

INHALT

VORWORT	7
ZUSAMMENFASSUNG	9
EINLEITUNG	10
HINTERGRUND UND BESTANDSAUFNAHME	13
Was ist Fürsorgearbeit und wie groß ist der Caresektor?	15
Wie wird Fürsorgearbeit im Vergleich zu anderen Berufen bezahlt?	17
THEORETISCHE ERKLÄRUNGSANSÄTZE UND EMPIRISCHE EVIDENZ	23
Humankapital, Arbeitsumfang und Betriebsgröße?	25
Hoher Frauenanteil in Fürsorgeberufen?	31
„Zuneigungsgefangenschaft“ und mangelnde gewerkschaftliche Organisation?	34
Strukturelle Unterfinanzierung (quasi-)öffentlicher Güter?	38
Steigende Nachfrage nach professioneller Fürsorgearbeit?	42
„Schmutzkonzurrenz“ und informeller Sektor?	46
SCHLUSSBETRACHTUNGEN	51
QUELLENVERZEICHNIS	57
Referenzen	59
Datenquellen	62
Die Autorinnen	63

VORWORT

Nach wie vor besteht in Deutschland eine Lohnlücke zwischen den Geschlechtern. Frauen verdienen im Durchschnitt fast 22 Prozent weniger in der Stunde als Männer. Verantwortlich für diese Diskrepanz sind unter anderem Unterschiede in den Arbeitszeiten, bei den familienbedingten Erwerbspausen und den Karrierewegen.

Ein weiterer wichtiger Grund besteht zudem in den geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Berufswahl bzw. Branchenzugehörigkeit. Berufe, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden und mit weiblich konnotierten Eigenschaften und Tätigkeiten in Verbindung gebracht werden – insbesondere die professionelle Sorgearbeit – werden häufig schlechter entlohnt als von Männern dominierte Berufsgruppen.

Aus gleichstellungspolitischer Sicht wirkt sich die schlechte Bezahlung von „Frauenberufen“ doppelt negativ aus: Zum einen hat sie direkte negative Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation von Frauen – sie sehen sich mit einem größeren Armutsrisiko konfrontiert, sind im Alter schlechter abgesichert und geraten in ökonomische Abhängigkeit. Zum anderen beeinflussen die Verdienstmöglichkeiten und beruflichen Entwicklungschancen von Frauen auch Entscheidungen auf Paarebene. Die vielfach schlecht bezahlten „Sackgassenberufe“ im sozialen Dienstleistungssektor wirken sich dabei auf die Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit aus. Schlechte berufliche Perspektiven von Frauen führen dazu, dass sich Männer weniger in die Sorgearbeit einbringen und wirken so einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in Familien entgegen.

Dabei sind die Tätigkeiten im Bereich der professionellen Sorgearbeit im Erziehungs- und Gesundheitssektor Zukunftsberufe. Durch den in den letzten Jahren erfolgten Ausbau der Kinderbetreuung ist allein zwischen 2006 und 2013 die Zahl der Beschäftigten in diesem Berufsfeld um knapp 40 Prozent gestiegen. In Anbetracht der Herausforderungen, die zukünftig mit der frühkindlichen Bildung verbunden sein werden, wie die Integration von Kindern mit Fluchterfahrung sowie der verstärkte Ausbau der Kita-Qualität, wird der Personalbedarf im Bereich Erziehung weiter steigen. Noch dramatischer ist die Situation im Bereich der Gesundheitsberufe. Insbesondere in der Altenpflege besteht bereits ein Mangel an Fachkräften, der sich durch den demografischen Wandel

in den kommenden Jahren weiter verschärfen wird. Es gilt also, diese Berufsfelder zukünftig attraktiv zu gestalten, um dem sich abzeichnenden gravierenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Dazu braucht es gute Arbeitsbedingungen und eine angemessene Entlohnung.

Viele gute Gründe also, um der Frage nachzugehen, wie es um die Bezahlung der sozialen Dienstleistungsberufe in Deutschland im Berufs- und Ländervergleich steht. Lena Hipp und Nadiya Kelle vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung haben dies im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung in der vorliegenden Studie anhand repräsentativer Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung und des US-amerikanischen Zensus getan. Die Analyse zeigt: Während Fachkräfte im sozialen Dienstleistungssektor in vielen Ländern häufig höhere Einkommen erzielen als Beschäftigte mit ähnlichem Qualifikationsniveau in anderen Berufen, verdienen Hilfskräfte zumeist deutlich schlechter. Deutschland schneidet insbesondere bei der Entlohnung im Gesundheits- und Pflege-sektor im internationalen Vergleich schlecht ab. In vielen Ländern verdienen die Arbeitnehmer_innen hier verhältnismäßig mehr.

