Anerkennung und Aufwertung der Care-Arbeit

Impulse aus Sicht der Gleichstellung

Care-Arbeit

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Impressum

Herausgeberin
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Fachbereich Gleichstellung in der Familie
www.gleichstellung-schweiz.ch

Projektleitung
Dr. phil. Ursula Thomet

Text
lic. phil. Katharina Belser, Ilanz

Wir danken für fachliche Hinweise und kritische Anmerkungen: Dr. iur. Kathrin Arioli; Dr. phil. Christof Arn; Prof. Dr. phil. Iren Bischofberger; Dr. oec. Ulrike Knobloch; Prof. Dr. iur. Alexandra Rumo-Jungo; lic. phil I Jacqueline Schön-Bühlmann; Dr. phil. Brigitte Schnegg; lic. phil. hist. Heidi Stutz; Dr. iur. Pierre-André Wagner, Rechtsanwalt, LL.M.

Redaktion
Erika Linder, www.linder-kom.ch

Gestaltung
Marion Gonzalez, www.teamschneider.ch

Übersetzung
Catherine Kugler, Thônex

Fotos
Jörg Brandt, Winterthur

Vertrieb
BBL, Vertrieb Publikationen, CH-3003 Bern
www.bundespublikationen.admin.ch

Bestellnummer
301.801.d

Bern, Oktober 2010
Gedruckt auf FSC-Papier

KENNEN UND ANERKENNEN

«Entwicklung ist nicht nur eine Frage von steigendem Einkommen, Bildung, Gesundheit, Selbstbestimmung und sauberer Umwelt, ebenso wichtig ist die Sorge für andere (Care). Das Wesentliche an der Sorge für andere sind die menschlichen Bindungen, die damit aufgebaut und gepflegt werden. Die Sorgearbeit, auch Reproduktionsarbeit genannt, ist zudem unerlässlich für eine nachhaltige Wirtschaft.».
(United Nations Development Programme 1999)

CARE – DIE SORGE UM MENSCHEN

In unserer Gesellschaft übernehmen Familien einen grossen Teil der Betreuungs-, Sorge- und Pflegearbeit für Kinder und kranke Angehörige – der so genannten Care-Arbeit. Wer heute unbezahlte Care-Arbeit leistet, nimmt eine Reihe von teilweise beträchtlichen Nachteilen in Kauf. Und weil nach wie vor Frauen einen Grossteil dieser Arbeit leisten, sind sie es, die am häufigsten mit den nachteiligen Konsequenzen konfrontiert sind. Aber auch Männer wollen im Alltag zunehmend Zeit mit ihren Kindern verbringen, sich vermehrt an der Unterstützung kranker Angehöriger oder alter Eltern beteiligen. Sie stossen sich ebenfalls an den Hindernissen, welche die Kombination dieser Aufgaben mit Erwerbstätigkeit schwierig machen.

Unser Ziel: Wer in Zukunft unbezahlte Care-Arbeit übernimmt, soll weder bei der beruflichen Laufbahn noch bei der sozialen Absicherung benachteiligt werden. Das vergrössert die Wahlmöglichkeiten für alle. Und es fördert die ausgeglichene Verteilung dieser Arbeit auf Frauen und Männer und zwischen den Generationen. Damit dieses Ziel Realität wird, braucht es Anpassungen bei den sozialpolitischen Rahmenbedingungen und Verbesserungen von Arbeitsbedingungen, zum Beispiel durch weitere Flexibilisierungen der Erwerbsarbeitszeit. Es soll für alle möglich sein, Erwerbsarbeit mit Familien-, Betreuungs- und Hausarbeit zu vereinbaren.

Auch die bezahlte Care-Arbeit in öffentlichen und privaten Institutionen wie Krippen, Spitälern, Heimen und in privaten Haushalten steht zunehmend unter Druck. Spar- und Rationalisierungsmassnahmen haben oft eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zur Folge. Da in vielen Berufen der bezahlten Care-Arbeit der Anteil an Frauen hoch ist, sind sie von diesen Entwicklungen besonders betroffen.

Unbezahlte wie bezahlte Care-Arbeit muss in wirtschaftlichen und sozialpolitischen Überlegungen mehr Beachtung finden. Sie soll unter Bedingungen geleistet werden können, die ihrer Bedeutung und ihrer Besonderheit angemessen sind. Für diesen Wandel ist ein Umdenken nötig: Es gilt, die Unverzichtbarkeit und den Wert der Care-Arbeit zu erkennen – Care-Arbeit hält unsere Gesellschaft zusammen.

Patricia Schulz
Direktorin

INHALT

TATSACHEN

NOTFALL CARE-ARBEIT?
DENKANSTÖSSE
Ein Fundament unserer Gesellschaft steht vor grossen Herausforderungen
Seite 6

VIER FÜNFTEL DER CARE-ARBEIT WIRD UNBEZAHLT GELEISTET – VORWIEGEND FÜR KINDER.
IN STUNDEN UND FRANKEN
Das Ausmass der bezahlten und unbezahlten Care-Arbeit für Kinder und Erwachsene
Seiten 7 bis 8

FRAUEN ÜBERNEHMEN FAST ZWEI DRITTEL DER KINDERBETREUUNGSARBEIT UND DIE MEHRARBEIT IM HAUSHALT, DIE DURCH KINDER ENTSTEHT.
MENSCHEN UND EINSATZBEREICHE
Care-Leistungen von Frauen und Männern, im Privathaushalt und in Institutionen
Seiten 9 bis 15

ARBEITSTEILUNG: WER ÜBERNIMMT WIE VIEL BETREUUNGSARBEIT?
DIE WAHLFREIHEIT IST BEGRENZT.
DAS SPIELT EINE ROLLE
Einkommen | familienergänzende Angebote | flexible Arbeitszeiten | berufliche Ambitionen | Unterstützung durch Angehörige und Freiwillige
Seiten 17 bis 21

WER VIEL GIBT, KANN VIEL GEWINNEN, ABER AUCH VERLIEREN.
DIE NACHTEILE UNBEZAHLTER CARE-ARBEIT
Geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt | fehlende Anerkennung der Qualifikationen | unzureichende soziale Absicherung | weniger Ausbildungs-Optionen | Rollenzementierung | Armutsrisiko
Seiten 22 bis 25

ZIELE UND HANDLUNGSFELDER

CARE ARBEIT IST ANERKANNT, AUSGEGLICHENER VERTEILT UND BEZAHLBAR
SIEBEN ZIELE
Seite 26

SIEBEN HANDLUNGSFELDER
Seiten 27 bis 28

DAS WICHTIGSTE AUS SICHT DER GLEICHSTELLUNG
Seite 29

FÖRDERLICHE RAHMENBEDINGUNGEN: EIN BLICK ÜBER DIE GRENZE
Seite 30

ANREGUNGEN
Impulse für Arbeitgebende
Best practices
Seiten 31 bis 33

MEHR INFORMATIONEN

ERLÄUTERUNGEN
Begriffe, Definitionen und Methoden
Seite 34

VERWEISE
Verweise und Quellenangaben
Seite 35

LITERATUR
Literaturverzeichnis
Seiten 36 bis 38

DENKANSTÖSSE

EIN FUNDAMENT UNSERER GESELLSCHAFT STEHT VOR GROSSEN HERAUSFORDERUNGEN

Alle Menschen erleben Phasen der Abhängigkeit und sind auf die Fürsorge durch andere angewiesen – besonders am Anfang und gegen Ende des Lebens. Umgekehrt haben Menschen den Wunsch, sich um andere zu kümmern, Beziehungen verlässlich zu gestalten und im eigenen Umfeld Verantwortung für andere zu übernehmen. Viele beziehen daraus Befriedigung und Lebenssinn. Diese Betreuungs-, Beziehungs-, Pflege- und Sorgearbeit, heute kurz Care-Arbeit genannt, bildet die eigentliche Grundlage unseres Zusammenlebens und der Entwicklung und Weitergabe wichtiger menschlicher Fähigkeiten. Sie schafft auch die Voraussetzung für eine funktionierende Wirtschaft und prägt unseren Alltag und unsere Lebensqualität.

Care-Arbeit: unverzichtbar aber unzureichend anerkannt

Care-Arbeit wird grösstenteils im privaten Bereich geleistet – meist unbezahlt, sozial schlecht abgesichert und von der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen. Auch im Bereich der bezahlten Care-Arbeit haben sich die Arbeitsbedingungen unter dem Spar- und Rationalisierungsdruck und der aktuellen demografischen Entwicklung verschlechtert.

Care-Arbeit ist zudem ungleich verteilt: Eltern mit kleinen Kindern und Personen über 50 leisten besonders viel unbezahlte Betreuungsarbeit. Frauen übernehmen den weitaus grössten Teil der unbezahlten und den überwiegenden Teil der bezahlten Care-Arbeit. Sie tragen so hauptsächlich die damit verbundenen Benachteiligungen.

Care-Arbeit unter Druck

Aktuelle soziale und wirtschaftliche Entwicklungen setzen die Care-Arbeit zunehmend unter Druck.

- **Die Individualisierung bringt mehr Freiheiten für die Einzelnen. Doch soziale Netze, in denen gegenseitige Unterstützung früher selbstverständlich war, drohen brüchig zu werden oder wegzufallen.**
- **Zunehmende Mobilität, intensivere Erwerbsarbeit, die Forderung nach ständiger Verfügbarkeit, erhöhtes Arbeits- und Lebenstempo verknappen die Zeit und die Kraft, um ausserhalb des Berufs Care-Arbeit zu leisten.**
- **Immer mehr Frauen, auch Mütter, sind erwerbstätig. Männer haben ihr Engagement in Haushalt und Familie nicht im gleichen Ausmass ausgedehnt.**
- **Der Bedarf an Betreuungsarbeit ist gestiegen: Die Kinderbetreuung ist anspruchsvoller und aufwändiger geworden. Der Anteil der alten Menschen und damit auch der Pflegebedürftigen nimmt zu, nicht aber die Anzahl der Pflegepersonen.**
- **Oft übernehmen ausländische Arbeitskräfte bezahlte Care-Arbeit. Sie fehlen in den Herkunftsländern und werden auch dort oft durch Migrantinnen und Migranten ersetzt. Eine weltweite Migration und ein Mangel an Care-Arbeitenden in den ärmsten Ländern ist die Folge.**
- **Die Gemeinwesen stehen unter Spardruck. Einsparungen werden auch bei der bezahlten Care-Arbeit gefordert. Diese lässt sich jedoch nur bedingt rationalisieren und beschleunigen. Qualitätseinbussen, Verteuerung von Leistungen und Zugangsbeschränkungen drohen.**

Eine politische Auseinandersetzung ist nötig

Welchen Stellenwert hat die Care-Arbeit für unsere Gesellschaft? Heute und morgen? Eine differenzierte Analyse ist unumgänglich. Gefordert ist die Gesundheits-, Sozial-, Bildungs- und Wirtschaftspolitik. Auch für die Gleichstellungspolitik stellen sich zentrale Fragen.

Konkrete Massnahmen in den angesprochenen Politikfeldern sollen bewirken, dass

- **Care-Arbeit Leistende dies unter fairen Bedingungen und ohne gravierende Nachteile und Einbussen bei ihrer sozialen Absicherung tun können,**
- **ein angemessenes und für alle zugängliches Angebot an privaten und öffentlichen Care-Einrichtungen geschaffen und gewährleistet wird,**
- **und dass sich Care-Arbeit ausgeglichener auf alle – insbesondere auf die Geschlechter – verteilt.**

VIER FÜNFTEL DER CARE-ARBEIT WIRD UNBEZAHLT GELEISTET – VORWIEGEND FÜR KINDER.

IN STUNDEN UND FRANKEN

Das Ausmass der bezahlten und unbezahlten Care-Arbeit für Kinder und Erwachsene

In der Schweiz werden jährlich rund 16 Mia. Arbeitsstunden geleistet, der grössere Teil davon, nämlich 8.7 Mia. sind unbezahlt.[1]

Insgesamt rund 2.8 Mia. Arbeitsstunden werden für die Betreuung von Kindern und Erwachsenen aufgewendet. Vier Fünftel davon macht die unbezahlte Betreuungsarbeit für Kinder und pflegebedürftige Erwachsene in Familien aus, konkret sind dies 2.3 Mia. Arbeitsstunden. Davon wiederum entfallen 2.1 Mia. Stunden (über 90%) auf die Kinderbetreuung.

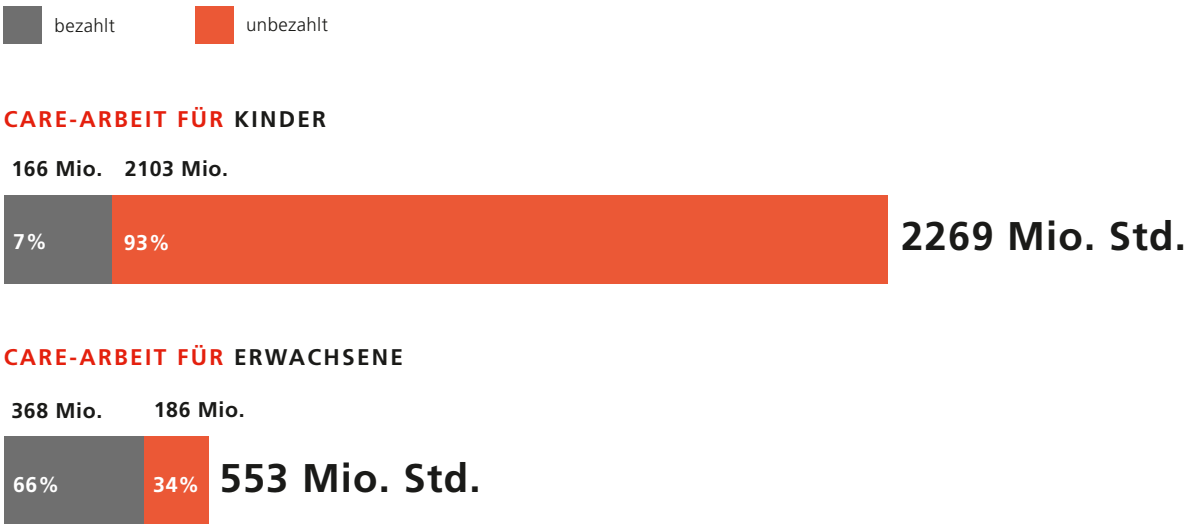
> Fast ein Fünftel aller in der Schweiz geleisteten Arbeit ist – bezahlte und unbezahlte – Care-Arbeit.
> Vier Fünftel aller Care-Arbeit wird unbezahlt geleistet, 92% davon für Kinder.

