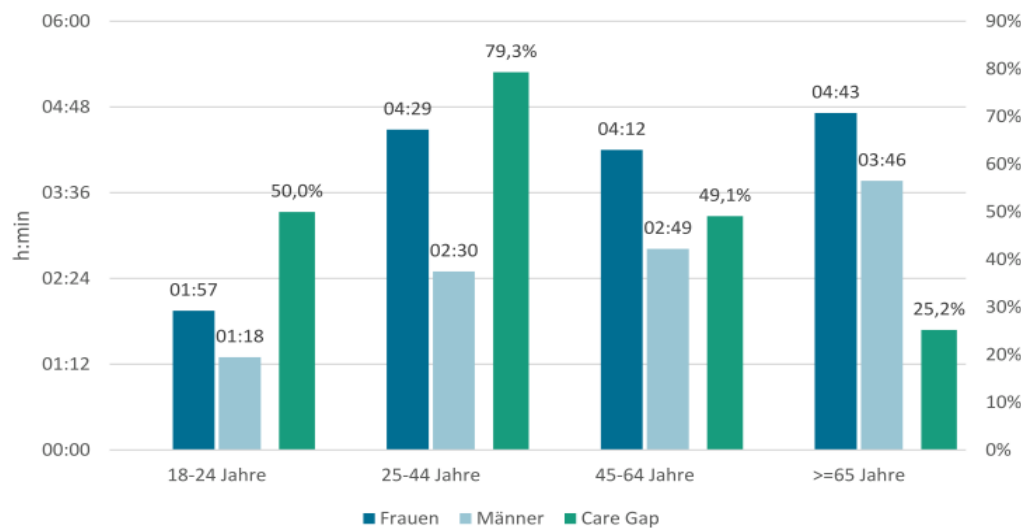


Ernährer Model – 154% GCG

Zuverdienst-Model – 78,8% GCG

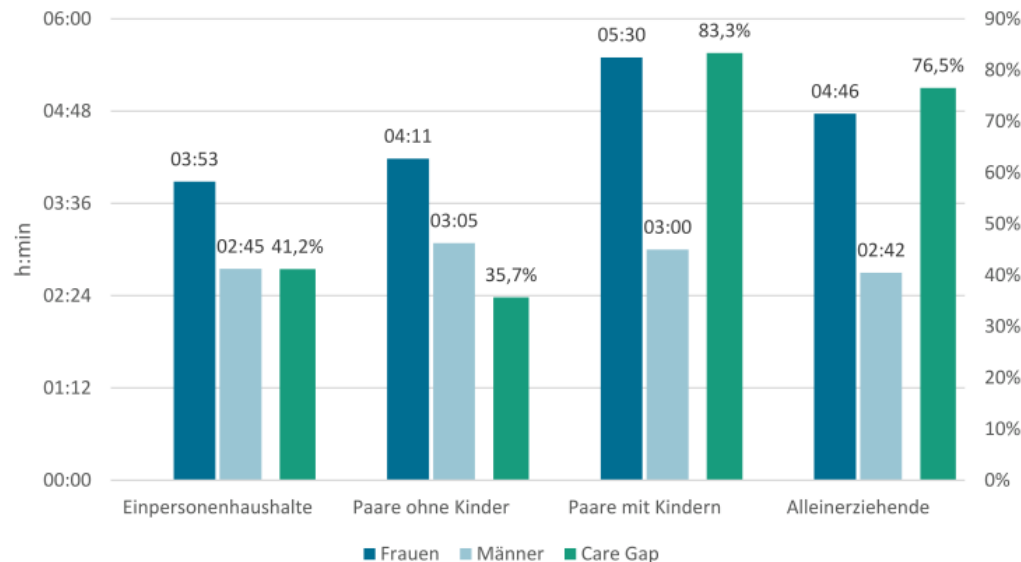
Doppelverdienst-Model – 41,3% GCG

EINFLUSSFAKTOREN



ALTER

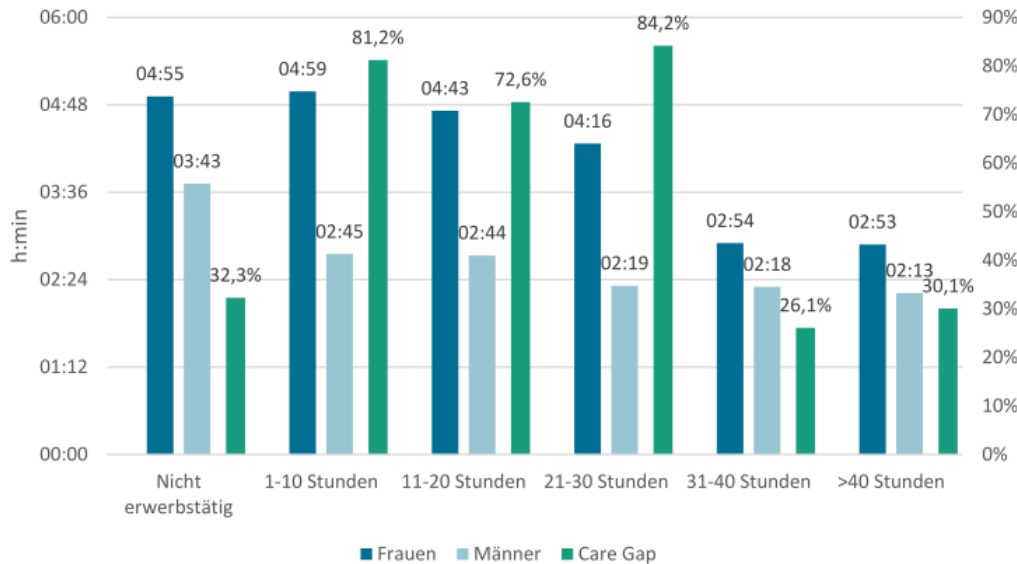
- Höchster Gender Care Gap im „Rush Hour des Lebens“ von 34 Jahre – 110,6 %
