

# Positionspapier Frauen. Macht. Pflege

## Frauen in Pflegeberufen endlich systematisch stärken!

**Neben einem niedrigen Lohnniveau herrschen belastende Arbeitsbedingungen in den Pflegeberufen – das ist nichts Neues. Was erschwerend für uns Frauen hinzu kommt: Wir sind einem hohen Risiko für Altersarmut ausgesetzt, da wir weniger Aufstiegsmöglichkeiten haben und selten autonom arbeiten – aber oft in Teilzeit. In den berufsrelevanten Gremien sitzen mehrheitlich Männer – oft ohne pflegerische Expertise – und entscheiden über uns und unseren Beruf. Damit muss Schluss sein. Die Zeit für diese alten Strukturen ist abgelaufen. Jetzt ist es Zeit, dass Frauen das Sagen haben. Denn wir sind viele, wir bilden die absolute Mehrheit in unserer Berufsgruppe und wir werden jetzt laut!**

80 Prozent der Beschäftigten in der beruflichen Pflege sind Frauen. Rund 62 Prozent von ihnen arbeiten nicht in Vollzeit, sondern in Teilzeit bzw. sind geringfügig beschäftigt<sup>1</sup>. Hauptgrund hierfür ist immer noch die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf<sup>2</sup>.

Darüber hinaus ist der sogenannte Gender Care Gap weiterhin groß – also der unterschiedliche Zeitaufwand, den Frauen und Männer für unbezahlte Sorgearbeit aufbringen. So wird in der Oxfam Studie beschrieben, dass Frauen 52 Prozent mehr Fürsorgearbeit leisten als Männer<sup>3</sup>. Das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) macht deutlich, was das in Stunden bedeutet:

*„Umgerechnet sind das [die Sorgearbeit] 87 Minuten Unterschied. So leisten Männer pro Tag im Schnitt zwei Stunden und 46 Minuten unbezahlte Sorgearbeit, bei Frauen sind es vier Stunden und 13 Minuten.“<sup>4</sup>*

Vier Stunden und 13 Minuten, die wir neben unserer Arbeit mit unbezahlter Arbeit verbringen! Vor dem Frühdienst noch schnell putzen, danach die Kinder von der Schule abholen und für den nächsten Tag jemanden organisieren, der diese zum Sport bringt, weil auf dem Dienstplan Spätdienst steht. Neben der Hauptrolle bei der Versorgung der Kinder finden sich Frauen auch mehrheitlich in der Rolle der pflegenden Angehörigen wieder<sup>5</sup>. Da diese Doppelbelastung in Vollzeit schwer zu stemmen ist, reduzieren wir also unsere Arbeitszeit. Die Teilzeitquote von

<sup>1</sup> Vgl. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Altenpflege.pdf>

<sup>2</sup> Vgl. <https://www.ihre-vorsorge.de/magazin/lesen/teilzeitarbeit-ist-frauensache-zahlen-und-gruende.html>

<sup>3</sup> [https://www.oxfam.de/system/files/2020\\_oxfam\\_ungleichheit\\_studie\\_deutsch\\_schatten-der-profite.pdf](https://www.oxfam.de/system/files/2020_oxfam_ungleichheit_studie_deutsch_schatten-der-profite.pdf)

<sup>4</sup> Vgl. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap---ein-indikator-fuer-die-gleichstellung/137294>

<sup>5</sup> [https://www.oxfam.de/system/files/2020\\_oxfam\\_ungleichheit\\_studie\\_deutsch\\_schatten-der-profite.pdf](https://www.oxfam.de/system/files/2020_oxfam_ungleichheit_studie_deutsch_schatten-der-profite.pdf)

Frauen in pflegerischen Berufen liegt mit 62 Prozent um 16 Prozent über dem Durchschnitt aller in Teilzeit beschäftigten Frauen<sup>6</sup>.

