

Dossier: Equal Care Day

am 1. März 2025

1 Wissenswertes zum Equal Care Day

Der „Equal Care Day“ macht am 1. März 2025 auf die mangelnde Wertschätzung von Fürsorgearbeit aufmerksam. Er erinnert an den geringen Stellenwert, den Care-Arbeit insgesamt, die Bildung und Erziehung von Kindern, das Pflegen von Kranken, Alten, Menschen mit Behinderung in unserer Gesellschaft hat. Wer pflegt, versorgt, kocht, putzt, räumt auf, wäscht und kümmert sich – und zu welchem Preis?

Haushalt, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Ehrenamt: Das ist auch im Jahr 2025 in Deutschland immer noch vor allem Frauensache. Der aktuelle Gender Care Gap, die Sorgelücke, beträgt laut den Ergebnissen der Zeitverwendungserhebung 44,3 Prozent oder 1 Stunde und 19 Minuten pro Tag. Über eine Woche hinweg summieren sich die Stunden unbezahlter Arbeit, die Frauen mehr leisten als Männer, auf einen Vollzeitarbeitstag. Diese Zeit fehlt Frauen für die Erwerbsarbeit. Rechnet man bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammen, arbeiten Frauen im Durchschnitt fast 46 Stunden und damit knapp 1,5 Stunden mehr als Männer (44,5 Stunden). Den gravierenden Unterschied macht, ob (kleine) Kinder im Haushalt leben. Zwar gehen Frauen mit Kindern unter 6 Jahren durchschnittlich nur rund 13 Stunden einer Erwerbsarbeit nach, rechnet man die unbezahlte Arbeit aber hinzu, kommt man auf eine Gesamtarbeitszeit von rund 61 Wochenstunden¹.

¹ siehe <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294>.

Weil Frauen in der Zeit, in der sie unbezahlte Sorgearbeit leisten, keiner Erwerbstätigkeit nachgehen können, arbeiten sie deutlich häufiger in Teilzeit als Männer. Und wer weniger Erwerbsarbeit leistet, verdient auch weniger. Der so genannte Gender Time Gap, die Arbeitszeitlücke, liegt in Deutschland bei 7,4 Stunden pro Woche. Das heißt: Frauen arbeiten fast einen kompletten Arbeitstag pro Woche weniger als Männer, bei entsprechend niedrigerem Einkommen.

Damit belegt Deutschland unter allen EU-27 Staaten den unrühmlichen 3. Platz. Nur in den Niederlanden und in Österreich ist der Gender Time Gap mit 8,2 bzw. 8 Stunden noch höher. Zum Gender Pay Gap von 4,46 Euro trägt der Gender Time Gap 0,80 Euro pro Stunde bei.

Wir fordern, die Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen gleichberechtigt zu verteilen. Dazu gehört auch, bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen und Pflege als gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu betrachten.²

Der SoVD ist Mitglied des zivilgesellschaftlichen Bündnisses „Sorgearbeit fair teilen“. Gemeinsam mit dem SoVD setzen sich weitere 31 Organisationen für die geschlechtergerechte Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit von Anfang an und die Schließung des Gender Care Gap ein³.

Der Gender Care Gap (Sorgelücke) ist eng verbunden mit dem Gender Pay Gap (Lohnlücke): Je mehr Sorgearbeit Frauen übernehmen, desto weniger Zeit bleibt ihnen, ein auskömmliches eigenes Einkommen zu erwirtschaften.

Darüber hinaus führt die Kombination aus Voll- oder Teilzeitarbeit und Care-Arbeit bei vielen Frauen zu Überbelastung.

Es entsteht ein dauerhaft erhöhter seelischer Druck, die Last der Verantwortung, also die Koordinationsleistung, Wissen und Überblick, was gerade ansteht und getan werden muss, damit das Paar- und

² siehe <https://www.dgb.de/geld/equal-pay/>.