Politische Akteure haben den Handlungsbedarf zur Aufwertung der sozialen Dienstleistungen erkannt. Beispielsweise sind mit den Pflege-stärkungsgesetzen I und II bereits wichtige Reformen auf den Weg gebracht worden und auch in die Weiterentwicklung der Pflegeberufe kommt Bewegung. Dies alles sind positive Entwicklungen, die richtungsweisend für ein Umdenken in Deutschland sind – allerdings gibt es nach wie vor noch viel zu tun.

Wir wünschen Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre und hoffen, mit dieser Expertise die Debatte über die Aufwertung der sozialen Dienstleistungsberufe zu bereichern.

Jonathan Menge, Forum Politik und Gesellschaft

ZUSAMMENFASSUNG

Ausgangspunkt der vorliegenden Expertise ist der Befund, dass professionelle Fürsorgearbeit, also Arbeit im Bildungs-, Erziehungs-, Gesundheits- und Pflegesektor, schlecht entlohnt wird. Anhand repräsentativer Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung (EU LFS) und des US-amerikanischen Zensus (IPUMS CPS) überprüfen wir, ob Carearbeit tatsächlich immer schlecht entlohnt wird oder ob dies nur für bestimmte Berufe in bestimmten Ländern gilt. Unsere Analyse der relativen Einkommenspositionen von Beschäftigten in vier verschiedenen Berufsgruppen über 23 Länder hinweg zeigt, dass es vorrangig die Hilfstätigkeiten im sozialen Dienstleistungssektor sind, die schlecht entlohnt werden. Fachkräfte hingegen erzielen in vielen Ländern sogar höhere Einkommen als Beschäftigte mit ähnlichem Qualifikationsprofil in anderen Berufen. Länderunterschiede bei der Entlohnung scheinen in erster Linie mit Unterschieden in der ökonomischen Nachfrage nach professioneller Fürsorgearbeit und dem Anteil von weiblichen Beschäftigten in diesen Berufen zusammenzuhängen. Deutschland schneidet im Ländervergleich schlecht ab: Im Gesundheits- und Pflegesektor sind die Einkommen von Hilfs- und Fachkräften deutlich niedriger als in den meisten anderen Ländern. Im Bereich Bildung und Erziehung liegt der Durchschnitt der relativen Einkommenspositionen im Mittelfeld aller betrachteten Länder.

Lena Hipp, PhD & Nadiya Kelle, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

EINLEITUNG

Aufgrund einschneidender demografischer Veränderungen, insbesondere einer stetig steigenden Lebenserwartung und eines wachsenden Anteils erwerbstätiger Frauen, wird die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Menschen zusehends an professionelle Dienstleister ausgelagert (Hochschild, 2012). Erzieher_innen und Tagesmütter hüten Kinder; Altenpfleger_innen und Krankenpfleger_innen kümmern sich um die Gebrechen und den Haushalt alter und hilfsbedürftiger Menschen.

Trotz der hohen gesellschaftlichen Relevanz und einer steigenden Nachfrage wird den meisten Fürsorgetätigkeiten eine geringe ökonomische Anerkennung zuteil. So liegen beispielsweise die Bruttoeinkommen von vollzeitarbeitenden Erzieher_innen und Krankenpfleger_innen in Deutschland mit durchschnittlich 35.027 bzw. 37.245 Euro brutto pro Jahr deutlich unter dem Durchschnittseinkommen (42.803 Euro pro Jahr) aller Berufsgruppen (Statistisches Bundesamt, 2013). Gleichzeitig arbeiten viele Beschäftigte in Teilzeit oder befristeten Arbeitsverhältnissen und klagen über gesundheitliche Belastungen (Dathe, Paul & Stuth, 2012).

Analysen für andere Länder zeichnen ein ähnliches Bild: Careworker verdienen häufig weniger als Beschäftigte mit gleicher Qualifikation und Erfahrung in anderen Berufen (Budig & Misra, 2010; England, Budig & Folbre, 2002). Dieser Befund wird erstens damit erklärt, dass vorrangig Frauen in Careberufen arbeiten. Zweitens mache es der Dienst am Menschen schwer, höhere Gehälter zu fordern oder gar in Streik zu treten. Drittens profitieren nicht nur Kinder und deren Eltern, Kranke und Gebrechliche von guter Betreuung, Bildung und Pflege, sondern auch die Gesellschaft als Ganzes. Da die Bereitschaft, für diese Kosten aufzukommen, jedoch beschränkt ist, folgt eine strukturelle Unterfinanzierung des sozialen Dienstleistungssektors.

