

#EPD2016 LETTER #3

17. November 2015

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

alt werden ist nichts für Feiglinge – diese Erkenntnis verdanken wir Joachim Fuchsberger. Wir brauchen Mut, um zu realisieren, dass das Ende uns in den seltensten Fällen auf dem Zenit unserer Schaffenskraft im Nachtschlaf ereilt. Im Normalfall beraubt es uns eher schleichend, Tag für Tag, mehr und mehr der Handlungsmöglichkeiten, die wir mit Lebensqualität verbinden.

Sicher ist: Wer nicht jung stirbt, wird alt. Fangen wir also an. Zunächst geht es um unsere Eltern, Großeltern oder Nachbarn und Freunde. Menschen, denen wir uns verbunden fühlen und die wir nur mit schlechtem Gewissen „ins Heim schicken“. Schaffen wir für sie ein lebenswertes Umfeld, in dem Gemeinschaft und privater Rückzug möglich ist, in dem sie ihre körperliche und geistige Fitness trainieren können und bei Bedarf rundum versorgt werden. Das ist schon heute in vielen Einrichtungen des betreuten Wohnens und der Langzeitpflege möglich – sofern diese nicht heillos unterfinanziert sind und Personalkosten einsparen (müssen). Personalmangel ist keine gute Voraussetzung für Arbeitsqualität. Werten wir diese Berufe endlich auch monetär auf, um sie attraktiv zu machen für junge Männer und Frauen, die gern mit und für Menschen arbeiten wollen. Alles, was wir jetzt an guter Infrastruktur schaffen, wird auch uns selbst einmal zugute kommen – und ist eine Investition in unsere Zukunft.

Morgen beim Equal Pay Day Forum in Düsseldorf wird Dr. Cornelia Heintze uns darüber informieren, wieviel Geld unserer Gesellschaft Pflege wert sein muss, wenn wir für alle Pflegekräfte Berufszufriedenheit erreichen wollen. Sie wird mit Sicherheit zur Lebenszufriedenheit unserer betreuten Angehörigen beitragen.

Pflege ist schon allein deshalb ein Zukunftsberuf, weil Sorgearbeit nicht digitalisiert werden kann. Aber: Sie kann digital vermittelt werden. Dazu haben sich bereits etliche Internetplattformen gebildet. Eva Welskop-Deffaa, Vorstandsmitglied im ver.di Bundesverband, wird uns Überlegungen zur sozialen Absicherung dieser Solo-Selbständigen vorstellen. Sie ist dringend erforderlich.

In diesem Sinn wünsche ich Ihnen morgen mit diesen und allen anderen Vorträgen, die wir zum Schwerpunktthema „Berufe mit Zukunft“ anbieten, einen interessanten Tag in der Villa Horion.

Christel Riedel
Projektleitung Forum Equal Pay Day



**equal
pay**

day ,-

INHALT

Thomas Krüger:
Die Bundeszentrale für politische Bildung als Schwerpunktpartner

Dr. Cornelia Heintze:
Finanzierungsbedarf einer zukunftsorientierten Infrastruktur der Langfristpflege

ANMELDUNG FOREN

www.equalpayday.de/foren

Die Bundeszentrale für politische Bildung als Schwerpunktpartner

Thomas Krüger



Thomas Krüger begann seine politische Karriere 1989 als eines der Gründungsmitglieder der Sozialdemokraten in der DDR (SDP) und blieb bis 1990 deren Geschäftsführer in Berlin (Ost) und Mitglied der Volkskammer in der DDR. Als Erster Stellvertreter des Oberbürgermeisters in Ost-Berlin war er 1990 bis 1991 tätig sowie als Stadtrat für Inneres beim Magistrat Berlin und in der Gemeinsamen Landesregierung. Von 1991 bis 1994 war er Senator für Jugend und Familie in Berlin. Als Mitglied des Deutschen Bundestages war er in den Jahren 1994 bis 1998 aktiv, bevor er eine zweijährige Erziehungspause nahm. Seit Juli 2000 ist er Präsident der Bundeszentrale für politische Bildung/bpb.

Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes verspricht: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ Dieser Satz, das wissen wir alle, ist noch immer nicht Realität: Wenn am 19. März 2016 der Equal Pay Day begangen wird, werden die Männer schon fast drei Monate für ihre Arbeit bezahlt worden sein, bevor die Frauen nachziehen. Ein solcher Gender Pay Gap ist einer europäischen Demokratie im 21. Jahrhundert unwürdig.