- Entscheidungen – Partnerschaft, Beruf, Kinder
- Spezialisierung auf „Erwerbsperson“ und „Sorgeperson“



HAUSHALTSTYP

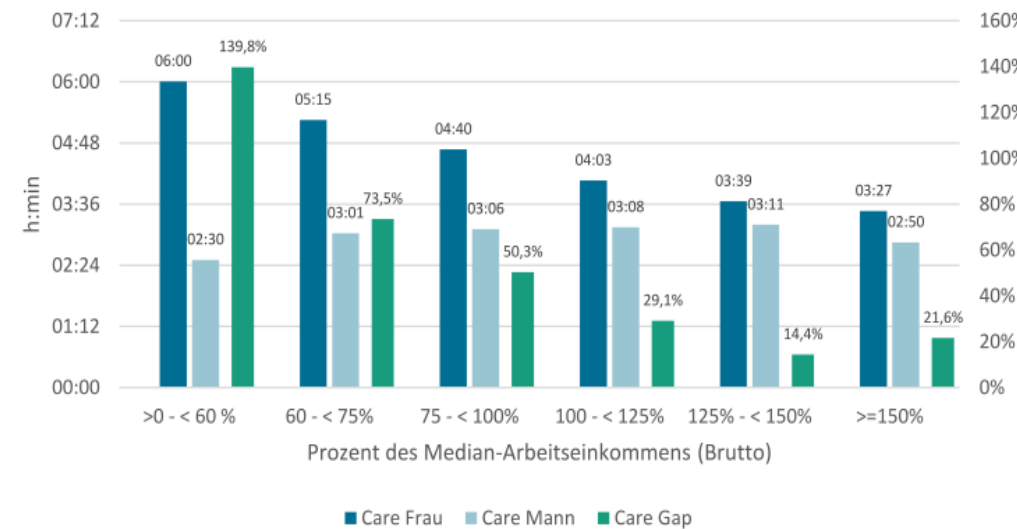
- Am höchsten in Paarbeziehungen mit Kinder
- Frauen übernehmen bei einem zusätzlichen Kind im Haushalt mehr Sorgearbeit
- Externe Kinderbetreuung – geringe Auswirkungen bei Frauen und höhere bei Männer

