

**Gesperrt bis zum Beginn -**

**Es gilt das gesprochene Wort!**

**Rede von Jörg Asmussen  
Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit  
und Soziales**

**KOMMENTAR aus politischer Perspektive  
zum Impulsvortrag  
„Perspektiven für eine nachhaltige Organisation  
gesellschaftlicher Arbeit - Soziale Marktwirtschaft  
und fürsorgliche Praxis“  
von Frau Prof. Dr. Senghaas-Knobloch**

anlässlich 2. Gender Studies Tagung des DIW Berlin  
in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung  
„Gender Ungleichheiten und ihre Folgen - Wie arbei-  
ten und wirtschaften wir weiter“

25. September 2014, Berlin

Sehr geehrte Damen und Herren,  
sehr geehrte Frau Professor Senghaas-Knobloch,

ich bedanke mich herzlich bei den Veranstaltern  
DIW und FES für die Einladung und freue mich über  
die Gelegenheit, mit einigen Bemerkungen aus der  
Perspektive der Politik zu der heutigen Diskussion  
beitragen zu dürfen.

Diese Tagung beschäftigt sich mit Fragen, die auch  
ich für die Zukunft unseres Landes für entscheidend  
halte:

Welche Wege führen in eine geschlechtergerechte,  
zukunftsfähige und prosperierende Wirtschaft und  
Gesellschaft?

Welche staatlichen und nicht-staatlichen Rahmen-  
bedingungen brauchen wir, um die Potenziale von  
Frauen und Männern zum Nutzen des gesamtge-

sellschaftlichen Wohlstands voll zur Entfaltung bringen? Und zwar nicht nur im ökonomischen Sinn, sondern auch mit Blick auf das Wohlbefinden derer, die im Arbeitsprozess stehen und derer, die auf die Fürsorge anderer angewiesen sind.

Wir haben in Deutschland die am besten ausgebildete Frauengeneration aller Zeiten, ihre Erwerbsbeteiligung „in Köpfen“ liegt so hoch wie nie zuvor (rd. 72 %<sup>1</sup>). Der Abstand zur Erwerbstätigenquote der Männer (rd. 82 Prozent), der vor 20 Jahren noch über 20 Prozentpunkte betrug, ist auf noch 10 Prozentpunkte geschmolzen.

Bei den Arbeitszeiten, der Präsenz in Führungspositionen und den Verdiensten stehen die Frauen jedoch im Durchschnitt deutlich schlechter da als die Männer.

---

<sup>1</sup> Eurostat 2013, Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren. Im EU-Vergleich bereits an dritter Stelle, direkt hinter Schweden und Dänemark.

Denn es sind nach wie vor sie, die überwiegend die Verantwortung für die Sorge für ihre Kinder oder pflegebedürftige Angehörige übernehmen. Sie reduzieren ihre Erwerbstätigkeit oder unterbrechen sie, um nach der Familienpause mit reduziertem Stundenumfang (oft in kleiner Teilzeit oder einem Minijob) wieder einzusteigen - mit der Gefahr, auf Dauer in der Teilzeit- und Karriere Falle stecken zu bleiben.

Angesichts des hohen Bildungsstands, den Frauen heute erreichen, ist das eine Verschwendung von Ressourcen.

Hinzu kommt die generell schlechtere Bezahlung von Tätigkeiten in eher weiblich konnotierten Berufen und Branchen.

Die Folgen für die weitere Erwerbsbiografie und die Absicherung im Alter sind hinlänglich bekannt. Sie

kennen die Zusammenhänge, heute Morgen haben Sie ausführlich über die diversen Gender Gaps und ihre Ursachen diskutiert.

Die Frage, wie in unserer Gesellschaft Sorgearbeit organisiert wird, dürfte eine der entscheidenden dafür sein, ob es gelingt, die Kompetenzen und Potenziale der Frauen in den kommenden Jahrzehnten dauerhaft für unsere Wirtschaft nutzbar zu machen.

An dieser Stelle vielen Dank, verehrte Frau Professor Senghaas-Knobloch, für Ihren sehr interessanten und anregenden Vortrag, den wir soeben von Ihnen gehört haben.