³ siehe <https://www.sorgearbeit-fair-teilen.de/>.

Familienleben funktioniert. Diese Prozesse mitzudenken, liegt oftmals in der Verantwortung von Frauen und sind Teil der Care-Arbeit.

Damit beide Geschlechter in allen Lebenslagen Erwerbs- und Sorgearbeit verbinden können, müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die ermöglichen, Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich über den Lebensverlauf hinweg zu teilen.

Folgende Maßnahmen sind drängend:

Entgeltersatzleistung für Pflegende: In Folge tradierter Rollenzuschreibungen und geringerer Erwerbseinkommen pflegen häufiger Frauen als Männer ihre Angehörigen, wenn diese Unterstützung benötigen. Dafür geben Frauen oftmals ihre Berufstätigkeit ganz oder teilweise auf – mit negativen Konsequenzen für ihre berufliche Entwicklung und eigenständige Existenzsicherung bis ins Alter. Sowohl Männer als auch Frauen müssen die Möglichkeit haben, Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige zu übernehmen, ohne dafür beruflich Nachteile zu erleiden.

Der SoVD fordert die Einführung einer Entgeltersatzleistung für Pflegezeiten, damit pflegende Frauen besser abgesichert sind und Männer ermutigt werden, ihre Angehörigen zu pflegen.

Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen: Frauen übernehmen mehr Arbeit im Haushalt als Männer. Gleichzeitig wird ihre Erwerbstätigkeit politisch erwartet und eingefordert. Wer die eigenständige Existenzsicherung von Frauen bis zur Rente und im Alter fördern will, muss ihre Verhandlungsposition in den Familien stärken. Das ist eine wichtige Voraussetzung für die gleichberechtigte Arbeitsteilung.

Der SoVD setzt sich deshalb für staatliche Zuschüsse zu legalen, sozial abgesicherten, hochwertigen sowie bedarfsgerechten haushaltsnahen Dienstleistungen ein. Eine solche Subvention erleichtert die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Haushalt – bei entsprechend ausgestalteten Zuschüssen auch für Menschen mit geringen Einkommen. Die Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen drängt prekäre und illegale Arbeitsverhältnisse zurück. Mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Privathaushalten stärkt

eine frauendominierte Branche. Dazu werden die sozialen Sicherungssysteme wie Renten- oder Arbeitslosenversicherung stabilisiert. Wird Sorgearbeit in Haushalten besser entlohnt, wertet das diese vermeintlich „weibliche“ und daher meistl unterschätzte Tätigkeit auf.

Vaterschaftsfreistellung rund um die Geburt eines Kindes: Für die Betreuung und Erziehung von Kindern übernehmen nach wie vor in erster Linie Frauen die Verantwortung. Um das zu ändern, fordert der SoVD eine bezahlte Freistellung für Väter und Co-Mütter rund um die Geburt eines Kindes (auch Familienstartzeit genannt) Je früher Väter Verantwortung in der Kinderbetreuung übernehmen, desto eher werden sie auf Dauer zu aktiven Vätern. Das tut nicht nur den Kindern gut, sondern fördert auch eine gleichberechtigte Arbeitsteilung in Paarhaushalten. Das wiederum stärkt Frauen in ihrer Erwerbstätigkeit. Engagieren sich mehr Väter von Anfang an in der Familie, ist auch Arbeitgeber*innen bewusst: Nach der Geburt eines Kindes sind auch die Väter zunächst nicht verfügbar.

Der SoVD fordert, dass Väter und Co-Mütter mindestens zwei Wochen innerhalb der ersten 30 Tage nach der Geburt bezahlt der Arbeit fernbleiben können.

Lassen Sie uns gemeinsam an den Themen dranbleiben, denn ohne fair geteilte Sorgearbeit kann die Gleichstellung der Geschlechter nicht erreicht werden!

Berlin, 20. Februar 2025

Abteilung Sozialpolitik
SoVD-Bundesverband