

Privathaushalt

Unter den Bedingungen des 21. Jahrhunderts hat der private Haushalt als kleinste sozio-ökonomische Basiseinheit eine mehrdimensionale Relevanz, die sowohl in öffentlichen Diskussionen als auch innerhalb der Scientific Community erheblich unterschätzt wird. Privathaushalte geraten bevorzugt als Verbrauchs- und Konsumeinheiten in den Blick, während ihre produktive Seite, nämlich auch ein Ort zu sein, an dem die „(unbezahlte) Arbeit des Alltags“ geleistet wird, eher selten im Fokus einschlägiger Forschung liegt (vgl. Meier-Gräwe 2015a). Diese produktive Seite wird nicht als Arbeit gefasst und in der Folge wird auch nicht ihr wertschöpfender Charakter anerkannt. Lebenslauftheoretisch betrachtet diskriminiert dieser Arbeitsbegriff gerade diejenigen Personen systematisch, die in ihrer Biografie generative Haus- und Sorgearbeit übernehmen und folglich vom „männlichen Vollzeiterwerbsmodell“ abweichen. Lediglich alternative Ökonomiekonzepte, aber auch die Zeit- und Genderforschung nehmen sich derzeit dem Privathaushalt als Ort der unbezahlten Arbeit an, der die Alltags- und Lebenszeit derjenigen bindet, die sie übernehmen.

Private Haushalte lassen sich nachweislich nicht auf den täglichen Konsum von Waren und die Inanspruchnahme von öffentlichen und privaten Dienstleistungen reduzieren. Vielmehr nehmen diese Wirtschafts- und Lebensformen vielfältige gesellschaftliche Funktionen wahr, von denen die Vitalität und Wirtschaftskraft einer Gesellschaft ganz entscheidend abhängen. Es sind die Privathaushalte, in denen die tagtägliche Regeneration der Haushaltsmitglieder erfolgt, hier wird das physische und psychische Wohlbefinden von Erwachsenen und Kindern durch umfangreiche Care-Arbeit alltäglich (wieder-)hergestellt. Private Haushalte agieren zudem als Solidargemeinschaften, um in Krisen und beim Älterwerden mental und materiell füreinander einzustehen. Zudem erweisen sie sich als primäre Sozialisationsinstanz mit einer nachweislich hohen Bildungsbedeutsamkeit. Der französische Soziologe Pierre Bourdieu hat zurecht den gesellschaftlichen Bedeutungsgehalt der zunächst vornehmlich im familialen Herkunftskontext vermittelten kulturellen Dispositionen bzw. Fertigkeiten eines Menschen betont: Als Effekte familialer Sozialisation

kostet „inkorporiertes“, d.h. verinnerlichtes kulturelles Kapital nicht nur die persönliche Lebenszeit eines Kindes: Dieser Prozess ist zugleich verbunden mit der steti- gen Präsenz von zugewandten Betreuungspersonen, die bereit und in der Lage sind, vor dem Hintergrund eigener biografischer Erfahrungen komplexe Lernprozesse anzuregen, zu moderieren und die Aneignung von Wissen in sicheren Bindungs- beziehungen an ihre Kinder zu vermitteln. Dieser Prozess kostet, wie Bourdieu es ausdrückt, vor allem „die freie Zeit der Mutter“ (Bourdieu 1983: 196). Diese – aus einem verengten ökonomischen Blickwinkel heraus betrachtet – scheinbar „natur- wüchsige“ kostenlose Verausgabung von Zeit, Aufmerksamkeit, Sorge und Mühe stellt jedoch im Rahmen einer umfassenden Logik sozialer Austauschbeziehungen eine unverzichtbare soziale Investition dar (ebd.: 197). Obwohl Wirtschaft und Ge- sellschaft auf diese in privaten Lebenszusammenhängen vermittelten Basisquali- fikationen essentiell angewiesen sind, erfährt die damit verbundene (unbezahlte) Arbeit bis heute eine gesellschaftsweite Geringschätzung und Trivialisierung.

Im Jahr 2013 haben die privaten Haushalte in Deutschland für unbezahlte Ar- beit insgesamt 35 % mehr an Zeit aufgewendet als für bezahlte Erwerbsarbeit. Frauen haben knapp 54 Milliarden Stunden unbezahlt gearbeitet (Statistisches Bundesamt 2017). Diese Leistungen gehen allerdings nicht in die gesellschaftliche Wohlfahrtsmessung ein. Doch schon bei einer sehr vorsichtigen Bewertung der Wertschöpfung durch die unbezahlte Arbeit fällt das Bruttoinlandsprodukt (BIP) um fast 40 % höher aus, als das in den Wirtschaftsstatistiken ausgewiesen wird (Schwarz/Schwahn 2016: 35).