Am Beispiel der Pflege haben Sie eindrücklich umrissen, vor welchen großen Herausforderungen wir angesichts des demografischen Wandels und der Veränderungen in der Arbeitswelt stehen:

Erstens leben die Menschen immer länger.

In den vergangenen 50 Jahren hat unsere Lebenserwartung um rund elf Jahre zugenommen und sie wird weiter ansteigen. Das ist eine gute Nachricht.

Zweitens werden bei uns weniger Kinder geboren.

Nicht erst seit gestern, sondern ebenfalls seit Jahrzehnten. Auch daran kommen wir nicht vorbei.

Für den Arbeitsmarkt bedeutet das:

Die geburtenstarken Jahrgänge, die heute einen großen Teil unserer Beschäftigten stellen, gehen in den nächsten Jahren und Jahrzehnten in den Ruhestand. Zugleich rücken weniger Berufseinsteiger nach, Fachkräfte werden knapp<sup>2</sup>.

Für die Pflege bedeutet das:

Steigender Pflegebedarf bei abnehmender Zahl von Fachkräften.

---

<sup>2</sup> Bis 2020 wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter um etwa eine Millionen Menschen zurückgehen. 2030 wenn die Babyboomer in Rente gegangen sind werden wir sogar 5,6 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter weniger haben. Dafür aber 1,6 Mio. mehr Menschen, die älter als 80 Jahre sind.

Doch nicht nur die Alterszusammensetzung der Bevölkerung unterliegt großen Veränderungen. Auch das Rollenverständnis von Frauen und Männern hat sich gewandelt, die Ansprüche an Zeitsouveränität in der modernen Arbeitswelt steigen.

Für Männer und Frauen gilt zunehmend: Wir wollen beides, Zeit für unsere Kinder haben, vor allem, wenn sie klein sind, und Karriere.

Voraussetzung für echte Gleichstellung sind deshalb Rahmenbedingungen, die eine lebensphasenorientierte Vereinbarkeit familiärer Sorgearbeit mit Job und Karriere erleichtern und eine partnerschaftliche Arbeitsverteilung zwischen Frauen und Männern ermöglichen.

Wir sind hier in den letzten Jahren deutlich vorangekommen, etwa mit dem Ausbau der Kindertagesbetreuung oder der Einführung des Elterngelds.

Von entscheidender Bedeutung ist aber auch die Ressource Zeit. Die Bundesregierung legt deshalb in dieser Legislaturperiode einen besonderen Fokus auf eine moderne, lebensphasenorientierte Arbeitszeitpolitik, die stärker auf die Bedürfnisse von Eltern und Pflegenden eingeht.

Die Beschäftigten haben sich in den letzten Jahren beträchtlich an die Flexibilitätsanforderungen der Arbeitgeber angepasst. Es ist an der Zeit, dass auch die Flexibilitätsbedarfe der Beschäftigten, insbesondere vor dem Hintergrund ihrer Fürsorgeverpflichtungen, angemessen berücksichtigt werden.

Insofern sollten wir die Digitalisierung der Arbeitswelt nicht nur als Risiko, sondern auch als Chance



begreifen, einen neuen „Flexibilitätskompromiss“ zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu erreichen.

Doch in einer sozialen Marktwirtschaft kann die Politik nicht so einfach verordnen, denn viele Aspekte der Arbeitszeitgestaltung werden tarifvertraglich oder im Betrieb geregelt.

Aber die Politik setzt die Rahmenbedingungen. Sie kann auch Impulse geben, und damit auf Seiten der Arbeitgeber bzw. der Tarifpartner Sensibilität wecken.

Auch die Gewerkschaften haben übrigens lange Zeit am „alten Normalarbeitsverhältnis“ festgehalten. Hier setzt aber gerade ein Umdenken ein.

Ein neues Normalarbeitsverhältnis, das sozusagen „im Lebenstakt atmet“, wäre eine gute Alternative.