Unbezahlte Care-Arbeit: ein Wert von über 80 Milliarden Franken

Der weitaus grösste Teil der gesamten Care-Arbeit in der Schweiz, die unbezahlte Care-Arbeit, wird in vielen ökonomischen Berechnungen und gesellschaftlichen Überlegungen nicht berücksichtigt. Weil unbezahlte Arbeit nicht über den Markt vermittelt wird und dafür keine Löhne festgelegt werden, muss die Berechnung ihres monetären Wertes auf Umwegen erfolgen. Dazu wird die aufgewendete Zeit zu marktüblichen Löhnen für die entsprechende Tätigkeit veranschlagt (Bundesamt für Statistik BFS 2006).[2]
Berechnet man den Wert der unbezahlten Arbeit, dann ergeben sich allein für privat geleistete direkte Betreuungsarbeit (vgl. Begriffserläuterung S. 28) für Kinder und Erwachsene Arbeitskosten[3] von jährlich über 80 Milliarden Franken.[4] Das entspricht etwa den gesamten jährlichen Arbeitskosten in Baugewerbe und Handel.[5] Rechnet man die indirekte Care-Arbeit dazu, dann sind es rund 100 Milliarden Franken, was etwa den Arbeitskosten des gesamten zweiten Sektors (Industrie und Gewerbe) pro Jahr entspricht.

Müsste einer vierköpfigen Familie die kinderbedingte Haus- und Familienarbeit, also die direkte und indirekte Betreuungsarbeit, zu Marktlöhnen bezahlt werden, würden dafür rund Fr. 5900.– pro Monat fällig: Die unbezahlte Arbeit der Mutter schlägt mit Fr. 4223.–, die des Vaters mit 1685.– zu Buche (Gerfin et al. 2009, S. 36).

BEZAHLTE UND UNBEZAHLTE CARE-ARBEIT FÜR KINDER UND ERWACHSENE



Quelle: Madörin, Schnegg und Baghdadi 2010. Die auf Daten von 2004 basierenden Schätzungen wurden mit Zahlen des Bundesamts für Statistik von 2007/2008 aktualisiert.

UMFANG DER CARE-ARBEIT IN DER SCHWEIZ (SCHÄTZUNGEN AUF DER BASIS VON ZAHLEN VON 2007/2008)

	Geschätzter Umfang (in Mio. Std. pro Jahr)	Prozent	Anteil an unbezahlter Care-Arbeit
Care-Arbeit für Kinder			
bezahlt*	166	7 %	
unbezahlt	2103	93 %	92 %
Total	2269	100 %	
Care-Arbeit für Erwachsene			
bezahlt**	368	66 %	
unbezahlt	186	34 %	8 %
Total	553	100 %	
Total Care-Arbeit für Kinder und Erwachsene			
bezahlt	534	19 %	
unbezahlt	2289	81 %	100 %
Total	2822	100 %	

Quelle: Madörin, Schnegg und Baghdadi 2010. Die auf Daten von 2004 basierenden Schätzungen wurden mit Zahlen des Bundesamts für Statistik von 2007/2008 aktualisiert.

* Enthalten sind Stellen in Kindergärten und Schulen (Statistik der Lehrkräfte 2006/2007) sowie in Tagesstätten, Sonderschulen, Heimen usw. (Betriebszählung 2008). Nicht enthalten aufgrund fehlender Daten sind Hausangestellte in Privathaushalten, Personal von Freizeitangeboten usw.
** Enthalten sind Pflegende und Mitarbeitende Hausdienst in Spitälern (Krankenhausstatistik 2007), das Personal (ohne Ärzte und Ärztinnen und Werkstattpersonal) von Behinderten-, Alters- und Pflegeheimen und Einrichtungen für Suchtkranke (Statistik sozialmedizinischer Institutionen 2007) sowie das Personal von Spitex/Hauspflege, Wohnheimen und Institutionen der sozialen Betreuung älterer Menschen und Behinderter (Betriebszählung 2008). Nicht enthalten sind in Privathaushalten engagierte Betreuungspersonen und Hausangestellte.

FRAUEN ÜBERNEHMEN FAST ZWEI DRITTEL DER KINDERBETREUUNGSARBEIT UND DIE MEHRARBEIT IM HAUSHALT, DIE DURCH KINDER ENTSTEHT.

MENSCHEN UND EINSATZBEREICHE

Care-Leistungen von Frauen und Männern, in Privathaushalten und in Institutionen

Der weitaus grösste Teil der Care-Arbeit wird unbezahlt in privaten Haushalten geleistet: Bei der Betreuung von Kindern sind über 90% der Care-Arbeit unbezahlt, bei der Betreuung von kranken und pflegebedürftigen Erwachsenen rund ein Drittel.

Bezahlte Care-Arbeit wird einerseits in staatlichen Einrichtungen erbracht (etwa in Krippen, Kindertagesstätten, Horten, Tagesschulen, Spitälern, Heimen usw.), andererseits im Rahmen privater Angebote (Haushaltshilfen, privates Pflegepersonal usw.). Wichtig sind auch die zahlreichen nicht-gewinnorientierten Care-Anbietenden (z.B. Spitex, Pro Senectute) teils mit bezahlten Angestellten, teils mit institutionalisierter Freiwilligenarbeit (Aufgabenhilfe, Besuchs- und Begleitdienste, Mahlzeitendienste usw.).

ZEITAUFWAND FÜR BETREUUNG IN STD./WOCHE NACH GESCHLECHT 2007

Direkte Betreuungsarbeit in Haushalten mit Kindern und betreuungsbedürftigen Erwachsenen	Frauen	Männer
Kindern Essen geben, sie waschen, zu Bett bringen	9	4.8
Mit Kindern spielen, Hausaufgaben machen	10.2	7.3
Kinder begleiten, transportieren	1.3	0.9
Total Betreuung Kinder	**20.5**	**13**
Total Betreuung Erwachsene	**10.7**	**7.6**

Quelle: Bundesamt für Statistik, SAKE 2007

BETREUUNG VON KINDERN

Wer leistet Care-Arbeit in den privaten Haushalten? Je nach Haushaltstyp variiert die wöchentlich aufgewendete Zeit für Care-Arbeit deutlich. Eltern haben generell eine höhere Arbeitslast als Personen ohne Kinder.

Insgesamt leisten Frauen und Männer im erwerbsfähigen Alter etwa gleich viel Arbeit pro Woche – nämlich durchschnittlich 53 Stunden. Dabei unterscheiden sich die Anteile der bezahlten respektive unbezahlten Arbeit wesentlich.

Aufteilung Erwerbsarbeit und Familien-/Hausarbeit

Männer sind – unabhängig von der Familiensituation – fast durchgehend vollzeitlich erwerbstätig. Bei Frauen ist der Anteil der Erwerbsarbeit generell niedriger und variiert stark, je nach Familiensituation. Wenn (kleine) Kinder zu betreuen sind, sind die Differenzen am grössten: Frauen reduzieren dann ihre Erwerbstätigkeit massiv und übernehmen den grössten Teil der Haus- und Familienarbeit. Je älter die Kinder werden, umso mehr nimmt die Erwerbsarbeit bei den Frauen wieder zu. Männer übernehmen ebenfalls etwas mehr an Familienarbeit, wenn die Kinder klein sind, dehnen aber in dieser Phase ihre Erwerbstätigkeit noch aus (Bundesamt für Statistik BFS und Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG 2008, S. 15 und 18).[6]

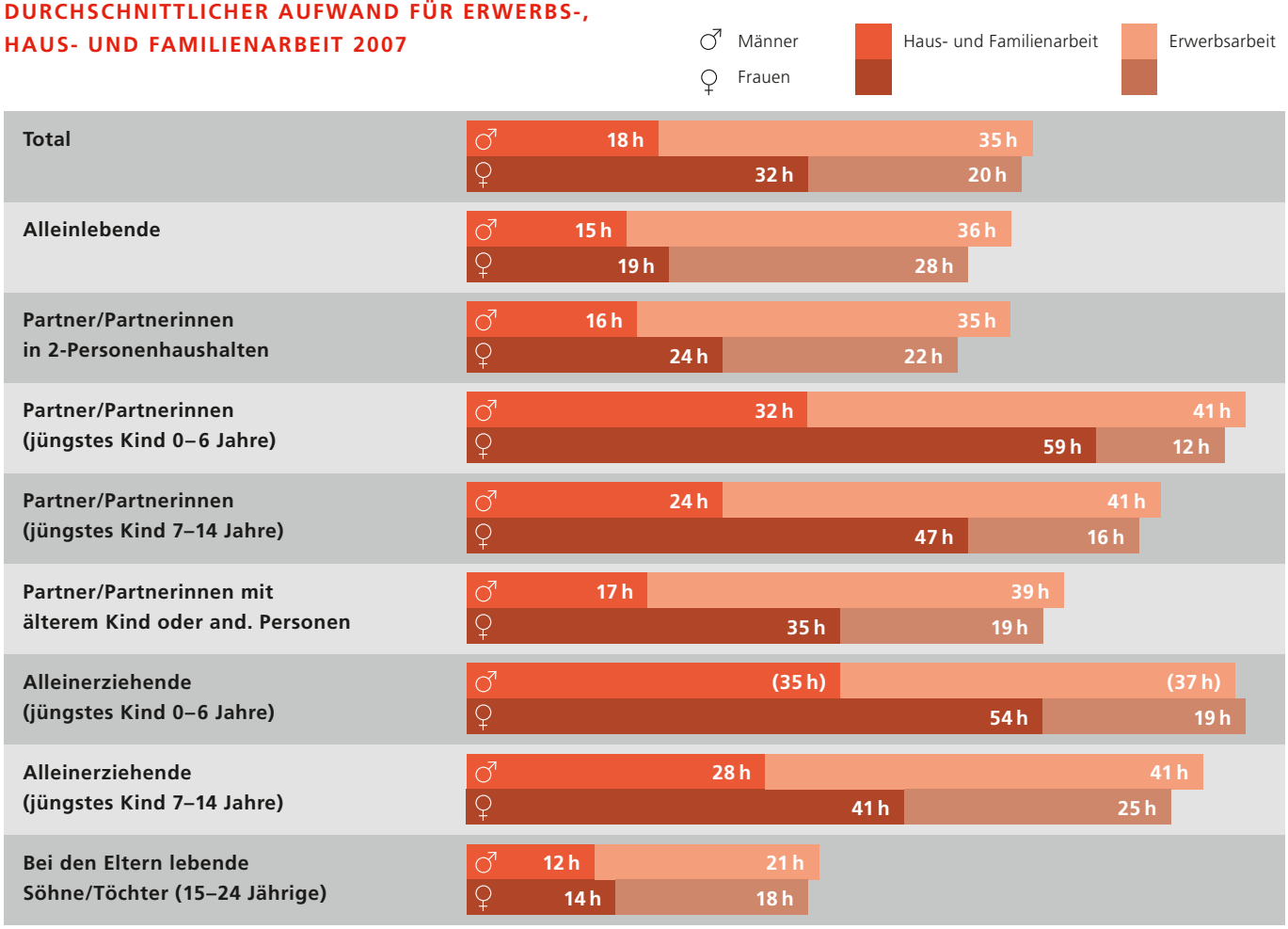
Aufteilung Kinderbetreuung

In Haushalten mit Kindern wenden Frauen pro Woche 20.5 Stunden für Kinderbetreuung auf, Männer 13 Stunden (Tabelle S. 9). Das sind Durchschnittswerte, die je nach Familientyp und Alter der Kinder stark variieren können. Mit zunehmendem Alter der Kinder geht der Betreuungsaufwand deutlich zurück.

Hausarbeit in Familien mit Kindern: ein Frauenjob

Zur direkten Betreuungsarbeit kommt in Familien mit Kindern ein Mehraufwand für Hausarbeit von durchschnittlich 12.6 Stunden hinzu. Diese Mehrarbeit wird praktisch ausschliesslich von den Frauen geleistet, Väter beteiligen sich wenig (Madörin, Schnegg und Baghdadi 2010).[7] Sie engagieren sich zwar heute deutlich stärker in der Kinderbetreuung, jedoch zu anderen Zeiten und konzentrierter als die Mütter, nämlich eher abends und am Wochenende. Die Arbeit der Mütter ist auf alle Wochentage verteilt und stärker zerstückelt (Bundesamt für Statistik BFS und Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG 2008, S.68f). Die zusätzliche Hausarbeit bleibt über die ganze Familienphase hinweg praktisch gleich hoch – im Unterschied zur Betreuungsarbeit, die mit zunehmendem Alter der Kinder abnimmt.

DURCHSCHNITTLICHER AUFWAND FÜR ERWERBS-, HAUS- UND FAMILIENARBEIT 2007



Nur Personen im erwerbstätigen Alter (Frauen zwischen 15 und 63 Jahren, Männer zwischen 15 und 64 Jahren). Zahlen in Klammern statistisch nur bedingt zulässig. Quelle: Bundesamt für Statistik, SAKE 2007

BETREUUNG VON ERWACHSENEN

Auch Erwachsene, insbesondere ältere Menschen, können betreuungsbedürftig werden. Von den etwas über einer Million erwachsener Menschen mit Behinderungen leben rund 865 000 in einem Privathaushalt und rund 170 000 Personen in Institutionen.[8] Nur etwa 40 % sind 65 Jahre und älter, allerdings ist bei diesen ein grösserer Anteil stark eingeschränkt als bei den jüngeren.[9]
Von allen über 64-jährigen Personen in Privathaushalten sind ca. 35 % in ihren Aktivitäten eingeschränkt (Hausarbeiten, Einkaufen usw.). Rund 10 % haben auch Mühe bei Alltagsaktivitäten wie Aufstehen, sich Anziehen, Körperpflege usw. Nur etwa 8 % nehmen organisierte Hilfeleistungen wie Spitex in Anspruch. Rund ein Viertel wird von Haushaltmitgliedern, von ausserhalb ihres Haushalts lebenden Verwandten oder von Freunden unterstützt – zum Teil zusätzlich zur Spitex.[10]

Pflege vorwiegend durch die Partnerin / den Partner

Pflegebedürftige Erwachsene in Privathaushalten werden hauptsächlich durch die Partnerin / den Partner gepflegt. Fehlt diese Person oder kann sie die Betreuung nicht übernehmen, springen vor allem die Töchter ein, deutlich seltener die Söhne (Höpflinger und Hugentobler 2005).

