

Wrohlich, Katharina

Article

Gender Care Gap: Sorgearbeit gerecht verteilen

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Wrohlich, Katharina (2021) : Gender Care Gap: Sorgearbeit gerecht verteilen, Wirtschaftsdienst, ISSN 1613-978X, Springer, Heidelberg, Vol. 101, Iss. 10, pp. 748-, <https://doi.org/10.1007/s10273-021-3016-0>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/247845>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Gender Care Gap

Sorgearbeit gerecht verteilen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist in Deutschland noch lange nicht erreicht – und das gleich in mehrfacher Hinsicht. Zwar ist die Erwerbsquote von Frauen in den letzten zwei Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen und zählt mittlerweile zu den höchsten in Europa, aber etwa die Hälfte aller beschäftigten Frauen arbeitet in Teilzeit – während das nur 10 % der Männer tun. Obwohl sich der Gender Gap in der Erwerbsbeteiligung also stark verringert hat, ist der Gender Gap in der wöchentlichen Arbeitszeit nach wie vor sehr hoch und steigt tendenziell noch. Der hohe Anteil der Teilzeit-Erwerbstätigkeit hat für Frauen viele Nachteile: In Teilzeitjobs werden pro Stunde geringere Löhne gezahlt, es gibt schlechtere Karriereperspektiven (Teilzeit gilt als Karrierekiller) und als Folge all dessen haben Frauen im Alter deutlich niedrigere Renteneinkommen als Männer – Stichwort: Gender Pension Gap.

Es gibt einen starken Zusammenhang zwischen diesen Gender Gaps auf dem Arbeitsmarkt und einem weiteren Gender Gap, der sich im Privaten abspielt: dem Gender Care Gap. Dieser bezeichnet den Unterschied in der unbezahlten Sorgearbeit, also beispielsweise Kinderbetreuung, Haushaltstätigkeiten und Pflege von Angehörigen. Empirischen Studien zufolge ist der Gender Care Gap sehr groß: Frauen leisten in etwa eineinhalb Mal so viel unbezahlte Sorgearbeit wie Männer, in manchen Lebensphasen, beispielsweise bei Paaren mit Kindern unter drei Jahren im Haushalt, sogar noch deutlich mehr, etwa doppelt so viel. Da sich in genau dieser Lebensphase auch die Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt beginnen auszuprägen, vor allem bei Löhnen und Arbeitszeit, liegt es nahe, staatlicherseits eine gleichberechtigte Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit zu fördern, um die Gender Gaps auf dem Arbeitsmarkt und damit auch die Altersarmut von Frauen zu bekämpfen.

Es gibt aber noch einen weiteren Grund, warum es höchste Zeit ist, eine gleichberechtigtere Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit durch entsprechende familien- und steuerpolitische Reformen zu fördern: Die Väter selbst wünschen sich das. Wie im Anfang Oktober erschienenen Väterreport 2021 des Bundesministeriums für Familie, Se-

nioren, Frauen und Jugend dokumentiert ist, zeigen aktuelle Umfragen des Instituts für Demoskopie in Allensbach (IfD), dass sich mit 45 % fast die Hälfte aller Väter mit Kindern unter zehn Jahren eine partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung wünscht. Hingegen geben weniger als ein Fünftel (17 %) aller Väter an, dass sie eine solche Arbeitsteilung praktizieren.

Warum klaffen Wunsch und Wirklichkeit an dieser Stelle so stark auseinander? Einen Anhaltspunkt geben die im Väterreport genannten Umfragen. Auf die Frage, warum Väter keine oder nur kurze Elternzeit nehmen, werden finanzielle Motive als häufigste Ursache genannt. Vermutlich spielen finanzielle Motive aber auch über die Elternzeit hinaus eine wichtige Rolle bei der Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit in der Partnerschaft. Wir wissen aus zahlreichen empirischen Studien, dass das Ehegattensplitting – insbesondere in Kombination mit der steuerlichen Behandlung der Einkünfte aus Minijobs und der beitragsfreien Mitversicherung für Ehepartnerinnen in der gesetzlichen Krankenversicherung – die Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen speziell beim Wiedereinstieg nach einer Erwerbspause hemmt. Und somit befördert es das Modell „Mann arbeitet Vollzeit, Frau verdient in Teilzeit etwas dazu“.

Wie ließe sich das ändern? Konkrete Maßnahmen liegen schon seit langem auf dem Tisch: Beispielsweise könnten die Partnermonate beim Elterngeld von derzeit zwei der 14 Monate sukzessive erhöht werden, bis eine hälftige Aufteilung der Elterngeldzeit für beide Elternteile erreicht ist. Eine weitere Maßnahme betrifft die Steuerpolitik: Reformvorschläge des Ehegattensplittings, etwa ein Übergang zu einem Realsplitting mit Übertragungsbetrag in Höhe des Grundfreibetrags, wären eine Möglichkeit, zu einer stärkeren Individualisierung im Steuerrecht zu gelangen und somit die negativen Erwerbsanreize durch das derzeitige Ehegattensplitting zu vermindern. Die Wirkung einer solchen Reform wäre noch stärker, wenn sie mit einer Abschaffung der Minijobs oder einer deutlichen Senkung der Geringfügigkeitsgrenze einhergehen würde, wobei Ausnahmen für bestimmte Gruppen wie Schüler:innen, Studierende oder Rentner:innen denkbar wären.

Wenn es die Politik ernst meint mit der Bekämpfung von Gender Gaps auf dem Arbeitsmarkt und sie gleichzeitig den Anspruch hat, den Wünschen von Vätern und Müttern gerecht zu werden, dann sollten diese Reformen jetzt dringend angegangen werden!

© Der/die Autor:in 2021. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.