

FEATURING TANJA GRANDITS UND STEFANIE HEINZMANN

Das Businessmagazin für LADIES mit DRIVE

LADIES DRIVE

seit 2007

No 54

Über die (Un)Freiheit des Seins

WIE MAN WÄCHST, WENN MAN MIT SICH ALLEIN IST

FOTO: STOCK/ANDREY SHTEINJO

Schweiz CHF 15.00 Europa 11,00 €

02



4 190690 811003

WE LOVE SLOW READING:
VIERTELJÄHRliche ERSCHEINungsweise
FÜR IHRE QUALITY-ME-TIME

SOMMERSAUSGABE 2021, 14. JAHRGANG
SCHWEIZ, DEUTSCHLAND, ÖSTERREICH

#BusinessSisterhood

SOMMERSAUSGABE 2021

Who cares?

Die Corona-Krise verändert den Blick auf das, was selbstverständlich ist. Manches wird sichtbar, rückt stärker in den Vordergrund. So zum Beispiel die bezahlte Care-Arbeit in den Spitälern, besonders auf den Intensivstationen, aber auch die unbezahlt geleistete Care-Arbeit zu Hause. Unsere Wirtschaft funktioniert nur, weil diese unbezahlte Care-Arbeit geleistet wird, auch wenn diese oft unsichtbar bleibt. Wir Führungsfrauen sollten das gelegentlich wieder in entsprechenden Gremien in Erinnerung rufen.

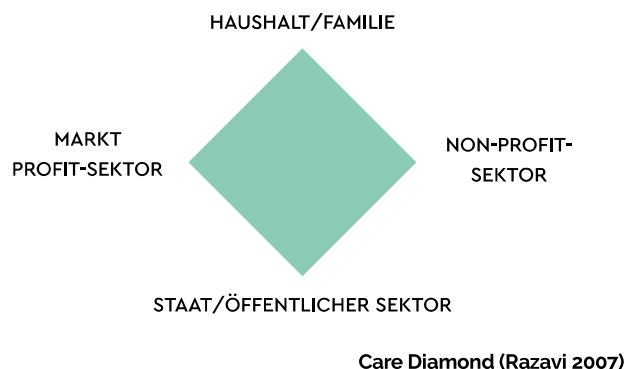
Die unbezahlte Care-Arbeit fällt besonders ins Auge, wenn die Schulen schliessen müssen und Homeschooling auf dem Terminplan steht oder auch wenn Familienangehörige unter Quarantäne oder Isolation stehen. Hier kommen meistens die Frauen zum Handkuss, indem sie Kinder, Angehörige oder auch Bekannte und Nachbarn betreuen, Erledigungen machen etc. In der Pandemie zeigt sich die Fragilität unseres Wirtschaftssystems: Nicht nur Lieferketten sind unterbrochen, durch Schliessung der Care-Infrastruktur (Krippen, Schulen etc.) steht der Wirtschaft weniger Arbeitskraft zur Verfügung.

Das Ausmass der unbezahlten Arbeit ist bereits in einem normalen Jahr enorm. Für 2016 weist das Bundesamt für Statistik für die Schweiz 9,2 Milliarden Stunden unbezahlter Arbeit aus. Das sind 16 Prozent mehr, als für bezahlte Arbeit aufgewendet wurde (7,9 Milliarden Stunden). Die gesamte, im Jahr 2016 geleistete unbezahlte Arbeit wird auf einen Geldwert von 408 Milliarden Franken geschätzt. Mit unbezahlter Arbeit sind hier Tätigkeiten gemeint, die nicht entlohnt werden, theoretisch jedoch durch eine Drittperson gegen Bezahlung ausgeführt werden könnten. Darunter fallen Haus- und Familienarbeit, aber auch ehrenamtliche und freiwillige Tätigkeiten in Vereinen und Organisationen (institutionalisierte Freiwilligenarbeit) sowie persönliche Hilfeleistungen für Bekannte und Verwandte, die nicht im selben Haushalt leben. Dabei übernahmen 2016 Frauen 61,3 Prozent des unbezahlten Arbeitsvolumens, die Männer dagegen 61,6 Prozent des bezahlten Arbeitsvolumens. Diese Zahlen sollten uns aufhorchen lassen: Care-Ökonomie ist ein gewichtiger Faktor der gesamten Volkswirtschaft, sowohl was die investierte Zeit als auch die finanzielle Dimension angeht. Das Volumen ist beachtlich! Und trotzdem: Das ganze Ausmass der unbezahlten Care-Arbeit ist nirgends im BIP ausgewiesen, in keinem Staatshaushalt scheint sie auf. Feministische Ökonomen arbeiten daran, andere ökonomische Modelle zu entwickeln, die Care-Arbeit im gesamten Staatshaushalt sichtbar machen.