Die Care-Arbeit für Erwachsene ist in Paarbeziehungen weniger einseitig auf die Geschlechter verteilt als die Kinderbetreuung. Wegen des Altersunterschieds und der unterschiedlichen Lebenserwartung ist es trotzdem häufiger die Frau, die ihren Mann pflegt als umgekehrt. Das erklärt auch, weshalb in Paarhaushalten Frauen im Durchschnitt 13.7 Std. pro Woche für die Betreuung und Pflege des Partners aufwenden, Männer 9.8 Std. (Schön-Bühlmann 2005, S. 276).[11]

Pflege durch Personen ausserhalb des Haushalts

Insgesamt 11.3 % der Bevölkerung erbringen Hilfe- und Pflegeleistungen für Verwandte und Bekannte in deren Haushalt. Besonders engagiert sind Frauen zwischen 40 und 64 Jahren. Sie leisten im Durchschnitt 12 Stunden pro Monat, Männer etwas über 8 Stunden. Für Verwandte wird mehr Zeit eingesetzt als für Bekannte. Frauen sind bei der Pflege deutlich aktiver als Männer. Ausgeglichener ist das Verhältnis bei den übrigen Dienstleistungen (Haushalt, Gartenarbeit, Transporte usw.) (Schön-Bühlmann 2005, S. 278).[12]

BEZAHLTE CARE-ARBEIT

Bezahlte Care-Arbeit in Privathaushalten

Statistisch werden nur die legal in der Schweiz arbeitenden Angestellten in Privathaushalten erfasst.[13] Die Zahl der Ausländerinnen und Ausländer ohne legalen Aufenthaltsstatus (Sans Papiers) wird auf 100 000 oder mehr geschätzt (Longchamp et al. 2005). Darunter sind viele Frauen; sie arbeiten nicht selten als Hausangestellte. Die Illegalität und Unsichtbarkeit machen diese Care-Arbeitenden besonders schutzlos und ausbeutbar. Ausländerinnen werden für die Kinderbetreuung und zunehmend auch in der privaten Alterspflege eingesetzt: als Haushälterin und Pflegeperson in einem, zu meist geringem Lohn plus Kost und Logis. Eine Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO zeigt, dass der Haushaltsbereich nebst dem Baugewerbe den grössten Anteil an missbräuchlichen Lohnzahlungen (Tiefstlöhne) aufweist (Observatoire Universitaire de l'Emploi 2009).[14] Die Vorteile für die Arbeitgebenden liegen auf der Hand: günstige Betreuung rund um die Uhr durch ein und dieselbe, flexibel einsetzbare Pflegeperson. Eine einheimische Arbeitskraft wäre wesentlich teurer und für viele unerschwinglich.

Bezahlte Care-Arbeit in Institutionen: hoher Frauenanteil

Entlohnte Care-Arbeit wird von öffentlichen und privaten Einrichtungen des Erziehungs-, des Bildungs- und des Gesundheitswesens erbracht (Schulen[15], Krippen, Heime, Spitäler usw.). Die Frauenanteile in diesen Arbeitsfeldern sind hoch: Vorschulstufe über 95 %, obligatorische Schule insgesamt 66 %, Primarstufe fast 80 %, Sekundarstufe rund 50 % (Bundesamt für Statistik BFS 2010). In Krippen sind über 93 % der Angestellten Frauen (Bundesamt für Statistik BFS 2008). Im Pflege- und Therapiebereich (Spitäler, Alters- und Pflegeheime, Spitex) arbeiten rund 195 000 Personen resp. 8 % aller Erwerbstätigen, 80 % davon sind Frauen. Überdurchschnittlich ist auch der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer: In Spitälern lag er bei 34 %, in Heimen ist er vermutlich höher (deutlich mehr gering qualifizierte Pflegende) (Schweizerisches Gesundheitsobservatorium 2009).

Bezahlte Care-Arbeit: zunehmend ausländische Arbeitskräfte

Gemäss Prognosen steigt der Personalbedarf im Gesundheitsbereich generell, vor allem im Pflegebereich und dort primär in der Langzeitpflege. Der Bedarf kann nicht mit einheimischen Arbeitskräften gedeckt werden (Schweizerisches Gesundheitsobservatorium 2009). Zudem wurde in den letzten Jahren zu wenig Nachwuchs ausgebildet (Nationaler Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe 2009). Wenn für die Care-Arbeit in Institutionen wie auch Privathaushalten immer mehr Arbeitskräfte aus wirtschaftlich schwächeren Ländern rekrutiert werden, fehlen diese in den Herkunftsländern und müssen teilweise aus noch ärmeren Regionen angeworben werden. Diese so genannte Care-Chain (vgl. Hochschild 2000) endet in den ärmsten Ländern der Welt, wo sich die Lebensbedingungen durch den Mangel an Care-Leistenden massiv verschlechtern.

Dilemma Arbeitsbedingungen

Die Schwierigkeit, einheimisches Personal zu finden und auszubilden, hängt auch mit den Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen zusammen. Care-Arbeit in Institutionen ist körperlich und psychisch anspruchsvoll. Sie erfordert neben Fachwissen viel Ausdauer, Einfühlungsvermögen und Geduld. Zusätzlich belasten können Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit. Sie erschweren es den Angestellten, ihre Erwerbsarbeit mit Familien- und Betreuungsverantwortung zu vereinbaren.

Durch Spar- und Rationalisierungsmassnahmen haben sich die Arbeitsbedingungen für Care-Arbeitende in den letzten zwanzig Jahren verschlechtert (Wiederkehr 2009, S. 97f). Beziehungspflege, menschliche Nähe, Gespräche über Sorgen und Ängste sind für das Wohlbefinden und die Genesung der Betreuten mitentscheidend. Die Zeit dafür fehlt zunehmend. Das erleben viele Pflegende als unbefriedigend und wechseln den Beruf.

Spardruck: Care-Arbeit wird verlagert

Sparmassnahmen öffentlicher und privater Care-Institutionen wirken sich auch auf Familien und Privathaushalte aus: Patientinnen und Patienten werden von Spitälern früher entlassen und müssen bis zur vollständigen Genesung oft zuhause weiter gepflegt werden. Wenn das Spitex-Angebot zunehmend auf die Pflege konzentriert und die Haushaltsunterstützung eingeschränkt wird, übernehmen Angehörige die zusätzliche Hausarbeit oder delegieren diese – falls finanziell möglich – an private Dienstleistende. Care-Arbeit wird so nicht eingespart, sie wird lediglich verlagert.

WER ÜBERNIMMT WIE VIEL BETREUUNGSARBEIT? DIE WAHLFREIHEIT IST BEGRENZT.

DAS SPIELT EINE ROLLE

Einkommen | familienergänzende Angebote | flexible Arbeitszeiten | berufliche Ambitionen | Unterstützung durch Angehörige und Freiwillige

Kinder, Kranke, Behinderte, alte Menschen – Betreuung und Pflege ist in verschiedenen Lebensabschnitten ein Thema.

Kinderbetreuung: Wie untereinander aufteilen? Oder delegieren?

Paare, die Kinder bekommen, stehen vor der Entscheidung, wie sie die zusätzliche Arbeit bewältigen. Kann die Erwerbsarbeit dauerhaft reduziert werden? Wie sollen sie die Erwerbs- und Betreuungsarbeit untereinander aufteilen? Soll und kann die Betreuungsarbeit und die zusätzliche Hausarbeit teilweise delegiert werden? Wenn ja, an wen?

Viele Faktoren sind bei diesen Entscheiden zu berücksichtigen und zu gewichten. Wichtig sind auch Überlegungen zu den Auswirkungen eines Entscheids, etwa die Erwerbschancen nach einem Unterbruch, mögliche Renteneinbussen und die Folgen einer Scheidung (siehe Kapitel Konsequenzen ab Seite 22).

Einkommen: Unterschiede beeinflussen den Entscheid

Eltern bringen unterschiedliche berufliche Voraussetzungen mit, die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen. Das erzielbare Einkommen variiert stark nach Ausbildung und Beruf, aber auch nach Geschlecht. Frauen verdienen für die gleiche Arbeit in der Privatwirtschaft nicht nur rund 10% weniger als Männer (Strub et al. 2008, S. 83), sie arbeiten zudem oft in Berufen und Branchen mit deutlich niedrigeren Löhnen. Der Monatslohn einer Frau (Privatwirtschaft und öffentliche Verwaltung zusammen) betrug 2008 für ein volles Arbeitspensum im Mittel Fr. 5040.–, ein Mann verdiente Fr. 6248.– (Bundesamt für Statistik BFS 2009a, S. 6).[16] Die geringeren Verdienstmöglichkeiten der Frauen und der (altersbedingte) Vorsprung der Männer in der Karriere begünstigen Lösungen, bei denen der Mann hauptsächlich für den Erwerb und die Frau ganz oder mehrheitlich für die Care-Arbeit zuständig ist.

Heute ist die Erwerbstätigkeit der Mütter (auch mit kleineren Kindern) verbreitet und gesellschaftlich weitgehend anerkannt. Das Engagement der Väter in Haus- und Familienarbeit hat jedoch nicht entsprechend zugenommen, meist bleiben sie weiter voll erwerbstätig. Verschiedene Schweizer Studien zeigen, dass sich für verheiratete Eltern mit kleinen Kindern eine umfangreichere Erwerbstätigkeit des zweiten Elternteils finanziell oft nicht lohnt: Der Anteil des verfügbaren Einkommens aus dem zweiten Verdienst nimmt mit zunehmendem Arbeitspensum deutlich ab (Bütler 2007; Bütler/Ruesch 2009; Knupfer und Knöpfel 2005). Der zusätzliche Verdienst muss zu einem grossen Teil für Mehrkosten aufgewendet werden. Ursachen dafür sind einerseits die Begrenzung des Zweitverdienerabzugs und die höhere Progression bei den Steuern. Anderseits fallen bei erhöhtem Einkommen die Tarifreduktionen bei den Betreuungseinrichtungen weg. Das macht sich bei mehreren Betreuungstagen pro Woche massiv bemerkbar.

Familienergänzende Kinderbetreuung: Nachfrage grösser als Angebot

In den letzten Jahren wurden, nicht zuletzt dank den Fördermassnahmen des Bundes, die Angebote für familienexterne, kostenpflichtige Kinderbetreuung beträchtlich ausgebaut. Doch sie decken die steigende Nachfrage noch immer nicht und sind sehr ungleich verteilt. Auf dem Land beispielsweise sind Krippen wegen zu geringer Kinderzahlen oft schwierig zu realisieren. Im städtischen Umfeld steht in der Regel ein breiteres Angebot zur Verfügung: Krippe, Hort, Tagesfamilie, Mittagstisch oder Tagesschule. Die Platzzahl und das Betreuungsangebot sind jedoch beschränkt, z.B. offen nur an Werktagen ab 7 Uhr oder 8 Uhr bis 18 Uhr und teilweise Schliessung wegen Ferien. Kranke Kinder werden in der Regel nicht betreut.

Im Vergleich mit anderen OECD-Ländern ist das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen in der Schweiz unterdurchschnittlich ausgebaut (UNICEF 2008). Zirka 30% aller Mütter mit Kindern unter 15 Jahren schränken ihre Erwerbsarbeit wegen mangelnder externer Kinderbetreuung ein, Väter zu zirka 7% (Schätzungen für das Jahr 2005). Hochrechnungen zeigen, dass rund 21 000 Frauen wegen mangelnder Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf eine Erwerbstätigkeit verzichten. Weitere rund 54 000 erwerbstätige Mütter würden gerne mehr arbeiten. Zusammen ergibt dies ein geschätztes potenzielles Erwerbsvolumen von rund 44.7 Mio. Stunden jährlich oder gut 20 000 Vollzeitstellen, das dem Arbeitsmarkt allein wegen fehlender Kinderbetreuung nicht zur Verfügung steht (Mecop-Infras 2007).

Care-Arbeit selbst übernehmen: eine Rechenaufgabe

Ein Paar mit einem oder mehreren Kindern muss mit verschiedenen zusätzlichen Aufwendungen rechnen: höhere Konsumkosten (direkte Kinderkosten) und grösserer Zeitbedarf für die kinderbedingte Familien- und Hausarbeit (indirekte Kinderkosten). Letztere entstehen durch den Minderverdienst wegen reduzierter Erwerbsarbeit und/oder sind Ausgaben für die Haus- und Betreuungsarbeit durch Dritte (Gerfin et al. 2009, S. VI).

Die zusätzlichen direkten und indirekten Kosten werden nur zu einem geringen Teil durch den Erwerbsersatz der Mutterschaftsversicherung und die Familienzulagen gedeckt. Familien mit mittlerem Einkommen werden zudem bei den Krippentarifen und Steuern nur wenig entlastet. Um den Familienunterhalt zu decken, sind deshalb bis weit in die Mittelschicht hinein zwei oder zumindest eineinhalb Löhne nötig. Und für Familien mit tiefem Einkommen ist die volle Betreuung der Kinder zuhause gar nicht möglich, da sie zwingend auf zwei Löhne angewiesen sind.

Wenn beide Elternteile berufliche Ambitionen haben

Oft fallen wichtige berufliche Schritte (Etablierung im Beruf, Weiterbildung, Aufstieg in höhere Position) zeitlich zusammen mit dem Beginn der Familienphase. Frauen, die im Alter zwischen 25 und 35 ihre Berufstätigkeit zugunsten der Familie zurückstecken, geraten deshalb auf der Karriereleiter in Rückstand. Ganz besonders gilt dies für wissenschaftliche Laufbahnen und Karrieren in höheren Positionen von Wirtschaft und Verwaltung. Dies kann mit ein Grund sein, dass in der Schweiz 40 % der Akademikerinnen kinderlos bleiben (Eidg. Koordinationskommission für Familienfragen EKFF 2008, S. 25). Erschwerend kommt hinzu, dass für viele Laufbahnen Mobilität (Auslandaufenthalte, Stellenwechsel) gefordert ist und bei Paaren zwei verschiedene Karrieren unter einen Hut gebracht werden müssen.

Egalitäre Arbeitsteilung: Vieles muss stimmen

Für eine ausgeglichene Aufteilung der Betreuungsarbeit unter den Eltern muss Vieles stimmen: ähnlich gut bezahlte Stellen, Teilzeitpensen und Flexibilität bei der Einteilung und Organisation der Arbeit sind wichtig (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO 2007). Solche Arbeitsbedingungen sind heute nicht selbstverständlich und ungleich verteilt. Im Anstellungsverhältnis profitieren Mütter seltener als Väter von flexiblen Arbeitszeitmodellen wie Blockzeit und Gleitzeit, Monats- oder Jahresarbeitszeit usw. (Bundesamt für Statistik BFS 2008, S. 73). Ist das Kind krank oder müssen unvorhergesehene Termine wahrgenommen werden, braucht es zusätzliche Betreuungsmöglichkeiten auf Abruf. Die meisten Paare mit egalitärer Arbeitsteilung sind zusätzlich auf externe Kinderbetreuung angewiesen, denn oft müssen oder wollen beide Elternteile mehr als 50 % arbeiten.