Vor dem Hintergrund des gestiegenen Bildungs- und Qualifikationspotentials von Frauen und ihrer zunehmenden Präsenz im Erwerbssystem werden seit einigen Jahren immerhin wichtige Indikatoren ausgewiesen, die etwas über geschlechtsspe- zifische Ungleichheitsdimensionen in der bundesdeutschen Gesellschaft aussagen. Dazu gehören der Gender Pay Gap (Differenz in den durchschnittlichen Brutto- stundenverdiensten), der Gender Pension Gap (Differenz in den eigenen Alterssi- cherungsleistungen) oder auch der Gender Lifetime Earnings Gap (Differenz im Gesamterwerbseinkommen). So interessant und aussagekräftig diese Kennzahlen auch sind, sie weisen allesamt eine Leerstelle auf, weil sie die grundlegende unbe- zahlte Care-Arbeit im privaten Haushalt zur Sicherung der täglichen Daseinsvor- sorge von Menschen nicht berücksichtigen. Die Gleichstellung der Geschlechter hängt jedoch nicht nur mit dem Lohn und den damit in Verbindung stehenden Renten zusammen, sondern wird wesentlich von der Arbeitsteilung im Privathaushalt, also der Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit und bezahlter Erwerbsarbeit am Arbeitsmarkt beeinflusst.

Deshalb hat die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungs- bericht der Bundesregierung auf der Basis der repräsentativen Zeitbudget-Erhebung

2012/13 des Statistischen Bundesamts eine differenzierte Analyse des Gender Care Gap vorgelegt (Klunder 2016). Der Gender Care Gap spiegelt den relativen Unterschied in der täglichen Zeitverwendung für Care-Arbeit von Männern und Frauen wider. Er ist definiert als die prozentuale Differenz der durchschnittlichen täglichen Zeitverwendung für Care-Arbeit aller Frauen zur durchschnittlichen Zeitverwendung für diese Aktivität der entsprechenden Gruppe der Männer. Der gesamte Gender Care Gap in Paarhaushalten mit Kindern beträgt 83,3 %, d.h. Frauen übernehmen täglich fast doppelt so viel Care-Arbeit wie Männer. Am deutlichsten zeigt sich der Gender Care Gap bei der direkten Care-Arbeit, die nicht aufgeschoben werden kann: Hier sind Mütter zeitlich sogar mehr als doppelt so intensiv in die alltägliche Kinderbetreuung, aber auch in die Unterstützung von erwachsenen Haushaltsmitgliedern involviert wie Väter (110,4 %).

Während sich kinderlose Paare die bezahlte und unbezahlte Arbeit weitgehend fair teilen, kommt es im Übergang zur Elternschaft über alle Bildungsgruppen hinweg zu einer Retraditionalisierung von klassischen Geschlechterrollenmustern. Obwohl sich 60 % der Eltern mit kleinen Kindern eine in etwa paritätische Aufteilung zwischen Erwerbsarbeit und Care-Arbeit wünschen, investieren Väter nach der Geburt ihrer Kinder etwa die Hälfte ihrer Gesamtarbeitszeit in Erwerbsarbeit und die andere Hälfte in unbezahlte Care-Arbeit. Junge Mütter wenden demgegenüber durchschnittlich 51 Stunden pro Woche für Hausarbeit und Kinderbetreuung und lediglich 12 Stunden für bezahlte Erwerbsarbeit auf. Aber auch in ihrem weiteren Lebensverlauf leisten Frauen deutlich mehr unbezahlte Arbeit, bspw. im Bereich der Betreuung und Pflege. Von den 2,63 Millionen pflegebedürftigen Menschen im Jahr 2013 wurden 71 % zuhause gepflegt, wobei der überwiegende Anteil der Pflegenden wiederum Frauen sind.

Das bedeutet, dass sie aufgrund der im eigenen Privathaushalt oder in dem ihrer Angehörigen übernommenen unbezahlten Arbeit weniger Zeit in ihre Erwerbsarbeit und in ihre berufliche Karriere investieren können. Hinzu kommt, dass Frauen deutlich häufiger in den sogenannten Care-Berufen arbeiten, die wiederum schlechter bezahlt werden als männlich konnotierte Berufe. Beides geht mit entsprechenden Folgen für die eingangs genannten Gender Gaps einher und bedeutet in der Konsequenz für Frauen, über weniger Einkommen im Lebensverlauf und in der Folge über geringere Renten zu verfügen. Um auf diese gravierenden Dimensionen von Geschlechterungleichheit aufmerksam zu machen, wurde 2017 der Equal Care Day ins Leben gerufen. Der 29. Februar erschien den Initiator*innen das passende Datum zu sein, um darauf aufmerksam zu machen, dass Frauen in Deutschland im privaten und im beruflichen Bereich 80 % der Care-Arbeit leisten. Der Schalttag deshalb, weil Männer viermal so lange brauchen, um auf dasselbe Fürsorgevolumen zu kommen wie Frauen.