International vergleichende Untersuchungen liefern Hinweise darauf, dass die Bezahlung professioneller Fürsorgearbeit zwischen Ländern variiert. Diese Studien differenzieren jedoch nicht zwischen verschiedenen Fürsorgeberufen, sodass eine Analyse der Einkommensunterschiede innerhalb des sozialen Dienstleistungssektors und zwischen Ländern

noch aussteht. Mit unserer Arbeit wollen wir diese Forschungslücke schließen. Wir unterscheiden deshalb zwischen vier Berufsgruppen im Erziehungs-, Bildungs-, Gesundheits- und Pflegebereich und können erstmals die Einkommensunterschiede zwischen diesen Gruppen analysieren. Unsere Studie ist außerdem die erste, die dank der großen Anzahl von insgesamt 23 Ländern verschiedene Erklärungsansätze für Einkommensunterschiede betrachten und Deutschland im Ländervergleich verorten kann.

Als Datenbasis nutzen wir die Europäische Arbeitskräfteerhebung (EU LFS) und den amerikanischen Current Population Survey (IPUMS CPS) aus dem Jahr 2011. Unsere Ergebnisse beziehen sich auf folgende Länder: Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Rumänien, Schweiz, Slowakei, Spanien, Tschechien, Ungarn, USA und Zypern. Einige Länder mussten wir aufgrund fehlender Informationen zu Einkommen und Berufsklassifikation aus unseren Analysen ausschließen. Die Berufsklassifikation (ISCO 08) liegt auf der Ebene der Dreisteller vor. Dies hat zur Folge, dass zum einen Grundschullehrer_innen und Erzieher_innen und zum anderen Altenpfleger_innen und Krankenpfleger_innen in einer Berufskategorie zusammengefasst sind. Dennoch ist es uns möglich, zwischen Fach- und Hilfskräften in den Bereichen Erziehung und Bildung sowie Pflege und Gesundheit zu differenzieren.

Die wesentlichen Befunde unserer Analysen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Zum einen gibt es große Unterschiede in der Entlohnung der einzelnen Fürsorgeberufe. Während Hilfskräfte im sozialen Dienstleistungssektor in allen Sparten weniger verdienen als gleich qualifizierte Beschäftigte in anderen Berufen, erzielen Lehr- und Fachkräfte oftmals sogar höhere Einkommen. Zum anderen finden wir Unterschiede zwischen Ländern. Diese scheinen in erster Linie mit der gesellschaftlichen Abwertung typischer „Frauenarbeit“ und mit der ökonomischen Nachfrage nach Fürsorgetätigkeiten zu tun zu haben. Deutschland findet sich im internationalen Vergleich im Mittelfeld wieder. Lehrkräfte in Deutschland verdienen meist besser als in anderen Ländern; die Einkommen von Hilfskräften im Bildungs- und Erziehungsbereich sowie von Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegesektor auf allen Qualifikationsniveaus fallen hingegen durchschnittlich geringer aus.

WAS IST FÜRSORGEARBEIT UND WIE GROSS IST DER CARESEKTOR?

In der Literatur werden unter Carearbeit bzw. Fürsorgearbeit jene Dienstleistungen zusammengefasst, die die physische oder psychische Gesundheit beziehungsweise den Erwerb von individuellem Wissen und Fähigkeiten fördern (siehe u. a. England et al., 2002: 459; Folbre & Wright, 2012). In der vorliegenden Expertise werden Careworker anhand der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO 08) identifiziert. Konkret betrachten wir Berufe in den Bereichen Bildung, Erziehung, Gesundheit und Pflege. Diese sind überblicksartig in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1: **Betrachtete soziale Dienstleistungsberufe im Überblick**