Alleinerziehende: zeitlich und finanziell am Limit

Alleinerziehende haben die weitaus höchste Arbeitslast zu tragen. Der Aufwand für Lebensunterhalt, Haushalt und Kinderbetreuung ist kaum geringer als bei einer Familie mit zwei Elternteilen, doch kann er nicht auf zwei Personen verteilt werden. Alleinerziehende sind fast immer auf eine Erwerbstätigkeit angewiesen, da die Alimente bzw. die Witwen- und Waisenrenten zu gering sind und sie für ihre Altersvorsorge selbst aufkommen (Eidg. Kommission für Frauenfragen EKF 2007).

Alleinerziehende Väter sind oft vollzeitlich erwerbstätig und übernehmen selbst wenig Betreuungsarbeit. Alleinerziehende Mütter hingegen arbeiten meist Teilzeit, dies jedoch häufiger und mit einem durchschnittlich höheren Pensum als Mütter, die mit einem Partner zusammenleben. Sie betreuen ihre Kinder zum grössten Teil selbst.

EINFLUSSFAKTOREN AUF BETREUUNGSLÖSUNG
KINDER

Betreuung von Erwachsenen: kein einfacher Entscheid

Krankheit, Unfall, Altersbeschwerden – plötzlich benötigen Angehörige vorübergehend oder dauernd Betreuung. Beim Entscheid, ob jemand aus dem nahen Umfeld – die Partnerin, der Partner, Geschwister, die Eltern – diese Betreuungsaufgabe übernehmen will und kann, gilt es, verschiedene Optionen abzuwägen und für alle Beteiligten die beste Lösung zu finden.

Beruf und Angehörigenpflege: keine einfache Kombination

Rund 2 % der Erwerbstätigen leben mit einer betreuungsbedürftigen Person im gleichen Haushalt. Weitere knapp 2 % der Erwerbstätigen pflegen Angehörige, die in einem andern Haushalt leben (Bischofberger und Höglinger 2008, S. 36).

Nicht selten erfüllen die Betreuenden zwei Aufgaben gleichzeitig: die Betreuung kleiner Kinder und die Pflege von Angehörigen. Brauchen Eltern oder Schwiegereltern Betreuung, sind es oft Frauen, die dafür ihre Erwerbstätigkeit einschränken (Tabelle 2).

Wer die Betreuungsaufgabe mit dem Beruf kombinieren will, ist bei der Angehörigenpflege ebenso wie bei der Kinderbetreuung auf flexible Lösungen am Arbeitsplatz angewiesen. Zentral ist das Verständnis von Vorgesetzten und von Kolleginnen und Kollegen. Freistellungen oder vermehrte Zeitflexibilität für die Angehörigenpflege wird in Betrieben erst in Ansätzen diskutiert.

Bei der Angehörigenpflege kommt erschwerend hinzu, dass sich der Verlauf der Krankheit oder Behinderung und damit die Betreuungsdauer schwer abschätzen lässt. Zudem kann die physische und psychische Belastung der betreuenden Person deren Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz beeinträchtigen. Dann werden Entlastungsmöglichkeiten nötig (Tageskliniken, Haushaltshilfen usw.). Die Organisation und Abstimmung all dieser Massnahmen kann sehr aufwändig sein. Die Lösungen müssen zudem finanzierbar und verlässlich sein, damit die Betreuenden ihrer Berufstätigkeit nachgehen können.

Gelingt die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Betreuungsaufgabe nicht, gibt es heute zwei Möglichkeiten. Entweder wird auf die Betreuung zuhause verzichtet, und die bedeutenden Mehrkosten einer institutionellen Betreuung müssen sowohl von der betreuten Person wie auch von der Allgemeinheit getragen werden. Oder die Betreuungsperson gibt ihre Erwerbstätigkeit auf, verliert damit ihr Einkommen, erleidet Einschränkungen hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft und bei der Altersvorsorge. Für die Volkswirtschaft bedeutet dies kurzfristig einen Verlust an Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträgen, längerfristig können Kosten in der Sozialhilfe und bei Ergänzungsleistungen die Folge sein.

Rentnerinnen und Rentner leisten besonders viel Care-Arbeit

Die heutigen Rentnerinnen und Rentner sind überwiegend bei guter Gesundheit und finanziell abgesichert. Viele von ihnen übernehmen Care-Aufgaben: Grosseltern betreuen ihre Enkel, andere sind aktiv in der Nachbarschaftshilfe, in Altersorganisationen, Kirchgemeinden und Vereinen. Sie besuchen Kranke, verteilen Essen, begleiten Behinderte oder übernehmen Transportdienste. Viele der über 65-Jährigen betreuen den kranken Partner / die kranke Partnerin. Insgesamt leisten ältere Menschen bis zum Alter von 80 Jahren mehr unentgeltliche Unterstützungs- und Pflegearbeit als sie selbst beanspruchen. Sie ermöglichen Tausenden von älteren Personen ein mehr oder weniger eigenständiges Leben zuhause, ziehen für sich Befriedigung aus dieser Arbeit und ersparen der öffentlichen Hand beträchtliche Kosten. Diese Tatsache sollte vermehrt berücksichtigt werden. Vor allem Frauen werden oft fälschlicherweise als Kostenverursacherinnen im Alter gesehen, weil sie häufiger keine Angehörigen mehr haben, die ihre Pflege übernehmen können. Dabei wird vergessen, wie viel unentgeltliche Care-Arbeit gerade sie geleistet haben, bevor sie selbst pflegebedürftig wurden (Stutz 2007).

EINFLUSSFAKTOREN AUF BETREUUNGSLÖSUNG
ERWACHSENE

WER VIEL GIBT, KANN VIEL GEWINNEN, ABER AUCH VERLIEREN.

DIE NACHTEILE UNBEZAHLTER CARE-ARBEIT

Geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt | fehlende Anerkennung der Qualifikationen | unzureichende soziale Absicherung | weniger Ausbildungsoptionen | Rollenzementierung | Armutsrisiko

Die meisten Menschen leisten im Laufe ihres Lebens Care-Arbeit. Art und Ausmass des Engagements sind ebenso unterschiedlich wie die dadurch notwendigen Einschränkungen anderer Aktivitäten, namentlich der Erwerbsarbeit.

Weniger Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Wer Betreuungsverantwortung übernimmt, hat weniger Zeit für die Erwerbsarbeit. Meistens ist höchstens eine Teilzeitanstellung möglich. Jobs mit unregelmässigen Arbeitszeiten, viel Überzeit oder hoher Mobilität kommen von vornherein nicht in Frage. Ideal sind Arbeitszeitregelungen mit möglichst viel Spielraum. Doch solche Bedingungen bietet nicht jeder Betrieb.[17] Personen mit Care-Aufgaben sind deshalb öfter erwerbslos oder können nicht im gewünschten Umfang erwerbstätig sein. Der Anteil der Erwerbslosen und der Unterbeschäftigten ist denn auch bei Frauen mit Kindern im Vorschul- und Schulalter massiv höher als bei Männern oder kinderlosen Frauen (Bundesamt für Statistik BFS 2008, S. 21).

Geringere Lohn- und Karrierechancen

Die eingeschränkte Verfügbarkeit und allfällige Unterbrüche der Erwerbstätigkeit von Care-Arbeitenden wirken sich mehrfach negativ aus: Sie finden beispielsweise keine Stelle, die ihren Qualifikationen und dem gewünschten und flexiblen Pensum entspricht. Sie können wegen zu geringer Pensen oder aus zeitlichen Gründen nicht an Weiterbildungen teilnehmen und damit ihre Stellung verbessern. Sie erhalten seltener verantwortungsvolle Positionen, weil ihre Vorgesetzten unvorhergesehene Absenzen und mangelnde Bereitschaft für Überzeit befürchten. Zudem sind Teilzeitstellen in leitenden Positionen rar.

Fazit: Care-Leistende bleiben auf der Karriereleiter stecken und nehmen deutliche Lohneinbussen in Kauf. Zwei Beispiele: Gemäss Lohnstrukturerhebung 2006 verdienen verheiratete Frauen 31% weniger als ihre männlichen Kollegen (Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG 2009, S. 9). Eine Untersuchung zeigt für Frauen bei allen Biografietypen den gleichen Effekt: Durch das Vorhandensein von Kindern ergibt sich eine lebenslängliche Reduktion des durchschnittlichen Lohnes (Bauer 2000, S. 134).

Dequalifizierung und fehlende Anerkennung der ausserberuflichen Kompetenzen

Wer Care-Arbeit übernimmt, leistet ausserberuflich anspruchsvolle Arbeit und erwirbt dabei vielfältige Kompetenzen. So werden beispielsweise Belastbarkeit, Flexibilität, Kommunikations- und Organisationsfähigkeit trainiert – Schlüsselkompetenzen also, die auf dem Arbeitsmarkt grundsätzlich gefragt sind (Kadishi 2001 und 2002). Noch werden solche ausserberuflich erworbenen Kompetenzen viel zu selten anerkannt. Das Augenmerk liegt vielmehr bei den fehlenden Berufsjahren, in denen allenfalls fachliche Entwicklungen und entsprechende Weiterbildungen verpasst wurden. Das erschwert den Wiedereinstieg in qualifizierte Stellen und in Ausbildungen, die an das vorherige Qualifikationsniveau anschliessen. Und es verstärkt die Abhängigkeit vom Existenz sichernden Einkommen eines Partners / einer Partnerin.

Aus wirtschaftlicher Sicht sind sowohl der Verlust beruflicher Qualifikationen, eine nicht den Qualifikationen entsprechende Beschäftigung, Unterbeschäftigung als auch die Nichtanerkennung von ausserberuflich erworbenen Kompetenzen eine Verschwendung von Ressourcen.

Zementierung der gewählten Arbeitsteilung

Paare, welche die Betreuungs- und damit die Erwerbsarbeit nach einiger Zeit anders aufteilen wollen, scheitern oft an den Nachteilen, die sie in Kauf nehmen müssten. Wenn sich der eine Elternteil voll der beruflichen Laufbahn widmen konnte, sind seine finanziellen und statusbezogenen Einbussen bei einer Umverteilung markant. Sie können meist durch den anderen Elternteil nicht wettgemacht werden.

Nicht nur im Berufsleben, auch in der Familie führt die Arbeitsteilung zu einem Ungleichgewicht: Wer bis jetzt von der Care-Arbeit zuhause entlastet war, konnte sich die entsprechenden Fähigkeiten nur bedingt aneignen. Auch diese einseitige Kompetenzentwicklung kann ein Grund sein, die gewählte Aufteilung beizubehalten.

Damit verfestigen sich die Arbeitsteilung ebenso wie die Abhängigkeiten. Das ist aus gesellschaftlicher Sicht nicht wünschenswert. Menschen mit vielfältigen beruflichen, sozialen wie alltagspraktischen Fähigkeiten sind flexibler und eigenständiger. Sie sind für das Berufsleben ebenso gut gerüstet wie für das Zusammenleben im privaten Alltag und ihre soziale Absicherung ist besser. Dieser Umstand gewinnt angesichts der hohen Scheidungsraten zunehmend an Bedeutung.

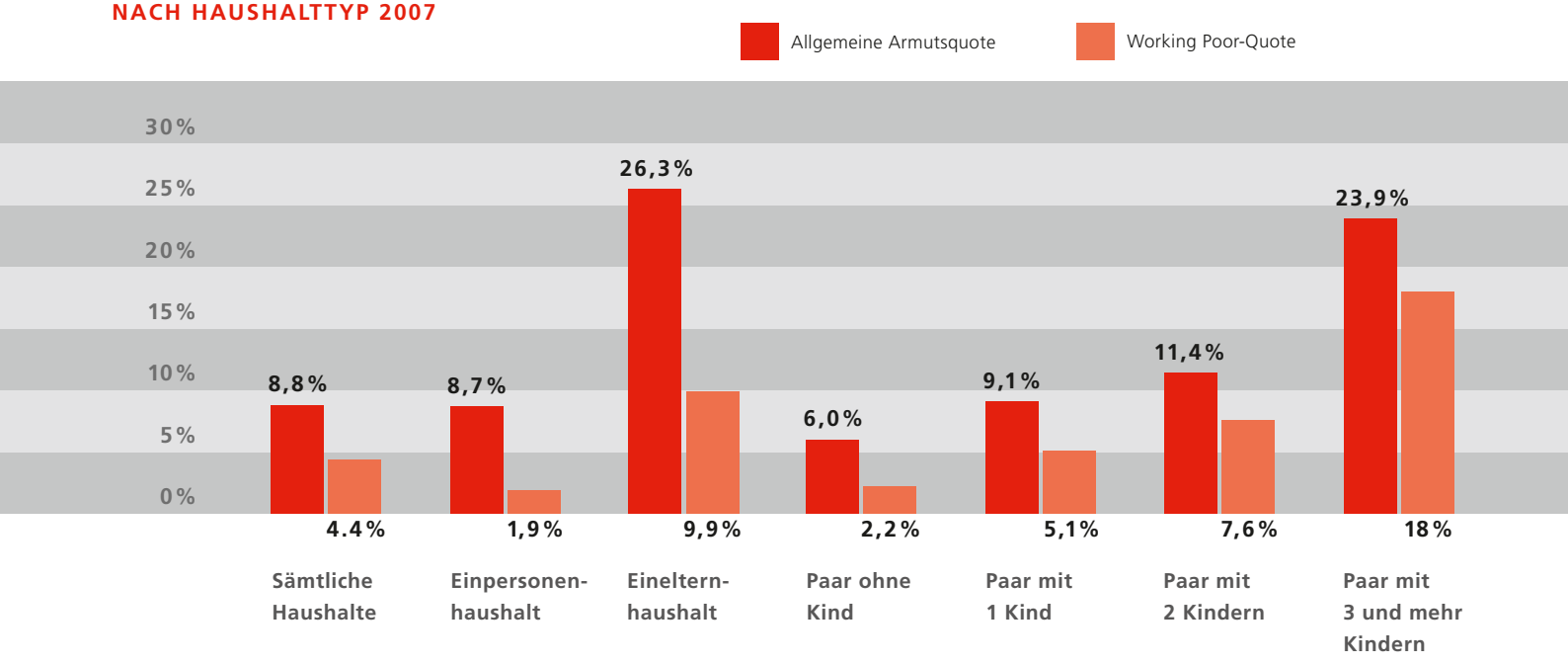
Armutsrisiko für Alleinerziehende und Familien mit mehreren Kindern

Über 50% der Ehen werden geschieden, bei knapp der Hälfte der Scheidungen sind Kinder betroffen (Bundesamt für Statistik BFS 2008, S. 10). Sie leben in der Regel bei der Mutter. Alleinerziehende Väter machen heute weniger als 15% der Einelternfamilien aus. Alleinerziehende sind überdurchschnittlich oft von Armut betroffen: Die Verantwortung für Unterhalt und Betreuung ist nicht auf zwei Erwachsene verteilt, die Kosten für den Lebensunterhalt sind aber ähnlich hoch wie bei Familien mit zwei Elternteilen.