Die Nachteile der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilungsmuster in Gestalt des männlichen Ernährermodells (Mann Vollzeit, Frau Hausfrau) und des in Deutschland inzwischen verbreiteten weiblichen Zuverdienermodells (Mann Vollzeit, Frau Minijob bzw. kleine Teilzeit) werden im Übergang zu einer wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft Anfang des 21. Jahrhunderts immer offensichtlicher. Zusätzlich setzt sich eine Geringschätzung der privat geleisteten Haus- und Sorgearbeit in vielen weiblich konnotierten Care-Berufen fort, die als Helferinnen- und Zuverdienerinnenjobs konzipiert und folglich auch bei Vollzeit größtenteils nicht existenzsichernd sind. Diese Entwicklung führt insbesondere bei gut ausgebildeten Frauen und Männern seit Jahren zu einer Abwahl familialer Haushalts- und Lebensformen oder zu einem erheblichen Verlust von Bildungsinvestitionen als Folge bestehender steuerpolitischer Fehlanreize (Stichwort: Ehegattensplitting), aber auch zur Absenkung des Erwerbsarbeitsvolumens eines Partners (in der Regel der Mutter) nach der Geburt eines Kindes in einer ehelichen Gemeinschaft. Das führt zu vergleichsweise niedrigen Wohlstandspositionen bzw. Armutslagen von geschiedenen und alleinerziehenden Frauen und letztlich zum Rückgang von gesellschaftlichen Solidaritätspotentialen insgesamt. Diese Entwicklung schwächt nicht nur den Generationenzusammenhang, sondern mittelfristig auch die globale Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands infolge eines schwindenden gesellschaftlichen Humanvermögens als der wesentlichen Ressource einer vitalen Volkswirtschaft.

Mit dem Ziel, mehr Zeitsouveränität für diejenigen zu ermöglichen, die Sorgeverantwortung für Kinder und unterstützungsbedürftige Angehörige oder Nachbarn übernehmen, hat die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht deshalb eine neue Variante vorgeschlagen und verwendet dafür den Begriff „Erwerb-und-Sorge-Modell“ (engl.: *dual earner dual carer model*). Viele junge Frauen und Männer erwarten heute, dass sie sich nicht nur gleichberechtigt im Berufsleben einbringen können, sondern auch, dass der Beruf das Private nicht vollständig dominiert. Frauen streben eine berufliche Perspektive in unterschiedlichen Branchen unter Einschluss von Führungspositionen an und viele Väter wollen heute Sorgearbeit übernehmen, ohne stereotypisierender Abwehr zu begegnen. Weder Mütter noch Väter wollen in ökonomische Sackgassen geraten. Dafür sind konsistente Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Menschen ermöglichen, gleichberechtigt an der Erwerbsarbeit teilzuhaben, ohne dafür auf private Sorgearbeit verzichten zu müssen. Das Erwerb-und-Sorge-Modell heißt auch: Die nachweislich bestehenden Probleme der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit sind keine Privatangelegenheit, die von den Einzelnen „irgendwie“ bewältigt werden müssen. Stattdessen gilt es, Rahmenbedingungen herzustellen, die es ermöglichen, ein Erwerb-und-Sorge-Modell ohne Überforderung leben zu können, und zwar unabhängig vom Geschlecht. Die Umsetzung des Erwerb- und Sorge-Modells setzt eine

verlässliche, alltagsunterstützende Infrastruktur mit qualifizierten Beschäftigten in den Berufen der Sozialen Arbeit, der Hausarbeit, Gesundheit, Pflege und der Kinderbetreuung und Erziehung voraus. Aus diesem Grund hat die Sachverständigenkommission die Aufwertung dieser Sorgeberufe ins Zentrum ihrer Handlungsempfehlungen gestellt (BMFSFJ 2017). Andere Konzepte orientieren auf eine 32-Stunden-Woche als neue Vollzeit (Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums in Berlin), die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di erarbeitete 2015 das Konzept „Kurze Vollzeit als Chance für alle – mehr Zeit für mich“ (ver.di 2015). Einen weiteren Meilenstein hat 2018 die IG Metall Baden-Württemberg mit der Eröffnung der Möglichkeit für die Mitarbeiter*innen gelegt, die Vollzeitarbeit für 2 Jahre auf 28 Stunden zu verkürzen. (Allerdings konnte noch kein Lohnausgleich durchgesetzt werden.)