Gleichheit und Ungleichheit in der Demokratie ist eines der Schwerpunktthemen der Bundeszentrale für politische Bildung/bpb in diesem und auch im nächsten Jahr, insofern passt die Kooperation zum Equal Pay Day sehr gut. Über die strukturelle Diskriminierung der Hälfte der Menschheit zu informieren, ist und bleibt aber Daueraufgabe der politischen Bildung – auch wenn manche meinen, Gleichstellung von Männern und Frauen sei privat und nicht politisch. Das Grundgesetz beweist das Gegenteil.

Im Zentrum der bpb steht die Förderung des Bewusstseins für Demokratie und politische Partizipation. Das Thema Gender Mainstreaming findet sowohl auf die Organisation als auch auf ihr Handlungsfeld Anwendung. Genderfragen sind eine politische Angelegenheit und damit Thema wie Herausforderung politischer Bildung.

Sensibilisierung und Aufklärung sind dabei zentral: Die bpb ist in der Pflicht, über den Themenkomplex aufzuklären, Diskussionen zu führen, Diskurse abzubilden, Bewusstsein zu schaffen, um so ihren Teil zur „tatsächlichen Durchsetzung der Gleich-

berechtigung“ zu leisten. So wissen z.B. Berufseinsteigerinnen nichts oder nur wenig über den Gender Pay Gap. Verständlich erklärt und unabhängig greift die bpb deshalb viele Ursachenkomplexe der Entgeltungleichheit auf und möchte unterschiedliche Zielgruppen mit einem breit gefächerten Bildungsangebot erreichen.

Wie machen wir das konkret?

Erstens mit den klassischen Mitteln der politischen Bildung: mit Print-Publikationen und Veranstaltungen. Erst kürzlich ist beispielsweise das Buch „Frauen in Deutschland“ erschienen, das die Geschichte der Frauen in Bildern, Quellen und Kommentaren nachzeichnet. Zweitens bieten wir vielfältige Informationen auf unserer Internetseite an – zum Beispiel das Online-Dossier zur Geschichte der Frauenbewegung. Drittens streuen wir Informationen auf sozialen Netzwerken wie Facebook und Twitter. Viertens gehen wir auch ungewöhnliche Wege, um ein jüngeres und auch ein bildungsbenachteiligtes Publikum zu erreichen. Zum Beispiel kooperieren wir bei dem Format „Zeit für Helden“ mit dem Fernsehsender RTL 2. In dieser Sendung werden Menschen mit Vorurteilen, mit Rassismus, Homophobie, Sexismus und Frauenfeindlichkeit konfrontiert. Nicht zuletzt fördern wir zahlreiche anerkannte Träger der politischen Bildung, wie etwa den Deutschen Frauenring und Andere, die Veranstaltungen zum Thema anbieten.

Wichtig ist der bpb, zweigleisig zu fahren, das heißt zum einen die Gleichstellung der Geschlechter als eigenständiges Thema zu setzen und zum einzigen Schwerpunkt von Veröf-

fentlichungen oder Veranstaltungen zu machen; zum anderen, es als Querschnittsthema in anderen Feldern der politischen Bildung mitzudenken.

So berührt die Frage „Was ist meine Arbeit wert?“ als Teil des Mottos 2016 natürlich die Organisation und Funktionsweise der Ökonomie als Ganzes – muss doch die Antwort vieler Frauen auf diese Frage „nichts“ lauten. Was unbezahlte und unterbezahlte Arbeit angeht, liegen die Frauen ganz vorn. Die Tätigkeiten in der Reproduktionssphäre unserer Gesellschaft, die Care- oder Sorgearbeit wird größtenteils nicht oder nur schlecht bezahlt. Immer noch schultern Frauen die Hauptlast, wenn es um Haushalt, um Kinder, um Pflege geht.

Dieses Thema wird uns, wird die Politik und die politische Bildung in den nächsten Jahren stark beschäftigen. In einer alternden Gesellschaft wird die Nachfrage nach pflegerischen und haushaltsnahen Dienstleistungen enorm steigen – vielleicht bietet das aber auch die Chance, die Bezahlung in diesen Berufen zu verbessern. Vielleicht können wir den Equal Pay Day 2017 ein wenig früher begehen, weil der Gender Pay Gap schmaler geworden ist.

Mehr unter www.bpb.de

Finanzierungsbedarf einer zukunftsorientierten Infrastruktur der Langfristpflege

Dr. Cornelia Heintze



Dr. Cornelia Heintze ist Stadtkämmerin a. D., Politologin und Coach. Sie verfügt über ein ungewöhnlich breites Spektrum der Berufserfahrung im Bereich der Altenpflege, der Erwachsenenbildung und der Finanzverwaltung. Bundesweite Bekanntheit hat sie erlangt durch ihre Fachpublikationen (zuletzt: Die Straße des Erfolgs – Rahmenbedingungen, Umfang und Finanzierung kommunaler Dienste im deutsch-skanandinavischen Vergleich, Marburg 2013).