2007 lag das Einkommen von mehr als einem Viertel aller Einelternfamilien unter der Armutsgrenze. Insgesamt 18% der Alleinerziehenden waren 2006 auf Sozialhilfe angewiesen (Bundesamt für Statistik BFS 2008, S. 47).

Aber auch Familien mit zwei und mehr Kindern sind überdurchschnittlich oft von Armut betroffen. Bei Familien mit drei und mehr Kindern sind es bereits ein Viertel. Bei letzteren ist der Anteil der working poor, d.h. von Haushalten, die trotz einer Erwerbstätigkeit von mindestens 36 Wochenstunden unter die Armutsgrenze fallen, besonders hoch. Meist verfügen die Eltern über geringe berufliche Qualifikationen und entsprechend tiefe Löhne. Überdurchschnittlich viele haben keinen Schweizer Pass. Trotzdem: Nur 2.6% dieser Familien beziehen Sozialhilfe (Bevölkerungsdurchschnitt 4%) (Bundesamt für Statistik 2008, S. 47).

ARMUTS- UND WORKING POOR-QUOTE NACH HAUSHALTTYP 2007



Quelle: Bundesamt für Statistik, SAKE 2007

Negative Auswirkungen bis ins Rentenalter

Eltern wird für die Jahre der elterlichen Sorge für Kinder unter 16 Jahren ein theoretisches Einkommen bei der AHV gutgeschrieben, so genannte Erziehungsgutschriften. Analog dazu können für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen im eigenen Haushalt Betreuungsgutschriften der AHV beantragt werden. Damit wird der Einkommensverlust von Care-Arbeitenden bei der AHV-Rente zumindest teilweise ausgeglichen.[18]

Bei der zweiten Säule machen sich Erwerbsausfälle aufgrund von Betreuungsarbeit stärker bemerkbar, vor allem für Geschiedene, Konkubinatspaare und Alleinstehende. Fehlende Beitragsjahre oder geringere Beiträge eines Partners / einer Partnerin während der Ehe können bei einer Scheidung durch den Vorsorgeausgleich kompensiert werden. Allerdings verzichten viele (heute vor allem Frauen) bei der Scheidung auf diesen Anspruch. Der Verzicht ist in der Praxis nicht die Ausnahme geblieben, wie es der Gesetzgeber wollte. Für Unverheiratete fällt die Möglichkeit eines Ausgleichs weg. Kommt es nach Eintritt der Pensionierung zu einer Scheidung, ist lediglich eine angemessene Entschädigung geschuldet. Es findet kein Ausgleich statt.[19]

Personen, die über längere Zeit pflegebedürftige Eltern betreuen und dadurch einen Heimaufenthalt hinausschieben oder unnötig machen, sparen Kosten, die sonst zulasten des Vermögens der betreuten Person gehen. Die Einführung eines Anspruchs auf Entschädigung dieses Einsatzes im Rahmen des Erbrechts könnte innerfamiliär einen Ausgleich für die geleistete unbezahlte Care-Arbeit schaffen und Care-Leistende, die ihre Erwerbstätigkeit reduzieren, finanziell absichern. Denn: Personen mit reduzierter Erwerbstätigkeit kommen je nach Lohnhöhe und Arbeitspensum nicht auf den Mindestlohn, der zu einer Versicherung berechtigt. Sie verlieren dadurch Beitragsjahre und müssen massive Einbussen bei den Renten in Kauf nehmen. Diese fehlende Kompensation in der beruflichen Vorsorge kann zur Folge haben, dass der Staat mehr Ergänzungsleistungen und mehr Sozialhilfe bezahlen muss.

NACHTEILE DURCH DIE ÜBERNAHME VON CARE-VERANTWORTUNG IM PRIVATEN HAUSHALT

Bereich	Nachteile	Individuelle Folgen	Volkswirtschaftliche Auswirkungen
Arbeitsmarkt	Geringere Chancen bei Anstellung und Aufstieg, Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg	Höhere Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung, Lohneinbussen	Geringere Steuereinnahmen, Belastung der Arbeitslosenversicherung
	Beschränkte Anerkennung von Kompetenzen aus der Familien- und Freiwilligenarbeit	Einkommenseinbussen, Hindernisse bei Weiterbildungen, Dequalifikation	Steuereinbussen, Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, Verlust von Bildungsinvestitionen
Sozialversicherungssystem	Unzureichende soziale Absicherung der Betreuungsarbeit	Abhängigkeit, Armutsrisiko	Erhöhte Sozialhilfekosten
	Renteneinbussen durch Reduktion oder Unterbruch der Erwerbsarbeit, v.a. in der 2. Säule	Armutsrisiko im Alter	Höhere Sozialausgaben (Ergänzungsleistungen, Sozialhilfe), geringere Steuereinnahmen
Bildungssystem	Eingeschränktes Angebot an Teilzeitausbildungen und modularen Ausbildungen, Alterslimiten bei Stipendien	Eingeschränkte Ausbildungsmöglichkeiten, Bildungsdefizit	Keine optimale Qualifizierung
	Fehlende Anerkennung der in der Care-Arbeit erworbenen Qualifikationen	Kein Zugang zu bestimmten Ausbildungen, längere Ausbildungszeit	Verlust von Bildungspotenzial

Stolpersteine für eine ausgeglichenere Verteilung auf Frauen und Männer

Immer mehr jüngere Paare wollen die unbezahlte Care-Arbeit partnerschaftlich teilen. Doch die Realisierung dieses Wunsches ist nicht immer einfach. Welches sind die Hindernisse? Welche Rahmenbedingungen erweisen sich als Stolpersteine?

HÜRDEN FÜR EINE AUSGEGLICHENERE AUFTEILUNG DER UNBEZAHLTEN CARE-ARBEIT

Bereich	Hürden / Schwierigkeiten	Wirkungen
Arbeitsmarkt	Lohndifferenz zwischen Geschlechtern	Geringeres Familieneinkommen bei egalitärer Aufteilung
	Teilweise nicht Existenz sichernde Löhne	Zwei halbe Einkommen reichen nicht für Familienunterhalt, Working poor
	Hohe (Normal-)Arbeitszeit	Vereinbarkeitsprobleme, Zeitkonflikte
	Zu wenig flexible Arbeitszeitregelungen, unregelmässige Arbeitszeiten	Vereinbarkeitsprobleme, Zeitkonflikte
	Zu wenig qualifizierte Teilzeitstellen, v.a in sog. Männerberufen und in höheren Positionen	Beteiligung von Männern an Betreuungsarbeit erschwert
	Segmentierung des Arbeitsmarkts (in sog. Frauen- und Männerberufe)	Unterschiedliche Erwerbs- und Karrierechancen fördern traditionelle Rollenverteilung, Care-Kompetenzen sind einseitig verteilt
Schule	Eingeschränktes Angebot an Blockzeiten, Mittagstischen, Tagesschulen	Mehr Präsenz der Eltern erforderlich, Erwerbstätigkeit tendenziell eingeschränkt
Institutionelle Betreuung	Nicht der Nachfrage entsprechendes Angebot	Entlastung der Betreuenden erschwert, Betreuende (meist Frauen) schränken Erwerbstätigkeit ein oder verzichten darauf
	Hohe Kosten	Entlastung der Betreuenden erschwert, Betreuende (meist Frauen) schränken Erwerbstätigkeit ein oder verzichten darauf
	Ungünstige Tarifstruktur (Krippen)	Zweiteinkommen erhöht Kosten für externe Betreuung
Steuern	Zusammenveranlagung der Ehepaare, Begrenzung Doppelverdienerabzug	Zweites Einkommen bewirkt höhere Steuerprogression
	Beschränkte Abzüge für Betreuungskosten	Externe Betreuung für viele zu teuer
Sozialversicherung	Kurzer Mutterschaftsurlaub, kein Vaterschaftsurlaub / Elternurlaub	Zwingt oft (meist die Mütter) zu Erwerbsunterbruch, erschwert Übernahme der Kleinkindbetreuung durch Väter
	Kein bezahlter Urlaub für Angehörigenbetreuung	Übernahme von Care-Verantwortung für Erwerbstätige erschwert

CARE-ARBEIT IST ANERKANNT, AUSGEGLICHENER VERTEILT UND BEZAHLBAR

SIEBEN ZIELE

Unbezahlte Care-Arbeit wird als gesellschaftlich zentrale, volkswirtschaftlich relevante und unverzichtbare Arbeit anerkannt.

Ausbildungen lassen sich mit Care-Verantwortung vereinbaren. Kompetenzen aus unbezahlter Care-Arbeit werden auf dem Arbeitsmarkt angerechnet.

Unbezahlte Care-Arbeit lässt sich mit einer beruflichen Laufbahn vereinbaren.

Die besondere Situation Alleinstehender mit Betreuungsaufgaben wird berücksichtigt – bei Entlastungsangeboten ebenso wie bei Unterhalts- und Vorsorgeregelungen.

Care-Arbeit ist ausgeglichener auf die Geschlechter verteilt.

Institutionelle Care-Leistungen sind bezahlbar und auf die Bedürfnisse der Nutzenden abgestimmt.

Die Arbeitsbedingungen für bezahlte Care-Arbeit sind fair und gemäss den Besonderheiten dieser Arbeit ausgestaltet. Es wird genügend Personal ausgebildet.

SIEBEN HANDLUNGSFELDER

Die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit müssen deutlich verbessert werden. Dazu braucht es einerseits konkrete Massnahmen in Politik und Wirtschaft; anderseits muss ein gesellschaftliches Umdenken auf breiter Ebene stattfinden.

Das sind die wichtigsten Handlungsfelder:

Unbezahlte Care-Arbeit wird als gesellschaftlich zentrale, volkswirtschaftlich relevante und unverzichtbare Arbeit anerkannt.

Keine Gesellschaft kommt ohne unbezahlte Care-Arbeit aus. Diese Unverzichtbarkeit muss stärker im öffentlichen Bewusstsein verankert werden und sich in gezielten gesundheits-, sozial-, bildungs- und wirtschaftpolitischen Massnahmen zu ihrer Besserstellung niederschlagen.

- **Bei Entscheiden in Politik und Wirtschaft wird die gesellschaftliche und ökonomische Bedeutung der unbezahlten Care-Arbeit verstärkt berücksichtigt. Die Verantwortlichen initiieren gezielte Massnahmen zu deren sozialen Absicherung und zur Förderung der Vereinbarkeit von unbezahlter Care-Arbeit und Erwerbsarbeit.**
- **Statistiken weisen den Umfang und die Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit regelmässig aus und integrieren sie in die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung.**
- **Die Wirtschaftswissenschaften verstärken gezielt die Forschung zu Care Economy.**

Ausbildungen lassen sich mit Care-Verantwortung vereinbaren. Kompetenzen aus unbezahlter Care-Arbeit werden auf dem Arbeitsmarkt angerechnet.

Wer Betreuungsverpflichtungen übernimmt, muss heute bei Ausbildungen und auf dem Arbeitsmarkt mit Nachteilen rechnen. Diese sind aufzuheben bzw. auszugleichen. Wer sich um andere kümmert soll weder seine berufliche Zukunft, noch seine finanzielle Unabhängigkeit und seine soziale Absicherung gefährdet sehen.

- **Ausbildungen werden modular angeboten, damit sich auch Personen mit Betreuungsaufgaben für den Arbeitsmarkt qualifizieren können.**
- **Geleistete Care-Arbeit wird bei Anstellung, Lohneinstufung und Beförderung als qualifizierende Erfahrung berücksichtigt und angerechnet.**

Unbezahlte Care-Arbeit lässt sich mit einer beruflichen Laufbahn vereinbaren.

Verzicht oder eine starke Einschränkung der Erwerbsarbeit wegen Care-Arbeit hat unmittelbare und langfristig nachteilige Folgen – für die Einzelnen und für die Gesellschaft.
Frauen, die nach wie vor den Hauptteil der unbezahlten Care-Arbeit übernehmen, verfügen heute vermehrt über höhere Ausbildungen. Die Nutzung ihres Arbeitskräftepotenzials ist angesichts der aktuellen demografischen Entwicklung unserer Gesellschaft wirtschaftlich unerlässlich.

- **Die öffentliche Hand sorgt in Zusammenarbeit mit Privaten für ein Grundangebot zur Betreuung von Kindern wie auch von pflegebedürftigen Erwachsenen. Das Angebot entspricht der Nachfrage und ist erschwinglich.**
- **Mit flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und Jobsharing, firmeneigenen Krippen, grosszügigeren Urlaubsmöglichkeiten u.ä. fördern Arbeitgebende die Kombination von Betreuungsaufgaben und Erwerbsarbeit.**

Die besondere Situation Alleinstehender mit Betreuungsaufgaben wird berücksichtigt – bei Entlastungsangeboten ebenso wie bei Unterhalts- und Vorsorgeregelungen.

Die höchste Belastung durch Erwerbsarbeit und Betreuungsarbeit haben Alleinerziehende und alleinstehende Erwerbstätige, die Angehörige pflegen. Sie kommen für ihren Unterhalt und ihre Altersvorsorge weitgehend allein auf: Erwerbsarbeit in einem ausreichenden Ausmass und eine angemessene soziale Absicherung sind für sie besonders wichtig.

- **Institutionelle Betreuungsangebote zur Entlastung und Ergänzung der privaten Care-Arbeit tragen den finanziellen Möglichkeiten Alleinstehender Rechnung.**
- **Bei den Unterhaltsregelungen (Existenzminimum) und der Alimentenbevorschussung wird den Betreuungsaufgaben und den damit verbundenen Einschränkungen der Erwerbstätigkeit Rechnung getragen.**
- **Es bestehen Möglichkeiten eines steuerbegünstigten Vorsorgeaufbaus für geschiedene Personen, denen wegen Betreuungspflichten eine Erwerbstätigkeit nicht oder nur begrenzt zumutbar ist.**

Care-Arbeit ist ausgeglichener auf die Geschlechter verteilt.

Heute leisten Frauen den weitaus grössten Teil der Care-Arbeit. Bezahlte Care-Arbeit weist einen hohen Anteil an weiblichen Arbeitnehmenden auf. Vor allem übernehmen Frauen fast zwei Drittel der unbezahlten Care-Arbeit. Zusätzlich zur Beseitigung der Nachteile braucht es Massnahmen, welche Männern den Einstieg in die Care-Arbeit erleichtern.

- **Es werden gezielt Voraussetzungen wie z.B. ein Vaterschafts- bzw. Elternurlaub geschaffen, die es Männern erleichtern, sich stärker in der Care-Arbeit zu engagieren.**
- **Gezielte Massnahmen erhöhen die Attraktivität der Care-Berufe auch für Männer.**

Institutionelle Care-Leistungen sind bezahlbar und auf die Bedürfnisse der Nutzenden abgestimmt.