EINFLUSSFAKTOREN



ERWERBSUMFANG

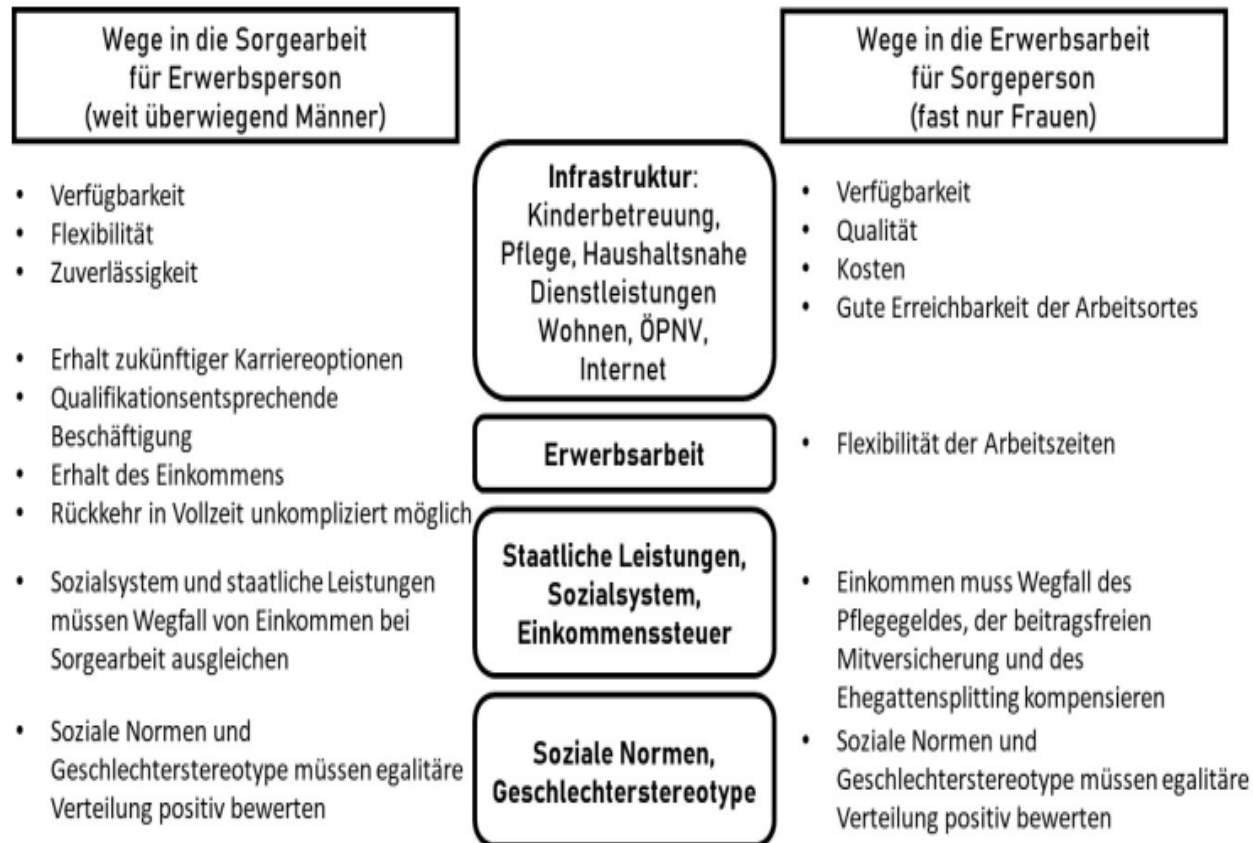
- Vollzeiterwerbstätigkeit der Frauen – Verringerung des Gender Care Gaps (-1:40)
- Männer bringen genau so viel unbezahlte Sorgearbeit
- Erhöhung der Arbeitsumfang - größeren Effekt bei den Frauen als bei den Männern