ISCO 08 – CODE	BERUFS-BEZEICHNUNG	BEISPIELE	AUFGABENSPEKTRUM
234	Lehrkräfte in Bildung und Erziehung	Erzieher_innen, Vor- und Grundschullehrer_innen	Organisation, Planung und Leitung erzieherischer Aktivitäten, um die Entwicklung des Kindes zu fördern
531	Hilfskräfte in Bildung und Erziehung	Helfer_innen in der Kindertagesbetreuung, Nannys, Vorschul- und Lehrhilfskräfte	Assistenz bei der Durchführung erzieherischer Aktivitäten
222/322	Fachkräfte in Pflege und Gesundheit	Stationsleiter_innen, Hebammen, Alten- und Krankenpfleger_innen	Planung und Durchführung der Pflege von Patient_innen
532	Hilfskräfte in Pflege und Gesundheit	Alten- und Krankenpflegehelfer_innen, Geburtshelferassistenz_innen, Stillhelfer_innen, Haus- und Familienpfleger_innen	Durchführung persönlicher Betreuungsaufgaben und Hilfe bei der Mobilität und den Aktivitäten des täglichen Lebens

Quelle: Internationale Arbeitsorganisation (ILO), eigene Darstellung.

Diese Berufsgruppen zeichnen sich erstens durch einen hohen Grad an Abhängigkeit zwischen Erbringer_innen und Empfänger_innen der verschiedenen Dienstleistungen aus (Himmelweit, 1999): Sowohl kleine Kinder als auch gesundheitlich angeschlagene oder körperlich behinderte Personen sind essentiell auf die Unterstützung anderer angewiesen. Zweitens beruht die Qualität dieser Tätigkeiten auf einer engen Zusammenarbeit und einem stabilen Vertrauensverhältnis: Erzieher_innen müssen Einblicke in die familiäre Situation haben, um den Bedürfnissen der Kinder und Eltern gerecht zu werden; Personen in der Alten- und Krankenpflege sind für die Intimhygiene zuständig und stehen ihren Klient_innen und Patient_innen auch in den verletzlichsten Stunden bei.

Die Größe des Fürsorgesektors variiert stark zwischen den 23 untersuchten Ländern. Abbildung 1 zeigt den Anteil der Beschäftigten im Erziehungs- und Bildungs- sowie Pflege- und Gesundheitsbereich an allen Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Die Anteile liegen zwischen rund vier Prozent in Süd- und Osteuropa (Griechenland, Zypern und Rumänien) und bei mehr als zehn Prozent in West- und Nord-europa (Dänemark, Frankreich und Irland).

Abbildung 1: Anteil Beschäftigter in Bildung, Erziehung, Pflege und Gesundheit an allen Beschäftigten

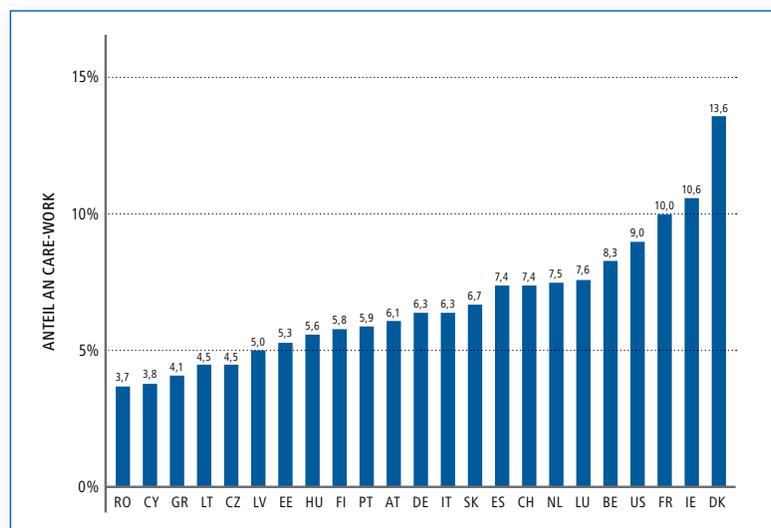


Abbildung 1 gibt die länderspezifischen Anteile der Personen an, die im Erziehungs- und Bildungsbereich sowie im Pflege- und Gesundheitssektor beschäftigt sind.

Quelle: EU LFS und CPS IPUMS, eigene Darstellung; gewichtete Ergebnisse.

WIE WIRD FÜRSORGEARBEIT IM VERGLEICH ZU ANDEREN BERUFEN BEZAHLT?