Institutionelle Care-Arbeit hat ihren Preis. Betreuungsangebote wie Krippen, Tageseltern, Hauspflege usw. sind deshalb oft jenen vorbehalten, die sie sich leisten können.

Zudem sind die Angebote dieser Einrichtungen zum Teil schwer zu vereinbaren mit den Anforderungen der Erwerbsarbeit. Das gilt u.a. für Öffnungszeiten von Kindertagesstätten. Dadurch entstehen Zielkonflikte zwischen Care- und Erwerbsarbeit.

- **Die öffentliche Hand sorgt in Zusammenarbeit mit Privaten für ein Grundangebot zur Betreuung von Kindern wie auch von pflegebedürftigen Erwachsenen. Das Angebot entspricht der Nachfrage und ist erschwinglich.**
- **Institutionen zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Erwachsenen passen ihre Leistungen so an, dass sie privat Care-Arbeit Leistende optimal ergänzen und entlasten. Dazu werden neue, flexible und erschwingliche Angebote entwickelt (erweiterte Krippenzeiten, Tageskliniken für Pflegebedürftige).**

Die Arbeitsbedingungen für bezahlte Care-Arbeit sind fair und gemäss den Besonderheiten dieser Arbeit ausgestaltet. Es wird genügend Personal ausgebildet.

Vor allem in privaten Haushalten sind Care-Arbeitende mit schlechten Arbeitsbedingungen, geringen Löhnen, manchmal auch mit Willkür und Übergriffen konfrontiert, gegen die sie sich schlecht zur Wehr setzen können.

Auch in vielen Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens haben sich die Arbeitsbedingungen wegen des Spardrucks verschlechtert. Weniger Betreuende sind für mehr Betreute zuständig. Ein akuter Mangel an qualifiziertem Personal zeichnet sich ab. Die Arbeit verdichtet sich, die Beziehungsarbeit kommt zu kurz. Nacht- und Wochenendarbeit sind eine zusätzliche Belastung.

- **Bezahlte Care-Arbeit in Privathaushalten wird arbeitsrechtlich und finanziell angemessen abgesichert. – Die laufenden Bestrebungen des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO zur Einführung eines Normalarbeitsvertrags sind ein wichtiger Schritt in diese Richtung.**
- **Um qualifiziertes Personal halten und die Qualität von institutionellen Care-Leistungen sichern zu können, wird auf faire Arbeitsbedingungen (angemessene Entschädigung, Entwicklungsmöglichkeiten etc.) geachtet. Dazu gehört, dass die Arbeitsbelastung und die Arbeitsdichte (die in einem bestimmten Zeitraum zu erbringenden Leistungen) von den Mitarbeitenden auch längerfristig ohne gesundheitliche Folgen zu bewältigen sind.**
- **Institutionen des Care-Bereichs sorgen mit flexiblen und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen dafür, dass Mitarbeitende ihre Arbeit mit den eigenen Betreuungsaufgaben vereinbaren können.**
- **Bund, Kantone und die Institutionen des Gesundheitswesens sorgen dafür, dass genügend qualifiziertes (Pflege-)Personal ausgebildet wird und die Mitarbeitenden laufend weitergebildet werden.**

Impulse für Arbeitgebende und Best practices

Viele Akteurinnen und Akteure können auf unterschiedlichen Ebenen wesentliche Beiträge leisten. Siehe Kapitel «Anregungen» Seiten 31 bis 33.

DAS WICHTIGSTE AUS SICHT DER GLEICHSTELLUNG

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Care-Verantwortung

Es ist ein eigentlicher Teufelskreis: Die bestehende Segmentierung des Arbeitsmarktes in sogenannte Frauen- und Männerberufe und die Lohnungleichheit führen dazu, dass eine einseitige Übernahme der Care-Arbeit durch Frauen rational und ökonomisch erscheint (Bauer 2000). Die Tatsache, dass mehr Frauen als Männer Betreuungsverantwortung übernehmen, fördert wiederum die Lohndiskriminierung. Frauen wählen eher typische Frauenberufe, weil sich dort Familie und Beruf vermeintlich besser vereinbaren lassen. Umgekehrt wählen Männer oft Berufe und Tätigkeiten, die viel zeitliche Flexibilität verlangen und schlecht mit Care-Arbeit kombinierbar sind. Um diese Situation zu durchbrechen, sind das die wichtigsten Massnahmen:

- **Erweiterung des Spektrums bei der Berufswahl von Männern und Frauen**
- **Durchsetzung der Lohngleichheit**
- **Anerkennung der bei unbezahlter Care-Arbeit erworbenen Qualifikationen durch Ausbildungsinstitutionen und Arbeitgebende**
- **Förderung der Vereinbarkeit von unbezahlter Care-Arbeit und Beruf durch flexible Arbeitszeiten und Regelungen für die Betreuung kranker und pflegebedürftiger Angehöriger (Einführung eines Pflegezeitgesetzes)**

Ausgeglichenere Verteilung der Care-Arbeit auf Männer und Frauen

Heute wünschen sich viele Paare eine ausgeglichenere Arbeitsteilung; Mütter wollen erwerbstätig bleiben, Väter möchten mehr Verantwortung für die Betreuung ihrer Kinder übernehmen, Söhne ihre Eltern pflegen. Doch dazu müssen die Benachteiligungen für unbezahlt Care-Arbeitende beseitigt werden – für Männer ebenso wie für Frauen. Das sind die wichtigsten Massnahmen:

- **Weiterführung der Bestrebungen zur Sicherstellung eines flächendeckenden, erschwinglichen, flexiblen und qualitativ guten Angebots an institutionellen Betreuungseinrichtungen. Dafür braucht es neben privaten Initiativen ein starkes und kontinuierliches Engagement der öffentlichen Hand.**
- **Einführung eines Elternurlaubs, der teilweise vom Vater bezogen wird**
- **weitere steuerliche Entlastungen von Haushalten mit Betreuungspflichten**
- **weitere Bestrebungen zur Aufhebung der steuerlichen Benachteiligung verheirateter Paare Richtung Individualbesteuerung**

FÖRDERLICHE RAHMENBEDINGUNGEN: EIN BLICK ÜBER DIE GRENZE

Elternurlaub

Schweden gewährt einen Elternurlaub von 480 Tagen pro Kind, davon sind 60 Tage vom anderen Elternteil zu beziehen. Der Urlaub kann auch in Teilzeit bis zum 8. Lebensjahr des Kindes bezogen werden. Darüber hinaus gibt es eine grosszügige Urlaubsregelung, wenn ein Kind erkrankt. Es werden für 390 Tage 80 % des bisherigen Bruttolohns als Lohnersatzleistung bezahlt. Für die übrigen 90 Tage wird, unabhängig vom Einkommen, eine Tagespauschale von 180 SEK gewährt.

In Island besteht ein Anspruch auf eine neunmonatige bezahlte Babypause. Drei Monate davon sind zwischen den Eltern frei aufteilbar. Fast 90 Prozent der jungen Väter nutzen das Angebot und zwar in der Regel über die vollen drei Monate. In Island werden 80 % des letzten Einkommens über die vollen neun Monate ersetzt.

Deutschland gewährt einen Elternurlaub von 12 Monaten. Eine Verlängerung um zwei Monate ist möglich, wenn der jeweils andere Elternteil für mindestens zwei Monate den Urlaub bezieht. Der Erwerbersatz beträgt 67 % des wegfallenden durchschnittlichen Monatseinkommens bis maximal 1800 Euro. Auch nicht erwerbstätige Elternteile erhalten mindestens 300 Euro. Für Geringverdiener, Mehrkindfamilien und Familien mit Mehrlingen wird das Elterngeld erhöht.

www.gesetze-im-internet.de > Gesetze/Verordnungen > B > BEEG

www.bmfsfj.de > Gesetze > Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Pflegezeitgesetz | Modell Familienpflegezeit

Das 2008 in Deutschland in Kraft getretene Pflegezeitgesetz ermöglicht es Erwerbstätigen, sich von der Arbeit freistellen zu lassen, um pflegebedürftige nahe Angehörige zu pflegen. Wird eine angehörige Person plötzlich und unerwartet pflegebedürftig, haben Arbeitnehmende das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben. Sie können sich bis zu sechs Monate vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen, um einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen. Eine Lohnfortzahlung ist nicht vorgesehen, hingegen ein Kündigungsschutz und teilweise Fortsetzung der sozialen Absicherung.

www.gesetze-im-internet.de > Gesetze/Verordnungen > P > PflegeZG

In Diskussion steht in Deutschland die Einführung einer Familienpflegezeit. Das Modell sieht vor, dass Arbeitnehmende ihre Arbeitszeit über einen Zeitrum von maximal zwei Jahren auf bis zu 50 Prozent reduzieren können, dabei dann aber 75 Prozent ihres Gehalts beziehen. Zum Ausgleich müssten sie später wieder voll arbeiten, bekämen aber in diesem Fall weiterhin nur 75 Prozent des Gehalts – so lange bis das Zeitkonto wieder ausgeglichen ist. Arbeitnehmende könnten auch bereits im Vorfeld einer möglichen Pflegebedürftigkeit in der Familie Zeit für die Pflegephase auf einem Wertkonto ansparen. Dies wird dann mit der Lohnfortzahlung in der Pflegephase verrechnet. Die Vorteile dieses Modells: Die Arbeitnehmenden müssen keine allzu grossen Einkommenseinbussen hinnehmen, die Arbeitgebenden haben keine zusätzlichen Kosten und schaffen sich durch Familienfreundlichkeit Wettbewerbsvorteile.

www.bmfsfj.de > Themen-Lotse > Familienpflegezeit

IMPULSE FÜR ARBEITGEBENDE

ANGEBOTE DES BUNDES

Familienexterne Kinderbetreuung | Impulsprogramm des Bundesamts für Sozialversicherung BSV

Damit Eltern Erwerbsarbeit bzw. Ausbildung und Familie besser vereinbaren können, hat der Bund für 2003 bis 2011 ein Programm für die Schaffung von rund 30 000 Betreuungsplätzen lanciert (Bundesgesetz über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung). Das bedeutet eine Angebotssteigerung von Krippen- und schulergänzenden Plätzen um rund 50 %. Das Impulsprogramm ist erfolgreich: Der dafür vorgesehene Kredit war per Ende 2009 bereits ausgeschöpft. Das Parlament wird voraussichtlich 2010 über eine Verlängerung dieser Anstossfinanzierung um vier Jahre (2011–2015) entscheiden. Der Fokus soll auf der Kinderbetreuung im Vorschulalter liegen.

www.bsv.admin.ch > Praxis > Familienergänzende Kinderbetreuung

Vereinbarkeit von Beruf und Familie | Angebote des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO

Das SECO konzentriert seine Aktivitäten zu diesem Thema auf Information, Sensibilisierung und best practices:

> **Informationsplattform «Vereinbarkeit Beruf und Familie»**

Ein aktueller Online-Überblick über rechtliche Grundlagen, Instrumente und Projekte im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Informationen sind wertvoll für Kantone, Gemeinden und weitere interessierte Kreise.

> **KMU-Handbuch «Beruf und Familie»**

Praxisbeispiele zeigen, wie Klein- und Mittelbetriebe die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern können – zum Nutzen der Mitarbeitenden aber auch des Betriebs. Angeregt werden Massnahmen in den Bereichen Arbeitszeit und -organisation, Urlaub, Kinderbetreuung, Betriebsklima und Personalentwicklung.

www.seco.admin.ch > Themen > Arbeit

VOM BUND UNTERSTÜTZTE ANGEBOTE

Fachstelle UND

Dieses Kompetenzzentrum setzt sich für die partnerschaftliche Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit ein. Die Fachstelle berät und unterstützt Frauen und Männer sowie Unternehmen, Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen bei der Entwicklung und Umsetzung von Massnahmen. Betriebe und Verbände, die sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf engagieren, werden mit dem Prädikat «Familie UND Beruf» ausgezeichnet. Das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG unterstützt die Fachstelle im Rahmen der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz.

www.und-online.ch

work & care – Praxistools

Das Projekt von Careum F+E, Teil der Kalaidos Fachhochschule Schweiz, stellt die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Angehörigenpflege ins Zentrum. Dazu werden Instrumente für Arbeitgebende und Arbeitnehmende entwickelt. Eine Broschüre veranschaulicht die Vielfalt möglicher Vereinbarkeitsarrangements von berufstätigen Frauen und Männern. Ein Leitfaden für Human Ressource-Verantwortliche zeigt, wie Betriebe ihre Mitarbeitenden konkret unterstützen können. Firmeninterne Daten zu Häufigkeit, Ausmass und Verteilung von Pflegeverantwortung können mit einem speziellen Umfrageinstrument erfasst werden. Das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG unterstützt das Projekt im Rahmen der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz (Laufzeit Mai 2010 – Oktober 2011).

www.workandcare.ch

Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen – zwei Handbücher

In unbezahlter Care-Arbeit erworbene Qualifikationen sind auch auf dem Arbeitsmarkt gefragt. Die Herausforderung bei der Personalselektion: Care-Leistende müssen ihre Kompetenzen gezielt ausweisen, damit sie von Personalverantwortlichen erkannt und berücksichtigt werden können. Zwei Handbücher bieten Unterstützung: Care-Leistende erfahren, wie sie ihre Qualifikationen aus der unbezahlten Care-Arbeit auf dem Arbeitsmarkt nutzbar machen können. Personalverantwortliche erhalten Werkzeuge für strukturierte Gespräche. Damit erstellen sie ein umfassendes Kompetenzprofil und können so die ausserberuflichen Erfahrungen der Bewerbenden angemessen berücksichtigen. Das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG unterstützte das Projekt im Rahmen der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz.