HAUSHALTS- UND ARBEITSEINKOMMEN

- Steigender Haushaltseinkommen weniger Zeit mit Sorgearbeit bei Frauen (-1:19); gering bei Männer (-0:50)
- Verhandlungsmacht innerhalb von Paaren – die Kosten für die Externalisierung von Sorgearbeit werden von Einkommen der Sorgeperson abgezogen

ERWERB-UND-SORGE-MODELL



Partnerschaftliches Arrangements – stabilisieren

- Neue Vollzeit für Frauen und Männer: 35 Stunden-Woche (-22%)
- Maßnahmen nur für Sorgepersonen - verstärken die Zuschreibung
- Erwerbspersonen unterstützen mehr Sorgearbeit zu übernehmen – Erhöhung der Anzahl der Väter die Kindergeld beziehen (-13%) oder Teilzeit-beschäftigung der Väter (-9,2%)

BEISPIELE ZIVILGESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENTS

- Bündnis „Sorgearbeit Faire Teilen“ - [Zum Artikel "Sorgearbeit fair teilen zwischen Männern und Frauen" auf der Website des Frauenrates](#)
Flyer – die „Sorgelücke“ (Gender Care Gap), das Bündnis, die Ziele [Zur PDF-Datei des Flyers auf der Seite des Frauenrates](#)
- Equal Care Day - [Zur Website des Equal Care Day](#)
Equal Care Manifest - Anerkennung und Wertschätzung;
Faire Verteilung; Strukturelle Unterstützung und
Rahmenbedingungen



LITERATUR

- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin; unter: [Link zur PDF-Datei des Gutachtens für den zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung](#)
- BMFSFJ (2020): Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Daten, Ursachen, Maßnahmen; unter: [Link zur PDF-Datei der Publikation zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern](#)
- Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah (2018): „COMPARABLE WORTH“ Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?; unter: [Link zur PDF-Datei der Publikation "Comparable Worth"](#)
- Fuchs, Michaela/Lawitzky, Corinna/Rossen, Anja/Weyh, Antje (2020): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen-Anhalt; unter: [Link zur PDF-Datei der Publikation "Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen-Anhalt"](#)
- Gärtner, Debora/Lange, Katrin/Stahlmann, Anne (2020): Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung; unter: [Link zur PDF-Datei des Gender Care Gap Forschungsberichtes](#)
- BMFSFJ (2020): Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich? Ein Dossier zur gesellschaftlichen Dimension einer privaten Frage; unter: [Link zur PDF-Datei des Dossiers zur Sorgearbeit](#)
- Calahorrano, Lena/Rebaudo, Mara/Stöwhase, Sven (2019): Gender Care Gap. Ursachen des Gap und Wirkungsprognose von Handlungsempfehlungen. FIT: Sankt Augustin, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; unter: [Link zur PDF-Datei der Publikation zu den Ursachen und der Wirkungsprognose von Handlungsempfehlungen](#)



VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!



Impressum

Veranstaltungsreihe zur Einbeziehung der Zivilgesellschaft bei der
Maßnahmenplanung für das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes
Sachsen-Anhalt 2020 – Okt./Nov. 2020

Erläuterung zum Landesziel (7):

Petra Dimitrova

„Gleichstellungsindikatoren zu geschlechtergerechter Verteilung und wirtschaftlicher Anerkennung der Sorgearbeit“

Organisation der Veranstaltungsreihe:

Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt

Referat L I – Gleichstellung der Geschlechter, LSBTTI, EU-Ressortkoordination,

Domplatz 2-4

39104 Magdeburg

Telefon: 0391 567 5008

E-Mail: leitstelle@mj.sachsen-anhalt.de

Internet: [Zur Leitstelle für Frauen-und Gleichstellungspolitik des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung](#)



SACHSEN-ANHALT

#moderndenken