Trotz der steigenden Relevanz sozialer Dienstleistungsarbeit haben bislang nur wenige Studien die Entlohnung dieser Tätigkeiten untersucht. Für die USA fällt die Forschungslage zurzeit am besten aus. Der überwiegende Teil dieser Studien zeigt, dass Personen in Fürsorgeberufen tendenziell weniger verdienen als ähnlich qualifizierte Beschäftigte in Berufen mit vergleichbaren Anforderungsprofilen und Arbeitsbedingungen (England, 1992; England, Herbert, Kilbourne, Reid & Megdal, 1994; England, Thompson & Aman, 2001; Howes, Leana & Smith, 2012; Kilbourne, Farkas, Beron, Weir & England, 1994). England und Kolleginnen (2002) zeigen beispielsweise, dass Beschäftigte im sozialen Dienstleistungssektor – auch unter Berücksichtigung von Geschlecht und anderen soziodemografischen Faktoren – eine Lohnbenachteiligung von fünf bis sechs Prozent erfahren: Individuelles Einkommen sinkt bei Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses im Caresektor und steigt, wenn dieser verlassen wird. Howes u. a. (2012) stellen fest, dass die Löhne von Careworkern in den USA geringer sind, als es den beruflichen Anforderungen nach statistisch zu erwarten wäre. Diese Lohnbenachteiligung fällt bei einfachen Fürsorgetätigkeiten höher aus als bei hochqualifizierten.

Für Deutschland gibt es bisher kaum Studien, die die ökonomische Situation von Beschäftigten in Fürsorgeberufen in den Fokus nehmen. Der Großteil der Untersuchungen diskutiert und vergleicht die Einkommen unterschiedlicher Fürsorgeberufe, allerdings ohne einen Bezug zu anderen Berufsgruppen herzustellen. Beispielsweise untersuchen zwei Studien auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank die Einkommen in Pflege- und Erziehungsberufen (Bispinck, Dribbusch, Öz & Stoll, 2013; Stoll, Bispinck, Dribbusch & Öz, 2014). Sie stellen fest, dass Helfer_innen in der Alten- und Krankenpflege am wenigsten verdienen. In Erziehungsberufen verdienen Beschäftigte insgesamt mehr als in Pflegeberufen. Bislang gibt es lediglich eine Untersuchung, die Vollzeitbeschäftigte in Fürsorgeberufen mit anderen Berufsgruppen vergleicht (Bogai et al., 2015). Der zentrale Befund für Vollzeitbeschäftigte ist: Fachkräfte in der Altenpflege sowie Hilfskräfte in der Alten- und Krankenpflege verdienen weniger, während Fachkräfte in der Krankenpflege sogar besser verdienen als Vollzeitbeschäftigte in anderen Berufen.

Auch international vergleichende Studien sind bislang spärlich gesät. Cameron und Moss (2007) zeigen in ihrer Untersuchung von Dänemark, Spanien, Schweden und Großbritannien, dass das Einkommen von Vollzeitbeschäftigten in Pflegeberufen unter dem Einkommen aller Vollzeitbeschäftigten liegt. Budig und Misra (2010) können in ihrer 12-Länderstudie ein niedrigeres Einkommen von Careworkern im Vergleich zu anderen Berufsgruppen für die meisten Länder nachweisen (z. B. Frankreich, Ungarn und die USA). Für Deutschland zeigen sie allerdings, dass Careworker im Schnitt sogar höhere Einkommen erzielen als Beschäftigte in anderen Berufen. Dieser Befund ist jedoch mit Vorsicht zu genießen, denn: eine undifferenzierte Betrachtung des sozialen Dienstleistungssektors verdeckt die große Variation in den Einkommen zwischen den unterschiedlichen Fürsorgeberufen (siehe Bogai et al., 2015 für Pflegeberufe in Deutschland).

Infobox 1: Einkommensdezile

Die Einkommensinformationen werden in den EU LFS-Daten in Form von Einkommensdezilen erhoben. Zur Berechnung von Einkommensdezilen werden alle in einem Land verdienten Einkommen der Höhe nach geordnet und anschließend in zehn gleich große Gruppen geteilt. Im ersten Einkommensdezil finden sich die zehn Prozent der Bevölkerung mit den niedrigsten, im zehnten die zehn Prozent mit den höchsten Erwerbseinkommen wieder. Liegen die durchschnittlichen Einkommen von Beschäftigten in einer bestimmten Berufsgruppe, wie zum Beispiel der Krankenpflege, zwischen dem fünften und sechsten Einkommensdezil, so heißt das: Die eine Hälfte der Beschäftigten in diesem Land verfügt durchschnittlich über ein höheres und die andere Hälfte über ein niedrigeres Einkommen als Krankenpfleger_innen. Für vergleichende Analysen eignet sich die Messung der Einkommen anhand von Dezilen besonders gut, da sie einen Vergleich relativer Einkommenspositionen unabhängig von der absoluten Höhe des Einkommens zulässt. Außerdem kontrollieren Einkommensdezile indirekt auch für die allgemeine Einkommensspreizung in einem Land.