Bernadette Kadishi (Hg.): **Familienarbeit macht kompetent – wer den Haushalt managt, qualifiziert sich für das Berufsleben.** ISBN 3-85569-255-6
Bernadette Kadishi (Hg.): **Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen – Personalselektion ohne Diskriminierung.** Handbuch mit CD-ROM. ISBN 3-85612-124-2

Weitere Angebote

Weitere mit Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz unterstützte Instrumente und Impulse zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie finden sich unter
www.gleichstellung-schweiz.ch
> Finanzhilfen

Modell F | flexible Weiterbildung

Arbeiten, sich weiterbilden oder neu orientieren – und gleichzeitig ein Familienleben führen. Dazu braucht es auch flexible Weiterbildungsangebote, die Unterbrüche (z.B. wegen Elternschaft) regeln und sich mit der Anrechnung von Bildungsleistungen befassen. Modell F hat entsprechende Standards für Bildungs- und Studiengänge geschaffen und engagiert sich für deren Implementierung bei Bildungsangeboten aller Branchen. Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT unterstützt Modell F im Rahmen der Beiträge des Berufsbildungsgesetzes für besondere Leistungen im öffentlichen Interesse.
www.modellf.ch

Profil+ | Karriere und Lebensplanung nach der Lehre

An Impulstagen werden junge Männer und Frauen in separaten Modulen gezielt auf den Übertritt in die Arbeitswelt vorbereitet. Arbeits- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden ebenso thematisiert wie verschiedene Lebensmodelle und die Rolle als Mann oder Frau in der Gesellschaft und im Beruf. «Life and work» heisst das Modul für junge Männer, «Going business» ist der Titel des Moduls für junge Frauen. In beiden Modulen spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine zentrale Rolle. Profil+ bietet Lehrpersonen und Bildungsverantwortlichen in Lehrbetrieben Unterstützung bei der Durchführung solcher Impulstage. Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT unterstützt profil+ im Rahmen der Beiträge des Berufsbildungsgesetzes für besondere Leistungen im öffentlichen Interesse.
www.profil-plus.ch

BEST PRACTICES

Frauenklinik Kantonsspital Aarau
Mit der Einführung von Job-Sharing-Modellen, der systematischen Kontrolle von Überzeiten, einem verlängerten Pflegeurlaub und weiteren Massnahmen sorgt die Frauenklinik dafür, dass die Mitarbeitenden – auch in höheren Positionen – ihre anspruchsvollen Tätigkeiten mit familiären Aufgaben verbinden können. Das langjährige Engagement der Frauenklinik für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit und die Gleichstellung von Frau und Mann wurde im Dezember 2009 von der Fachstelle UND mit dem Prädikat «Familie UND Beruf» ausgezeichnet.
www.frauenklinik.ksa.ch

Stiftung für die Tagesbetreuung von Kindern, Kanton VD
Im Jahr 2006 wurde im Waadtland ein Gesetz zur Förderung von Kinderbetreuungsangeboten in Kraft gesetzt. Es verpflichtet nicht nur den Kanton und die Gemeinden zu Beiträgen an die Stiftung «Fondation pour l'accueil de jour des enfants (FAJE)». Auch die Unternehmen leisten ihren Teil im Umfang von mindestens 0.8 Promille der Lohnsumme. Die Stiftung unterstützt Netzwerke von Krippen, Kindertagesstätten und Tagesfamilien mit erweiterten Öffnungszeiten und einkommensabhängiger Tarifstruktur. Damit konnte das Angebot in den letzten Jahren um weit mehr als die erhofften 500 Plätze pro Jahr erweitert werden.
www.faje-vd.ch

Mobility Genossenschaft, Luzern
Obwohl die Schweiz (noch) keinen gesetzlich geregelten Vaterschaftsurlaub kennt, haben verschiedene Unternehmen diese familienfreundliche Massnahme bereits eingeführt. Dazu gehört auch Mobility, der national tätige CarSharing-Anbieter mit über 180 Mitarbeitenden. Im Jahr 2000 kamen zu den anfangs zwei Wochen zwei weitere dazu: 20 Tage bezahlten Urlaub kann ein Vater seither innerhalb 16 Wochen nach der Geburt des Kindes beziehen. Bisher haben alle Väter diese Möglichkeit voll genutzt. Jährlich werden zirka sechs Vaterschaftsurlaube bezogen. Zur Familienfreundlichkeit von Mobility gehören auch die flexiblen Arbeitszeiten. Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden ist gross, die Fluktuation tief.
www.mobility.ch

ABC-Karten, Urtenen-Schönbühl
«Miteinander» heisst das Stichwort, das die Unternehmenskultur von ABC-Karten prägt. Konkret bedeutet dies, dass familienfreundliche und soziale Regelungen zum Alltag gehören: Beispielsweise die dem Betrieb angegliederte Kindertagesstätte, die auch auswärtige Kinder betreut und Mitarbeitenden und Alleinerziehenden ermässigte Tarife gewährt. Oder die Vergabe von Zeitgutscheinen für Schulbesuche von Mitarbeitenden bei Kindern oder Enkeln. Das Unternehmen bietet 35 Heimarbeiterinnen begehrte Beschäftigungsmöglichkeiten. Zehn Prozent der Arbeitsplätze werden an Menschen vergeben, die in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind. Für dieses Engagement zur beruflichen Eingliederung psychisch kranker Menschen wurde das Unternehmen 2009 mit dem ersten Berner Sozialstern ausgezeichnet.
www.abc-cards.ch

Fairness at work GmbH, Bern
Mit dem Projekt «proper job» schafft die Firma Fairness at work GmbH legale und faire Arbeitsbedingungen für Hausangestellte. Das Unternehmen bietet in vielen Regionen der Schweiz Dienstleistungen in privaten Haushalten an. Es stellt dafür Mitarbeiterinnen zu transparenten und fairen Konditionen ein (angemessene Löhne, Feriengeld, Sozialversicherungen) und schliesst mit den Haushalten Dienstleistungsverträge ab. Damit entlastet es die Kundinnen und Kunden vom administrativen Aufwand und garantiert den Haushalthilfen geregelte Arbeitsverhältnisse.
www.fairness-at-work.ch

BEGRIFFE, DEFINITIONEN UND METHODEN

Care

Der englische Begriff Care umfasst mehr als Betreuung oder Pflege. Care bedeutet, sich – unbezahlt oder bezahlt – um die körperlichen, psychischen, emotionalen und entwicklungsbezogenen Bedürfnisse eines oder mehrerer Menschen zu kümmern.

Direkte Care-Arbeit

- Direkte Pflege, Betreuung und Erziehung (baden, wickeln, Essen eingeben, Unterstützung beim Anziehen, Begleitung zum Arzt/zur Ärztin, Aufgabenhilfe usw.).
- Verantwortung für Betreuungsaufsicht und Überwachung der betreuungsbedürftigen Person (Präsenz und ständige Einsatzbereitschaft).
- Planung der Arbeit verschiedener Betreuungspersonen und -institutionen (Organisation Zusammenspiel von Kindertagesstätte und privater Betreuung oder der Ergänzung der Angehörigenbetreuung durch Spitex und Tagesklinik).

Indirekte Care Arbeit

- Hausarbeit, die im Zusammenhang mit der Betreuung von Abhängigen anfällt. Unterstützende Arbeiten wie kochen, putzen, waschen, einkaufen. Sie schaffen die Voraussetzung für die Pflege und Betreuung und können oft von den Betreuungsbedürftigen selbst nicht erledigt werden.

Das Besondere an der Care-Arbeit

Grundsätzlich ist Care-Arbeit immer Arbeit an, mit und für Menschen und zeichnet sich durch Besonderheiten in diesen Bereichen aus:

Beziehung Die Beziehung zwischen der betreuenden und der betreuten Person und deren Qualität ist Teil der Arbeitsleistung. Das Produkt (die Betreuung/Pflege) lässt sich somit weder von den Personen, die es produzieren, noch von denen, die es konsumieren, trennen. Gerade bei (bezahlter oder unbezahlter) Care-Arbeit in Privathaushalten – aber auch in Institutionen – existiert oder entsteht zwischen Betreuenden und Betreuten eine enge Beziehung, die neben all ihren positiven Aspekten auch zu gegenseitigen Abhängigkeiten, emotionalen Verstrickungen und in manchen Fällen auch zu Übergriffen und Gewalt führen kann.

Zeitstruktur Von anderen Tätigkeiten unterscheidet sich Care-Arbeit, insbesondere wenn sie direkte Betreuung und Betreuungsverantwortung umfasst, durch ihre besondere Zeitstruktur: Die zeitlichen Abläufe lassen sich nicht beliebig aufteilen. Wann wie viel Care-Arbeit anfällt, ist nur teilweise voraussehbar und planbar. Der Bedarf muss deshalb laufend neu beurteilt werden.

Produktivität Care-Arbeit ist nur beschränkt rationalisierbar wegen ihrer besonderen Zeitstruktur und der persönlichen Beziehung. Das bedeutet, dass bei Care-Arbeit Produktivitätssteigerungen nur bedingt möglich sind, im Gegensatz zu den meisten anderen wirtschaftlichen Tätigkeiten. Der Versuch, mehr Menschen mit dem gleichen Aufwand an Arbeitskraft zu betreuen, führt fast zwangsläufig zu einer Qualitätseinbusse.

Nachfrage Care-Arbeit ist kaum konjunkturellen Schwankungen unterworfen. Sie hängt nicht vom Markt, sondern von demografischen Entwicklungen ab. Sie nimmt in unserer Gesellschaft tendenziell zu, weil die Zahl betreuungsbedürftiger Menschen in den nächsten Jahrzehnten ansteigen wird und weil Care-Arbeit nur bedingt rationalisiert und ausgelagert werden kann.

Berechnung von Umfang und Wert unbezahlter Care-Arbeit

Im heute vorherrschenden Verständnis von Ökonomie wird die unbezahlte Arbeit und damit der grösste Teil der Care-Arbeit nicht erfasst. Die Statistik verfügt aber über verschiedene Möglichkeiten, die Bedeutung einer (auch unbezahlten) Arbeit für die Gesellschaft abzuschätzen, etwa, indem die dafür aufgewendete Zeit (das Arbeitsvolumen) berechnet wird, oder indem untersucht wird, welchem Geldwert sie entspricht bzw. wie gross die Wertschöpfung dieser Arbeit ist. Das Bundesamt für Statistik BFS stellt mit der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE, die ein Modul zur unbezahlten Arbeit enthält, mit der Arbeitsvolumenstatistik sowie zahlreichen weiteren Erhebungen die Grundlagen für eine Erfassung der Care-Arbeit zur Verfügung. Das BFS berechnet seit 2004 im Rahmen eines Satellitenkontos zur Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung die Bruttowertschöpfung der privaten Haushalte. Auf der Basis dieser Daten wurde der Umfang und Wert der unbezahlten Arbeit in mehreren Studien beziffert (Schmid, Souza-Poza, Widmer 1999; Madörin 2001; Gerfin et al. 2008).

Diese Publikation stützt sich auf eine Studie von Madörin, Schnegg und Baghdadi (2010), in welcher der gesamte Umfang der Care-Arbeit und ihr materieller Wert detailliert geschätzt werden. Die Studie geht von einem etwas anderen als dem hier verwendeten Begriff von Care-Arbeit aus und bezieht teilweise auch die Sorgearbeit für sich selbst und für gesunde Partnerinnen und Partner mit ein. Für die Berechnung der unbezahlten Care-Arbeit für Kinder und betreuungsbedürftige Erwachsene stellt die Studie von Madörin, Schnegg und Baghdadi auf die SAKE-Daten zur direkten Betreuungsarbeit ab. Für die Bezifferung der bezahlten Arbeit werden ebenfalls die SAKE sowie die Arbeitsvolumenstatistik (AVOL) und weitere Detailstatistiken (Lehrkräftestatistik, Krankenhausstatistik usw.) beigezogen.

VERWEISE UND QUELLENANGABEN

Kapitel «Dimensionen»

1 *www.bfs.admin.ch > Themen > 03 – Arbeit und Erwerb > Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit > Detaillierte Daten > Arbeitsstunden www.bfs.admin.ch > Themen > 20 – Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung > Unbezahlte Arbeit > Daten, Indikatoren > Satellitenkonto > Zeitvolumen*

2 *Zur Bestimmung der angemessenen Stundenansätze kann entweder ein Generalisten- / Generalistinnenlohn, z.B. der Marktlohn von hauswirtschaftlichen Angestellten, herangezogen werden oder die Löhne verschiedener Tätigkeitsgruppen, die die Haus- und Betreuungsarbeit ausmachen (kochen, waschen, putzen, Kinder betreuen usw.).*

3 *Die Arbeitskosten umfassen die Gesamtheit aller von den Arbeitgebenden im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Arbeitskräften getragenen Aufwendungen. Sie setzen sich aus Löhnen und Gehältern, aus Sozialbeiträgen der Arbeitgebenden und aus sonstigen Aufwendungen (berufliche Bildung, Personalrekrutierung, usw.) zusammen.*

4 *Das Bundesamt für Statistik BFS hat im Februar 2010 die Resultate zum Satellitenkonto Haushaltsproduktion aktualisiert. Dabei wurde die monetäre Bewertung der unbezahlten Arbeit neu mittels der durchschnittlichen Arbeitskosten pro geleistete Arbeitsstunde durchgeführt, an Stelle des bisher verwendeten Brutto-brutto-Stundenlohns: www.bfs.admin.ch > Bundesamt für Statistik > Themen > 20 – Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung > Unbezahlte Arbeit > Daten, Indikatoren > Satellitenkonto > Haushaltsproduktion*

5 *Berechnet aus Arbeitsvolumen (AVOL 2008) und Arbeitskosten 2008. www.bfs.admin.ch > Bundesamt für Statistik > Themen > 06 – Industrie, Dienstleistungen > Arbeitskosten.*

Kapitel «Wer, was, wo?»