Der in Deutschland anhaltend hohe Gender Pay Gap basiert primär auf Mechanismen struktureller Diskriminierung. In Tätigkeitsfeldern mit überwiegender Frauen-Beschäftigung sind die Verdienstmöglichkeiten systematisch schlechter als in männerdominierten Berufsfeldern. Männerdominiert sind die klassischen Branchen der deutschen Exportindustrie, frauen-dominiert weite Bereiche des binnenmarktorientierten Dienstleistungssektors. Unter den Dienstleistungen spielen die sozialen Dienste eine große Rolle. Weit mehr Menschen sind hier beschäftigt als in den klassischen Exportbranchen und gleichzeitig besteht ein großer ungedeckter Bedarf, vor dem die Politik aber gerne die Augen verschließt.

Besonders groß ist die Lücke zwischen Bedarf und eingesetztem Personal in der Langfristpflege. Einerseits finden sich hier Berufe mit großem Zukunftspotential. Knapp 950 Tsd. Beschäftigte, 60 Prozent mehr als 1999, gab es Ende 2013 bei ambulanten und stationären Pflegediensten; darunter 86 Prozent Frauen. Die Langfristpflege hat die Automobilindustrie (rd. 756 Tsd. Beschäftigte) längst überflügelt. Andererseits bleibt der fast nur über Teilzeitarbeit realisierte Beschäftigungszuwachs weit hinter dem Bedarf zurück. Dies sowohl quantitativ mit Blick auf die Versorgung und Betreuung einer stetig wachsenden Zahl unterstützungsbedürftiger alter Menschen wie auch qualitativ mit Blick auf die Realisierung guter Pflegestandards. Länder mit gut ausgebauter öffentlicher Pflegeinfrastruktur beschäftigen relativ zur Zahl älterer Einwohner

vielfach so viel Care-Personal wie Deutschland. Zugleich haben sie die Altenpflegebranche nicht zu einem Experimentierfeld für niedrige Löhne gemacht. In Deutschland kamen Altenpflegefachkräfte 2013 (Vollzeit, inkl. Zulagen) nur auf knapp zwei Drittel des bundesdurchschnittlichen Bruttomonatsverdienstes (Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich); Helfer und Helferinnen gar nur auf 46 Prozent. Demgegenüber erzielen Fach- und Assistenzkräfte in den nordischen Ländern wie auch in Belgien oder der Schweiz Einkünfte oberhalb oder nahe am gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Im Ergebnis gelingt dort, woran Deutschland scheitert: Die in der Langfristpflege Beschäftigten haben wenig Anlass, ihren Beruf zu verlassen oder ins Ausland abzuwandern. In Deutschland dagegen ist der Ausstiegsdruck hoch. Pflegekräfte arbeiten am Limit. Im Alter dann wartet auf viele eine Rente unterhalb der Grundsicherung.

Nach dem Kleinen Einmaleins der Marktwirtschaft reguliert sich ein Mangel an Fachkräften über den Mechanismus steigender Löhne quasi von selbst. Bei Diensten des öffentlichen Bedarfs greift dies nicht. Hier entscheiden die Parlamente anhand der Gestaltung von Spielregeln, Strukturen und öffentlicher Refinanzierung darüber, ob auf einen Mangel an pflegerischen Fachkräften mit Maßnahmen zur tatsächlichen Aufwertung des Berufs geantwortet wird oder nicht. Bislang blieb es bei reiner Symbolik. Leistungsseitig zwar hat die Bundesregierung einige Verbesserungen auf den Weg gebracht; um 5 Mrd. € erweitert sie dafür den Finanzrahmen der Pflegeversicherung. Wie wenig