In unserer Studie können wir zwischen vier Fürsorgeberufen differenzieren und so erstmals Einkommensunterschiede im internationalen Vergleich nach Qualifikationsniveau für die Bereiche Erziehung und Bildung sowie Gesundheit und Pflege darstellen. Abbildung 2 gibt die relativen Einkommenspositionen von Beschäftigten in diesen Berufen für die untersuchten Länder wieder¹ (siehe hierzu Infobox 1). Die Einkommen von Hilfskräften in allen sozialen Dienstleistungsberufen liegen in den untersuchten Ländern unterhalb des Medians. Das heißt, sie verdienen durchschnittlich weniger als die Hälfte aller abhängig Beschäftigten im jeweiligen Land. Allerdings liegen die durchschnittlichen Einkommen von Lehr- und Fachkräften im Gesundheits- und Pflegebereich in vielen Ländern oberhalb des Medians. Das bedeutet, Beschäftigte in qualifizierten sozialen Dienstleistungsberufen verdienen im Schnitt oftmals mehr als die meisten Beschäftigten in anderen Berufen. In Deutschland liegen die durchschnittlichen Einkommen von Lehrkräften zwischen dem sechsten und siebten Einkommensdezil, die von Fachkräften im Gesundheits- und Pflegebereich im fünften Einkommensdezil. Lehrkräfte erzielen hier also leicht überdurchschnittliche und Gesundheits- und Pflegefachkräfte leicht unterdurchschnittliche Einkommen. Mit ihrer Position zwischen dem dritten und vierten Einkommensdezil verdienen Hilfskräfte in allen sozialen Dienstleistungsberufen hingegen durchschnittlich 65 Prozent weniger als alle abhängig Beschäftigten in Deutschland.



[1] Grundlage für die Dezilberechnung ist entweder das letzte Monatseinkommen inklusive aller Bonuszahlungen, Trinkgelder u. Ä. oder die durchschnittlich erzielten Einkommen des letzten Jahres.

Abbildung 2: **Relative Einkommenspositionen von Beschäftigten in Fürsorgeberufen**

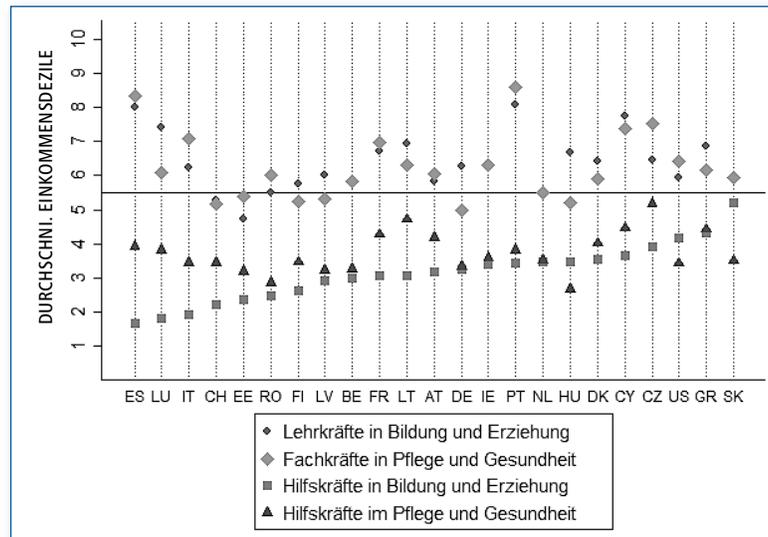


Abbildung 2 zeigt die relativen Einkommenspositionen von Beschäftigten in Fürsorgeberufen. Die Einkommenskategorie 10 steht für die höchsten, die Kategorie 1 für die niedrigsten Einkommen. Hilfskräfte in Erziehungs-, Bildungs-, Pflege- und Gesundheitsberufen verdienen überall weniger, Fach- und Lehrkräfte ganz überwiegend mehr als die meisten abhängig Beschäftigten in anderen Berufen. In drei Ländern – Belgien, Irland und der Slowakei – überlagern sich die durchschnittlichen Einkommensdezile von Lehrkräften mit denen von Fachkräften im Pflege- und Gesundheitsbereich. Lehrkräfte in Erziehung und Bildung in den Niederlanden wurden aufgrund zu geringer Fallzahlen ausgeschlossen.