Normal wäre dann daran, dass es für Frauen wie für Männer gleichermaßen gilt. Ein bisschen kann man das auch sehen als die Feminisierung des Normalarbeitsverhältnisses. Frauen haben ja bisher schon zu großen Teilen so gearbeitet, nur mit geringerer rechtlicher und politischer Unterstützung, da das „männliche Normalarbeitsverhältnis“ immer der Maßstab war für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen, der sozialen Absicherung und der gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Ein neues Normalarbeitsverhältnis müsste dann natürlich auch gelten für all diejenigen Beschäftigten, die hauptberuflich, professionell Fürsorgetätigkeiten ausüben. Gerade bei der personenbezogenen Sorge haben wir in der Praxis aber besonders große Probleme, eine gute Vereinbarkeit herzustellen, denn gerade hier ist Anwesenheit, Schichtdienst, auch zu familienunfreundlichen Zeiten, gefordert.

Hier brauchen wir besonders intelligente Lösungen der Arbeitszeitplanung.

Sehr geehrte Frau Professor Senghaas-Knobloch, Sie haben zurecht die häufig unzureichenden Arbeitsbedingungen im Pflegesektor angesprochen. Die Aufwertung der Pflegetätigkeiten ist für die Bundesregierung ein wichtiges Anliegen. Gerade im Fürsorgebereich, in dem überwiegend Frauen arbeiten, haben wir häufig hochprofessionelle Fachtätigkeit, die im Vergleich zu ähnlich anspruchsvollen Berufen in anderen Branchen nicht immer angemessen bezahlt wird. Auch das ist ein wesentlicher Grund für den Gender Pay Gap.

Die Politik hat die Problematik hier erkannt, etwa durch die Einführung von Mindestlöhnen in der Pflege im Jahr 2010. Das war ein erster wichtiger Schritt, damit gute Pflege auch angemessen entlohnt wird.

Letztlich geht es aber darum, die Bewertung von Arbeit insbesondere in den weiblich konnotierten Berufen wie der Pflege, Betreuung und Erziehung, die einen hohen gesellschaftlichen Wert hat, auf den Prüfstand zu stellen und voranzubringen. Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass die Bundesregierung das gemeinsam mit den Tarifpartnern angeht - das ist ein ehrgeiziges Unterfangen, das viel Kraft, Geduld und einen langen Atem brauchen wird.

Ich bin davon überzeugt, dass dies ein lohnenswertes Unterfangen ist. Denn es macht ökonomisch Sinn. Eine angemessene Entlohnung für die körperlich und psychisch anspruchsvolle Arbeit erhöht auch die Attraktivität von Sorgeberufen für Männer und hilft, dem Fachkräftemangel in diesen Berufen zu begegnen und Engpässe an anderer Stelle durch Entlastung der Familienmitglieder zu vermeiden.

Ungeachtet dessen nimmt die Bundesregierung die Verbesserung der Leistungen der Pflege für Pflegebedürftige und ihre Angehörige in Angriff. Mit dem Pflegestärkungsgesetz, das bereits zum 1. Januar 2015 in Kraft treten soll, stehen für die Verbesserung der häuslichen Pflege jährlich zusätzlich rund 1,4 Milliarden Euro zur Verfügung. Finanziert wird das aus einem um 0,3 Prozentpunkte erhöhten Beitrag zur Pflegeversicherung. Mittelfristig sind weitere finanzielle Verbesserungen für den Pflegesektor geplant.

Die Herausforderungen in der Pflege müssen gesamtgesellschaftlich gelöst werden. In einer sozialen Marktwirtschaft muss die Finanzierung sozialer Leistungen in einer vernünftigen Relation stehen zur ökonomischen Tragfähigkeit. Wo wir Prioritäten setzen wollen, muss Gegenstand eines breit angelegten gesellschaftlichen und politischen Diskurses sein.

Was die Politik kann, ist aber - und da bin ich für Ihre Hinweise dankbar, Frau Senghaas-Knobloch - das Thema Fürsorge verstärkt auf die Agenda setzen. Sie kann dafür sorgen, dass der gesellschaftliche Konsens dafür hergestellt wird, dass wir gute Fürsorgeleistungen brauchen. Sie kann dafür sorgen, dass das nicht nur so ein „weiches“ Thema ist, ein „Frauenthema“, sondern ein richtig „hartes“ Thema, denn es geht um unsere Lebensgrundlagen. Es geht um die langfristige Nachhaltigkeit unserer Gesellschaft. Ebenso wie bei den natürlichen Ressourcen.