Solche Initiativen befördern die öffentliche Diskussion über gleichstellungsorientierte Konzepte einer gesellschaftlichen Neuorganisation der Care-Arbeit jenseits der klassischen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung: Zum einen braucht es Zeitsequenzen im Lebensverlauf, in denen Frauen ebenso wie Männer mit Sorgeverantwortung gegenüber Kindern und hilfebedürftigen Angehörigen diese Tätigkeiten selbst übernehmen können, in denen sie aber auch über mehr Zeitsouveränität für Weiterbildung und ihre persönliche Regeneration verfügen, ohne sich deswegen berufliche Nachteile einzuhandeln. Zum anderen signalisieren viele Studien erhebliche Entlastungsbedarfe, die durch den umfassenden Ausbau von externen haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen – jenseits von Schwarzarbeit und Minijob – gedeckt werden müssen, damit Mütter und Väter den komplexen Alltag zwischen Beruf und Familie souverän und ohne Überforderung bewältigen können.

Die große Herausforderung für die bundesdeutsche Gesellschaft besteht in den nächsten Jahren folglich darin, eine tiefgreifende Neubewertung und -organisation sämtlicher gesellschaftlich notwendigen Arbeitsformen bei gleichzeitiger Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit (zumindest in bestimmten Lebensphasen) vorzunehmen und durch eine dementsprechende Konsistenz in der Rechtsprechung und in unterschiedlichen Politikfeldern abzustützen. Lebenslauftheoretisch betrachtet geht es um die überfällige Auflösung der historisch qua Geschlecht getrennten Lebenswege und um eine Neujustierung sämtlicher Lebenslauf begleitender Institutionen, sodass die Verknüpfung von Bildungs-, Erwerbs- und generativer Sorgearbeit als biografisches Grundmuster einer Person – und zwar unabhängig von ihrem Geschlecht – in unterschiedlichen Haushaltsformen und mit flexiblen Übergängen existenzsichernd gelebt werden kann. Diese Gestaltungsaufgabe wird vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung Deutschlands hin zu einer alternden Gesellschaft besonders dringlich und würde in Zeiten des Fachkräftemangels zudem

die derzeit brach liegenden Talente und Qualifikationspotentiale der weiblichen Hälfte der Bevölkerung zur Entfaltung bringen (Meier-Gräwe 2015b).

Uta Meier-Gräwe

LITERATUR

- Bourdieu, P. (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, R. (Hg.): Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt, Sonderband 2). Göttingen: Schwartz, S. 183-198.
- BMFSFJ (= Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Zweiter Gleichstellungsbericht. Berlin.
- Klunder, N. (2016): Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13. Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung. Berlin.
- Meier-Gräwe, U. (2015a): Die Arbeit des Alltags – Warum wir sie gesellschaftlich neu organisieren und geschlechtergerecht verteilen müssen. In: Meier-Gräwe, U. (Hg.): Die Arbeit des Alltags. Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung. Wiesbaden: Springer VS, S. 1-36.
- Meier-Gräwe, U. (2015b): „Sich über Arbeit neu vertragen...“ – Warum setzt die Geschlechtergleichstellung eine angemessene Neujustierung aller lebenslaufbegleitenden Institutionen voraus? In: Masuch, P./Spellbrink, W./Becker, U./Leibfried, S. (Hg.): Grundlagen und Herausforderungen des Sozialstaats, Bundessozialgericht und Sozialstaatsforschung. Berlin: Schmidt, S. 549-577.
- Schwarz, N./Schwahn, F. (2016): Entwicklung der unbezahlten Arbeit privater Haushalte. Bewertung und Vergleich mit gesamtwirtschaftlichen Größen. In: WISTA – Wirtschaft und Statistik, Heft 2, S. 35-51.
- Statistisches Bundesamt (2017) (Hg.): Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland. Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitverwendungserhebung 2012/13 am 5./6. Oktober 2016 in Wiesbaden. URL: https://www.de-statistik.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/_inhalt.html; jsessionid=F18C4A36B95B324EEB327523871F1AAA.internet742#sprg233616 [21.06.2019].
- Ver.di (Hg.) (2015): Mehr Zeit für mich. Impulse für eine neue Arbeitszeitpolitische Debatte. Berlin. URL: <https://www.verdi.de/wegweiser/tarifpolitik/themen/arbeitszeit-debatte/++co++b854dc30-5c61-11e5-b77c-5254008a33df> [21.06.2019]