1. Wir fordern deswegen die konsequente Umsetzung neuer Arbeitszeitmodelle, die sich den Lebensstrukturen von Frauen und ihren Familien anpassen.

Durch die Teilzeitarbeit resultieren niedrigere Einkommen über den Lebensverlauf. Dies führt zu geringeren eigenständigen Alterssicherungsansprüchen. Niedrigere Renten ergeben sich aus drei Säulen: (1) der gesetzlichen Rentenversicherung und (2) der Betriebsrente, die jeweils aufgrund von Teilzeit und familiär bedingten Pausen geringer ausfällt, und (3) der privaten Altersvorsorge, die aufgrund des niedrigen Lohns in den Pflegeberufen nicht oder nur zu sehr geringen Konditionen abgeschlossen werden kann.

Der sogenannte Gender Pay Gap, also die Tatsache, dass Frauen im Vergleich zu Männern bei gleichwertiger Arbeit weniger verdienen, verschärft die Situation zusätzlich. Damit ist unser Risiko für Altersarmut deutlich höher<sup>7</sup>.

2. Wir fordern deshalb ein Bruttogrundgehalt von 4000 Euro für Pflegefachfrauen und -männer in Vollzeit nach dem Examen. Mit steigender Berufserfahrung und Spezialisierung muss die Vergütung entsprechend steigen, und wir erwarten eine konsequente Gleichstellung der Vergütung zwischen den Geschlechtern.

Bei einem Beschäftigungsanteil von 80 Prozent Frauen in der beruflichen Pflege wäre es konsequent, dass wir auch überproportional in den leitenden Ebenen vertreten sind. Es gibt kaum Statistiken über die Anzahl von Frauen in Führungspositionen in der Pflege, aber ihr Anteil liegt wohl eher unter dem berufsübergreifenden Durchschnitt von 21,3 Prozent<sup>8</sup>.

3. Wir fordern Arbeitgeber auf, gezielt und systematisch Frauen zu unterstützen, sich durch Studium, Fort- und Weiterbildung für leitende Positionen zu qualifizieren und entsprechende Stellen bevorzugt mit Frauen zu besetzen.

Mit der voranschreitenden Professionalisierung des Pflegeberufs wollen wir auch die Emanzipierung eines Frauenberufs vorantreiben. Dazu brauchen wir eine Selbstverwaltung als ein eigenes Organ, um über unsere beruflichen Angelegenheiten selbst bestimmen und um in Gremien unsere Standpunkte legitimiert vertreten zu können. Der Status quo der sporadischen Beteiligung von Pflegenden an berufspolitischen Entscheidungen ist unhaltbar. Wenn wir ins europäische Umland schauen, sehen wir überall Selbstverwaltungsorgane für Pflegenden, die vorbildhaft die Professionalisierung des Pflegeberufes und damit auch die Gleichberechtigung von Frauen und Männern vorangetrieben haben<sup>9</sup>.

4. Wir fordern deshalb die bundesweite Etablierung von Selbstverwaltungsorganen: Wir brauchen Pflegeberufekammern – auch für mehr Selbstbestimmung für uns Frauen.

Mit diesen unseren Forderungen appellieren wir an die Politik, Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes endlich umzusetzen:

*„(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“<sup>10</sup>*

<sup>6</sup> <https://www.boeckler.de/51985.htm>

<sup>7</sup> [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_38\\_2017.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_38_2017.pdf)

<sup>8</sup> <https://de.statista.com/themen/873/frauenquote/>

<sup>9</sup> <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s16024-012-0085-4.pdf>

<sup>10</sup> [https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art\\_3.html](https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html)

**Unsere Forderungen in Kürze:**

- 1. Die Umsetzung neuer, strukturell angepasster Arbeitszeitmodelle**
- 2. 4000 Euro brutto für examinierte Pflegefachpersonen**
- 3. Gezielte und systematische Frauenförderung durch Arbeitgeber**
- 4. Die bundesweite Etablierung von Pflegeberufekammern**