Quelle: EU LFS und CPS IPUMS, eigene Darstellung; gewichtete Ergebnisse.

HUMANKAPITAL, ARBEITSUMFANG UND BETRIEBSGRÖSSE?

Um herauszufinden, inwiefern arbeitsmarktspezifische Individual- und Betriebscharakteristika Einkommensunterschiede innerhalb des Caresektors und zwischen Ländern erklären, betrachten wir in Übersichtstabelle 2 zunächst zentrale Merkmale von Beschäftigten in Fürsorgeberufen im Vergleich zu Beschäftigten in allen anderen Berufen. Während fast 90 Prozent der Lehr- und Fachkräfte (ISCO 08 234 sowie ISCO 08 222/322) einen akademischen Abschluss haben, verfügen selbst ein Drittel der Hilfskräfte im Erziehungs- und Bildungsbereich (ISCO 08 531) sowie ein Fünftel der Hilfskräfte im Pflege- und Gesundheitssektor (ISCO 08 532) über einen Hochschulabschluss. Hilfskräfte sind häufiger in Teilzeitarbeit und befristet beschäftigt als Personen in anderen Berufen. Dagegen unterscheiden sich Fach- und Lehrkräfte hinsichtlich ihres Arbeitsumfangs kaum von Beschäftigten in anderen Berufen. Hilfskräfte im Caresektor arbeiten deutlich häufiger in kleinen Betrieben (weniger als zehn Angestellte) als Fach- und Lehrkräfte. Im Vergleich zu Beschäftigten in anderen Berufen arbeiten Letztere hingegen deutlich häufiger in großen Betrieben.



Tabelle 2: Zentrale Individual- und Arbeitscharakteristika von Beschäftigten im sozialen Dienstleistungssektor im Vergleich (Bildungsniveau, Arbeitsumfang und Betriebsgröße)

	FRÜHKINDLICHE UND PRIMÄRE BILDUNG		GEBURTSHILFE, KRANKEN- UND ALTENPFLEGE		BESCHÄFTIGTE IN ANDEREN BERUFEN
	LEHRKRÄFTE ISCO 08 234	HILFSKRÄFTE ISCO 08 531	FACHKRÄFTE ISCO 08 222/322	HILFSKRÄFTE ISCO 08 532	
Niedriges Bildungsniveau ¹⁾	1%	10%	0%	10%	9%
Mittleres Bildungsniveau ¹⁾	12%	59%	13%	68%	51%
Hohes Bildungsniveau ¹⁾	88%	31%	87%	22%	40%
Marginale Teilzeitarbeit ²⁾	6%	15%	4%	7%	5%
Substantielle Teilzeitarbeit ²⁾	9%	29%	16%	24%	13%
Vollzeitarbeit ²⁾	63%	50%	71%	61%	62%
Vollzeit mit Überstunden ²⁾	22%	6%	10%	8%	20%
Befristete Beschäftigung	11%	23%	12%	19%	12%
Betriebsgröße: unter 10 Angestellte	4%	18%	3%	10%	13%
Betriebsgröße: 10 – 49 Angestellte	19%	21%	13%	25%	22%
Betriebsgröße: 50 und mehr Angestellte	74%	51%	83%	58%	59%
Betriebsgröße: Fehlende Angaben	3%	9%	1%	7%	6%
Stichprobegröße	28.307	16.103	28.408	30.013	1.308.995

1) Bildungsniveaus sind nach der ISCED-Klassifikation definiert. Niedriges Bildungsniveau (ISCED 0, 1 & 2): Personen ohne Schulabschluss, mit Hauptschulabschluss und Realschulabschluss ohne Ausbildung; mittleres Bildungsniveau (ISCED 3 A & B, 4 A): Personen mit Hochschulreife ohne Berufsabschluss und Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung; hohes Bildungsniveau (ISCED 5 A & B, 6 A): Personen mit Meister, Hochschulabschluss und Promotion.

2) Arbeitsumfang ist definiert als marginale Teilzeitarbeit (weniger als 20 Stunden pro Woche), substantielle Teilzeitarbeit (zwischen 20 und 35 Stunden pro Woche), Vollzeitarbeit (zwischen 35 und 45 Stunden pro Woche) und Vollzeit mit Überstunden (über 45 Stunden pro Woche)

Quelle: EU LFS und CPS IPUMS; gewichtete Ergebnisse.