dies ist, macht folgender Vergleich deutlich: Würde Deutschland so viel an öffentlichen Mitteln in die Langfristpflege investieren wie die Niederlande, Frankreich, Belgien, Österreich und die Schweiz im Mittel, müsste sie den Finanzrahmen um gut 28 Mrd. € stärken; bei Bezugnahme auf die fünf nordischen Länder sogar um 46 Mrd. €. Die Frage nach dem Finanzbedarf für fachlich gebotene Personalschlüssel und den Abbau unterdurchschnittlicher Bezahlung ordnet sich hier ein. Würde die Personalausstattung um 60 Prozent verstärkt bei gleichzeitiger Anhebung der Verdienste von Fachkräften auf 90 Prozent, von Helfern und Helferinnen auf 70 Prozent und von ungelerten Kräften auf 60 Prozent der Durchschnittsverdienste ergäbe sich ein Finanzmehrbedarf in der Größenordnung von rd. 23 Mrd. €. Alles in allem müsste die öffentliche Hand ihre Investitionen von heute knapp einem BIP-Prozentpunkt auf zukünftig rd. zwei BIP-Prozentpunkte verdoppeln. Die finanzpolitische Realisierbarkeit hängt an der Frage, was wichtiger ist: die Finanzierung einer zukunftsgerechten Pflegeinfrastruktur auch um den Preis, dass die in der neoliberalen Phase kräftig abgesenkte Staatsausgabenquote wieder ansteigt oder das sture Festhalten an den neoliberalen Dogmen.

Berechnungsgrundlagen

Die Daten zu den öffentlichen Ausgaben für die Langfristpflege stammen von Eurostat (Health care expenditure on long-term care [hlth_sha_ltc] mit Update vom 11. Mai 2015); ebenso die Daten zum Bruttoinlandsprodukt (laufende Marktpreise).

Die Beschäftigungsdaten und die Lohndaten stammen von den nationalen Statistikämtern. Das Statistische Bundesamt kommt in seiner Pflegestatistik für 2013 zu der Einschätzung, dass bei großzügiger Auslegung im beschäftigungsmäßig weit dominierenden Heimbereich (voll- und teilstationären Dienste) 52 Prozent des Personals Fachpersonal ist. Bezogen auf die grobe Abschätzung des finanziellen Mehrbedarfs bei Anhebung nur der Verdienste wurde dies zugrunde gelegt. Deutsche Pflegeeinrichtungen sind gekennzeichnet von schlechten Personalschlüsseln und zugleich vielen unbesetzten Stellen. Aus Sicht vieler Pflegekräfte ist die Einstellung von mehr Personal daher prioritär, was aber Hand in Hand gehen muss mit besserer Bezahlung und mehr Vollzeitarbeit. Kalkuliert ist auf Basis von 60 Prozent mehr Personal, darunter 35 Prozent Fachpersonal, 40 Prozent Helfer und Helferinnen sowie 25 Prozent Ungelernte. Im Ergebnis würde die Fachkraftquote unter die Marke von 50 Prozent sinken, was im Rahmen des verbesserten Personalschlüssels aber vertretbar wäre.

Die Kalkulation orientiert sich an der Schweiz. Die Schweiz hat wie Deutschland ein familienbasiertes System. Im professionellen Bereich gleichwohl besteht eine weit bessere Personalausstattung.

Ergebnisse

Der öffentliche Finanzmehrbedarf, der sich errechnet, ist erheblich. Für eine angemessene Personalausstattung und eine Bezahlung, die den Rückstand zu dem, was im produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich durchschnittlich verdient wird, bei Fachkräften auf 90 Prozent und bei Hilfskräften auf 70 Prozent anhebt, entstünde ein Finanzierungsbedarf von über 20 Mrd. €. Nicht enthalten sind darin zusätzlich erforderliche Sach- und Investitionskosten. Setzt man dafür einen Zuschlag von 20 Prozent an, ergibt sich mit um die 28 Mrd. (2014) eine Größenordnung, die dem entspricht, was die fünf kontinentaleuropäischen Länder Belgien, Frankreich, Österreich, Schweiz und die Niederlande im Schnitt mehr investieren, obwohl der Anteil Älterer dort geringer ist als in Deutschland. Die Lücke zu dem, was die fünf nordischen Länder in gesundheitliche und soziale Dienstleistungen der Langfristpflege öffentlich investieren ist noch weit größer.

Finanzierbar sind derartige Mehrausgaben nur unter der Bedingung, dass die Finanzpolitik einen Paradigmenwechsel vollzieht. Mitte der 90er Jahre lag die Staatsausgabenquote bei 48,8 Prozent, 2013 als Ergebnis neoliberaler Politik nur noch bei 44,3 Prozent. Ein BIP-Prozentpunkt entspricht aktuell rd. 30 Mrd. €.

Berufe mit Zukunft

**WAS IST
MEINE ARBEIT
WERT?**

Geschäftsstelle
Forum Equal Pay Day
Schloßstraße 25
12163 Berlin

Tel. +49 (0)30 31 17 05 17
Fax +49 (0)30 31 17 05 16
info@equalpayday.de
www.equalpayday.de

#EPD2016

gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

initiiert vom

BPW Germany
Business and Professional Women – Germany e.V.