6 *Insgesamt ist der Anteil der Vollzeit erwerbstätigen Väter seit 1991 leicht gesunken, von 98.2 auf 93%; entsprechend gestiegen ist der Anteil Teilzeiterwerbstätige mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 50 und 89%. Zugenommen hat auch die durchschnittliche Stundenzahl, die Väter von Kindern unter 7 Jahren wöchentlich für die Haus- und Familienarbeit aufwenden: von 24 im Jahr 1997 auf 32 im Jahr 2007 (Bundesamt für Statistik 2009b).*

7 *Die Resultate wurden durch das Bundesamt für Statistik BFS mit Daten aus dem Jahr 2007 aktualisiert.*

8 *Unter den Begriff «Menschen mit Behinderung» fallen «Personen, die ein dauerhaftes Gesundheitsproblem haben und die (stark oder etwas) bei Tätigkeiten des normalen Alltagslebens eingeschränkt sind». Vgl. Bundesamt für Statistik BFS > Themen > 20 - Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung > Gleichstellung von Menschen mit Behinderung > Daten, Indikatoren > Menschen mit Behinderungen*

9 *Schätzung des Bundesamt für Statistik BFS basierend auf der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2007 und auf der Statistik sozialmedizinischer Institutionen (SOMED). www.bfs.admin.ch > Bundesamt für Statistik > Themen > 20 – Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung > Gleichstellung von Menschen mit Behinderung > Daten, Indikatoren > Menschen mit Behinderungen.*

10 *Spezialauswertung der Daten der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2007 durch das BFS (Pascale Gazareth)*

11 *Die Resultate wurden mit den Daten der SAKE 2007 aktualisiert.*

12 *Die Resultate wurden mit den Daten der SAKE 2007 aktualisiert.*

13 *Flückiger und Ferro-Luzzi (2008) rechnen für das Jahr 2006 mit rund 30 000 Hausangestellten. Davon sind 93% Frauen, überdurchschnittlich viele Ausländerinnen, die meisten ohne postobligatorische Schulbildung. Die Gewerkschaft UNIA schätzt die Zahl der angemeldeten und nicht angemeldeten Hausangestellten auf weit über 100 000 (www.unia.ch/uploads/media/Faktenblatt_NAV.pdf).*

14 *Erstmals sollen in der Schweiz verbindliche Mindestlöhne für Angestellte in Privathaushalten vom Bund festgelegt werden. Dazu hat das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO einen Normalarbeitsvertrag entwickelt und im Frühjahr 2010 in die Vernehmlassung geschickt.*

15 *Lehrpersonen der obligatorischen Schule werden in den dieser Publikation zu Grunde liegenden Berechungen der bezahlten Care-Arbeit zugeordnet (Madörin, Schnegg und Baghdadi 2010). Vgl. «Erläuterungen» > Berechnung von Umfang und Wert unbezahlter Care-Arbeit, S. 37*

Kapitel «Arbeitsteilung»

16 *Die Zahlen beziehen sich auf den Medianlohn. In der Privatwirtschaft beträgt die Differenz rund 24%; 40% davon können nicht mit andern Faktoren als dem Geschlecht erklärt werden und gelten damit als diskriminierend (vgl. Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG 2009).*

Kapitel «Konsequenzen»

17 *Unregelmässige Arbeitszeiten sind gerade in typischen Frauenberufen (etwa im Gesundheitswesen) verbreitet. Wichtig sind dort die Planbarkeit und die Mitsprache der Angestellten.*

18 *Erziehungsgutschrift und Betreuungsgutschrift entsprechen der dreifachen jährlichen AHV-Minimalrente im Zeitpunkt der Berechnung. Sie können nicht kumuliert werden. Mit den Gutschriften wird nicht die effektiv geleistete Arbeit anerkannt: alle sorgeberechtigten Eltern erhalten (hälftige) Erziehungsgutschriften, unabhängig davon, ob sie die Kinder betreuen oder der/die (geschiedene) Ehepartner/-in. Pflegende Angehörige erhalten die Betreuungsgutschrift nur für im eigenen Haushalt Gepflegte. Mit der 11. AHV-Revision soll zukünftig auch die Betreuung von Angehörigen ausserhalb des eigenen Haushalts, welche die Betreuenden leicht erreichen können, geltend gemacht werden können.*

19 *Ausnahme: Der unterhaltspflichtige Ex-Ehegatte schuldet einen so genannten «Vorsorgeunterhalt», der namentlich dem Aufbau einer bisher ungenügenden beruflichen Vorsorge dient.*

LITERATURVERZEICHNIS

***Arn, Christof**: Hausarbeitsethik. Strukturelle Probleme und Handlungsmöglichkeiten rund um die Haus- und Familienarbeit in sozialethischer Perspektive. Chur/Zürich 2000.*

***Bauer, Tobias:** Die Familienfalle. Wie und warum sich die Familiensituation für Frauen und Männer unterschiedlich auf die Erwerbsbiographie auswirkt – eine ökonomische Analyse. Chur/Zürich 2000.*

***Bischofberger, Iren / Höglinger, Marc:** Mein Vater hat Alzheimer. Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege. In: Schweizerischer Arbeitgeber, 9. Oktober 2008.*

***Bühler, Susanne:** Kinder und Karriere – Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Kurzfassung des OECD-Ländervergleichs zu Neuseeland, Portugal und der Schweiz mit besonderer Berücksichtigung der Teile zur Schweiz. Hrsg. vom Bundesamt für Sozialversicherung BSV und Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. Bern 2004.*

***Bundesamt für Statistik BFS:** Satellitenkonto Haushaltsproduktion. Pilotversuch für die Schweiz. Neuchâtel 2004.*

***Bundesamt für Statistik BFS:** Arbeitsplatz Haushalt: Zeitaufwand für Haus- und Familienarbeit und deren monetäre Bewertung. Statistische Grundlagen und Tabellen für die Bemessung des Haushaltschadens auf der Basis SAKE 2004 und LSE 2004. Neuchâtel 2006.*

***Bundesamt für Statistik BFS:** Familien in der Schweiz. Statistischer Bericht 2008. Neuchâtel 2008.*

***Bundesamt für Statistik BFS:** Schweizerische Lohnstrukturerhebung. Wichtigste Ergebnisse. Neuchâtel 2009a.*

***Bundesamt für Statistik BFS:** Veränderungen beim Zeitaufwand für Haus- und Familienarbeit 1997–2007. Zeitvergleiche zu den Resultaten aus dem Modul «Unbezahlte Arbeit» 1997, 2000, 2004 und 2007 der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE). BFS aktuell. Neuchâtel 2009b.*

***Bundesamt für Statistik BFS:** Lehrkräfte 2007/2008. Obligatorische Schule und Sekundarstufe II. Statistik der Schweiz. Neuchâtel 2010.*

***Bundesamt für Statistik BFS und Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG:** Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann. Stand und Entwicklung. Neuchâtel 2008.*

***Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ):** Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Berlin 2006. Bürgisser, Margret: Egalitäre Rollenteilung – Erfahrungen und Entwicklungen im Zeitverlauf. Zürich 2006.*

***Bütler, Monika:** Arbeiten lohnt sich nicht, ein zweites Kind noch weniger. Zu den Auswirkungen einkommensabhängiger Tarife auf das (Arbeitsmarkt-)Verhalten der Frauen. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 2007 8(1), S. 1–19.*

***Bütler, Monika / Ruesch, Martin:** Quand le travail coute plus qu'il ne rapporte. Impact de la fiscalité et des frais de crèche sur l'activité professionnelle des femmes. Ed. par la Conférence romande de l'égalité. égalité.ch 2009.*

***Ehrenreich, Barbara / Hochschild, Arlie Russell (eds.):** Global Woman. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy. New York 2004.*

***Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG:** Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Trends. Informationen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende. Bern 2009.*

***Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF (Hg.):** Nach der Scheidung aufs Sozialamt? Fakten und Forderungen zu nachehelichem Unterhalt, Verwandtenunterstützung und Sozialhilfe. Frauenfragen Nr. 1. 2007.*

***Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF:** Zeit für Familien. Beiträge zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsalltag aus familienpolitischer Sicht. Bern 2004.*

***Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF:** Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung. Eine Bestandesaufnahme. Bern 2008.*

***Flückiger, Yves / Ferro-Luzzi, Giovanni:** Le travail domestique en Suisse. Genève: Observatoire universitaire de l'emploi 2008.*

***Gazareth, Pascale:** Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben. In: Bundesamt für Statistik BFS: Auf dem Weg zur Gleichstellung? Frauen und Männer in der Schweiz. Dritter statistischer Bericht. Neuchâtel 2003. S. 151–161.*

***Gerfin, Michael / Stutz, Heidi / Oesch, Thomas / Strub, Silvia:** Kinderkosten in der Schweiz. Hrsg. vom Bundesamt für Statistik BFS. BFS aktuell. Neuchâtel 2009.*

***Hochschild, Arlie Russell:** «The nanny chain», In: The American Prospect, 3/2000, S. 32–36*

Höpflinger, François / Hugentobler, Valérie: *Familiale, ambulante und stationäre Pflege im Alter. Perspektiven für die Schweiz. Bern 2005.*

Höpflinger, François: *Demografische Alterung, Langlebigkeit und Pflegebedürftigkeit. In: Soziale Sicherheit (CHSS) 5/2005, S. 258–261.*

Jochimsen, Maren A.: *Die Gestaltungskraft des Asymmetrischen – Kennzeichen klassischer Sorgesituationen und ihre theoretische Erfassung in der Ökonomik. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik, 4/1 (2003), S. 38–51.*

Kadishi, Bernadette (Hg.): *Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen. Personalselektion ohne Diskriminierung. Altstätten 2001.*

Kadishi, Bernadette (Hg.): *Familienarbeit macht kompetent. Wer den Haushalt managt, qualifiziert sich für das Berufsleben. Zürich 2002.*

Knobloch, Ulrike: *Sorgeökonomie als allgemeine Wirtschaftstheorie. In: Olympe, Nr. 30/2009, S. 27–36.*

Knupfer, Caroline / Knöpfel, Carlo: *Wie viel bleibt einem Haushalt von einem zusätzlichen Erwerbseinkommen übrig? Berechnungen für verschiedene Falltypen mit unterschiedlichem Nettoeinkommen und unterschiedlicher Aufteilung der Erwerbsarbeit zwischen den Partnern für drei Hauptorte der Schweiz (Zürich, Lausanne und Bellinzona). Bern 2005. (Vereinbarkeit von Beruf und Familien Nr. 2. Studienreihe des Statssekretariats für Wirtschaft SECO und des Bundesamtes für Sozialversicherung BSV)*

Longchamp, Claude et al.: *Sans Papiers in der Schweiz: Arbeitsmarkt, nicht Asylpolitik ist entscheidend. Schlussbericht im Auftrag des Bundesamts für Migration BFM. Gfs. Bern 2005.*

Ludi, Gina: *Existenzsicherung im Alter in jedem Fall? Die Auswirkungen der Wahl einer partnerschaftlichen Lebensform auf die Leistungen der AHV und BV. Themenarbeit an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Luzern 2009.*

Lutz, Helma: *Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Opladen 2007.*

Madörin, Mascha: *Grössenordnungen der unbezahlten und bezahlten Arbeit. In: Olympe, Nr. 15/2001 S. 24–26.*

Madörin, Mascha: *Neoliberalismus und die Reorganisation der Care-Ökonomie. Eine Forschungsskizze. In: Denknetz (Hg.), Jahrbuch 2007, Zürich 2007.*

Madörin, Mascha: *Beziehungs- oder Sorgearbeit? Versuch einer Orientierung. In: Olympe; Nr. 30/2009, S. 66–69.*

Madörin, Mascha / Schnegg, Brigitte / Baghdadi, Nadia: *Social and Political Economy of Care in Switzerland. In: Razavi, S. und Staab, S. (eds.) (Forthcoming): The Political and Social Economy of Care (working title). United Nations Research Institute for Social Development UNRISD/Routledge, New York 2010*

MecoP (Istituto di Microeconomia e Economia Pubblica), Università della Svizzera italiana / INFRAS, Forschung und Beratung, Zürich: *Familienergänzende Kinderbetreuung und Erwerbsverhalten von Haushalten mit Kindern. Wissenschaftlicher Schlussbericht. Bern 2007. (Vereinbarkeit von Beruf und Familie Nr. 3. Hrsg. vom Staatssekretariat für Wirtschaft SECO).*

Molinier, Pascale / Laugier, Sandra / Paperman, Patricia: *Qu'est-ce que le care? Souci des autres, sensibilité, responsabilité. Paris 2009.*

Nationaler Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe 2009. *Personalbedarf und Massnahmen zur Personalsicherung auf nationaler Ebene. Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK) / Nationale Dachorganisation der Arbeitswelt Gesundheit (OdASanté) (Hg.). Bern 2009.*

Observatoire Universitaire de l'Emploi, Prof. Yves Flückiger: *Le travail domestique en Suisse. Genf 2009. (Im Auftrag des SECO).*

Olympe: Feministische Arbeitshefte zur Politik. *Nr. 30/2009 zum Thema «Care-Ökonomie. Neue Landschaften von feministischen Analysen und Debatten». Ottenbach, 2009*

Pfau-Effinger, Birgit: *Care im Wandel des wohlfahrtsstaatlichen Solidaritätsmodells. In: Carigiet Erwin et al. (Hg.): Wohlstand durch Gerechtigkeit. Deutschland und die Schweiz im sozialpolitischen Vergleich. Zürich 2006, S. 239–251.*

Razavi, Shahra: *The Political and Social Economy of Care in a Development Context. Conceptual Issues, Reseach Questions and Policy Options. UNRISD, Genf 2007.*

Schmid, Beat / Schön-Bühlmann, Jacqueline: *Rollenteilung im Haushalt. In: Auf dem Weg zur Gleichstellung? Frauen und Männer in der Schweiz. Dritter statistischer Bericht, Bundesamt für Statistik BFS. Neuchâtel 2003, S. 131–149.*

Schmid, Hans / Sousa-Poza, Alfonso / Widmer, Rolf: *Monetäre Bewertung der unbezahlten Arbeit. Eine empirische Analyse für die Schweiz anhand der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung. Hrsg: Bundesamt für Statistik, Neuenburg 1999.*

Schön-Bühlmann, Jacqueline: *Unbezahlte Pflegeleistungen von Privatpersonen und -haushalten. In: Soziale Sicherheit (CHSS) 5/2005, S. 274–280.*

Schweizerisches Gesundheitsobservatorium: *Obsan fact sheet, Februar 2009. Neuchâtel 2009.*

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO: *KMU-Handbuch Beruf und Familie. Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen. Bern 2007.*

Stern, Susanne / Banfi, Silvia / Tassinari, Sergio (Hg.): *Krippen und Tagesfamilien in der Schweiz. Aktuelle und zukünftige Nachfragepotenziale. Bern 2006.*

Stiglitz, Joseph E. et al.: *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. (http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/en/index.htm)*

Strub, Silvia / Bauer, Tobias: *Wie ist die Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt? Eine Untersuchung zur Aufteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit in Familien in der Schweiz und im internationalen Vergleich. Hrsg. vom Eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Frau und Mann EBG. Bern 2002.*

Strub, Silvia / Gerfin, Michael / Buetikofer, Aline: *Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Schlussbericht im Auftrag von: Bundesamt für Statistik BFS und Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG. Bern, 2008*

Stutz, Heidi: *Ungleichheit der Geschlechter. In: Sozialalmanach 2008. Schwerpunkt: Bedrängte Solidarität. Caritas Verlag Luzern 2007, S. 195–208.*

Stutz, Heidi / Strub, Silvia: *Cash and Care: Der kleine Unterschied und seine Folgen für die Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In: Meier, Bruno und Kuntner, Peter: Work in progress. Analysen und Geschichten zur Zukunft der Arbeit. Baden 2007. S. 139–153.*

UNICEF: *The child care transition: A League tabel of early childhood education and care in economically advanced countries. Florenz 2008. (Report Card 8)*

United Nations Development Programme (UNDP): *Human Development Report 1999. New York, Oxford 1999.*

Wandeler, Elsbeth: *Ausländisches Pflegepersonal – Chancen und Risiken. Referat an der SGGP-Tagung vom 6. Mai 2008. www.sggp.ch/tagungen/tagung/mai06_08/Wandeler_text.pdf*

Wiederkehr, Susi: *Lohngleichheit – eine Farce! Eine Geschichte ohne Ende. In: Olympe, Nr. 30/2009, S. 96–106.*