In einem Corona-Jahr ist zu erwarten, dass Frauen einen noch grösseren Teil an unbezahlter Arbeit übernehmen. Darauf weisen auch Ergebnisse von Untersuchungen der UN Women hin: Frauen verbringen jetzt noch mehr Zeit mit Kindererziehung und Hausarbeit. Daten aus 38 Ländern weltweit zeigen an, dass Frauen die Hauptlast für zusätzliche Kinderbetreuung und häusliche Pflichten tragen, die auf die Pandemie zurückzuführen sind. Deswegen warnt UNO-Generalsekretär António Guterres: „Die Covid-19-Krise droht, das [in Hinblick auf Gleichstellung von Mann und Frau] Erreichte zu untergraben.“

Aber: Care-Arbeit ist nicht nur von der Organisation in der Familie abhängig. Das Modell des „Care Diamond“ (Razavi 2007) benennt vier ins-

titutionelle Bereiche: Haushalt/Familie, Staat/öffentlicher Sektor, Markt (Profit-Sektor) und Non-Profit-Sektor. Der Care Diamond zeigt, dass Care-Arbeit abhängig ist vom Spannungsfeld und den Dynamiken zwischen den vier institutionellen Bereichen. Die Familien bzw. die Haushalte sind nicht die einzigen Player in diesem Geschäft. Staatliche Regelungen, Wirtschaft etc. nehmen ebenso Einfluss auf die unbezahlte Arbeit.



Würde z. B. das Angebot im Bereich der Kinderbetreuung in der Schweiz verdoppelt (Markt und/oder Non-Profit-Sektor) und wesentlich günstiger verfügbar gemacht, z. B. durch staatliche Subventionen, dann verändert das die Situation in den Familien. Es wird dann leichter möglich, dass beide Elternteile Vollzeit arbeiten. Care-Arbeit würde sich dann wahrscheinlich stärker von der Familie weg verlagern, und der Wirtschaft stünden mehr Arbeitskräfte und diese zeitlich länger zur Verfügung.

Auch die Einführung einer 30-Stunden-Woche für alle könnte zu einer ausgewogeneren Verteilung der Care-Arbeit zwischen Frauen und Männern beitragen. Bei diesem Ansatz werden mehr Care-Ressourcen in der Familie freigesetzt, vor allem bei den Männern. Für Unternehmen wären aber Frauen und Männer als Arbeitskräfte gleich wertvoll, da beide auch Grenzen aufgrund der geleisteten Care-Arbeit haben.

Die weiter oben angeführten Zahlen zeigen: Wirtschaft ist nur möglich mit unbezahlter Care-Arbeit im Hintergrund. Es wäre also im Interesse der Wirtschaft und von uns als Führungsfrauen, in bezahlte Care-Arbeit zu investieren. Die Betreuungsinfrastruktur spielt dabei eine wichtige Rolle. In Regionen mit gutem Kinderbetreuungsangebot arbeiten Frauen dreimal so häufig Vollzeit wie in Regionen, in denen es an Kinderbetreuungsangeboten mangelt. Vollzeitarbeit bei Frauen verbessert wiederum deren Aufstiegschancen in Unternehmen. Dies wirkt vertikaler Segregation entgegen. Gleichzeitig sollte bezahlte Care-Arbeit aufgewertet und besser entlohnt werden. Care-Berufe kommen bei der Berufswahl für junge Männer oft gar nicht erst in den Blick, weil sie schlechter bezahlt sind. Eine ausgeglichene Gestaltung der Löhne im Care-Sektor kann horizontaler Segregation entgegenwirken.

Wenn wir im letzten Jahr etwas gelernt haben, dann das: Bezahlte und unbezahlte Care-Arbeit sind systemrelevant. Es lohnt sich, dass wir uns für beides engagieren.



GUDRUN SANDER

ist Titularprofessorin für Betriebswirtschaftslehre mit besonderer Berücksichtigung des Diversity Managements an der Universität St.Gallen und Direktorin des Competence Centres for Diversity and Inclusion www.ccdi-unisg.ch und www.diversitybenchmarking.ch

FOTO: ANNA-TINA EBERHARD



SYLVIA HODEK-FLÜCKIGER

ist Project Manager am Competence Centre for Diversity and Inclusion der Universität St.Gallen. www.ccdi-unisg.ch

FOTO: ANNA-TINA EBERHARD