In welchem Ausmaß Bildungsniveau, Arbeitsumfang und betriebliche Charakteristika tatsächlich Einkommensunterschiede zwischen Fürsorgeberufen und Ländern erklären können, untersuchen wir mittels multivariater Regressionen. Die in Tabelle 3 abgebildeten Ergebnisse zeigen², dass Hilfskräfte im Erziehungs- und Bildungsbereich (ISCO 08 531) sowie im Pflege- und Gesundheitssektor (ISCO 08 532) auch nach Kontrolle relevanter Merkmale in fast allen betrachteten Ländern signifikant weniger verdienen als Personen in anderen Berufsgruppen.³ Lediglich bei Hilfskräften im Erziehungs- und Bildungsbereich in der Schweiz (ISCO 08 531) und im Pflege- und Gesundheitsbereich in Tschechien (ISCO 08 532) fallen die durchschnittlichen Einkommen signifikant höher aus als bei vergleichbaren Beschäftigten in anderen Berufen.

Für Lehrkräfte im Erziehungs- und Bildungsbereich (ISCO 08 234) sowie Fachkräfte im Gesundheits- und Pflegebereich (ISCO 08 222/322) stellt sich die Situation differenzierter dar: In vielen Ländern erzielen Beschäftigte in diesen Berufen bisweilen höhere Einkommen als ähnlich qualifizierte Beschäftigte in anderen Berufen. Dies gilt beispielsweise für Lehrkräfte in Italien, Spanien, Zypern und Luxemburg, deren durchschnittliche Einkommen fast zwei Dezile über denen von Beschäftigten in anderen Berufen liegen. Auch Fachkräfte in den Bereichen Gesundheit und Pflege erzielen in vielen Ländern Einkommensprämien, so z. B. in Rumänien, Tschechien und Spanien. Anders sieht es in Ländern wie Estland, Ungarn und den USA aus. Hier verdienen Lehrkräfte nach Kontrolle von Geschlecht, Bildung und weiteren Merkmalen weniger als Arbeitnehmer_innen in anderen Berufen. Gleiches gilt für Fachkräfte im Gesundheits- und Pflegebereich in der Schweiz, Deutschland und Finnland. Keine signifikanten Unterschiede finden wir beispielsweise für Fachkräfte in Belgien und Ungarn (ISCO 08 222/322) sowie für Lehrkräfte in Dänemark und Finnland (ISCO 08 234).

[2] Die errechneten Einkommenspositionen unterscheiden sich von denen in Abbildung 2, da wir hierfür Geschlecht, Alter, Familienstatus, Anwesenheit von kleinen Kindern im Haushalt, Bildung, Arbeitsumfang und Betriebsgröße kontrollieren.

[3] Leider erlauben es unsere Daten nicht, unsere Modelle um die Variable „Berufserfahrung“ anzupassen.

Tabelle 3: Relative Einkommenspositionen von Beschäftigten in Fürsorgeberufen (Ergebnisse der Länderregressionen)

	FRÜHKINDLICHE UND PRIMÄRE BILDUNG		GEBURTSHILFE, KRANKEN- UND ALTENPFLEGE	
	LEHRKRÄFTE ISCO 08 234	HILFSKRÄFTE ISCO 08 531	FACHKRÄFTE ISCO 08 222/322	HILFSKRÄFTE ISCO 08 532
Belgien	0,21***	-0,52***	-0,01	-0,43***
Dänemark	-0,11	-0,92***	-0,19	-0,29***
Deutschland	0,95***	-0,19	-0,40***	-0,56***
Estland	-0,46***	-1,66***	-0,11	-1,32***
Finnland	-0,02	-1,19***	-0,79***	-0,47***
Frankreich	0,67***	-1,50***	0,51***	-0,52***
Griechenland	1,52***	-0,01	0,07	-0,62***
Irland	1,59***	-0,40***	0,36***	-0,61***
Italien	1,84***	-0,60***	0,55***	-0,94***
Lettland	-0,11	-1,77***	0,09	-1,33***
Litauen	0,94***	-1,50***	0,13	0,04
Luxemburg	1,71***	-0,84***	1,16***	-0,19
Niederlande	k.A. ¹⁾	-0,43***	0,25***	-0,32***
Österreich	0,66***	-0,21**	0,78***	-0,25***
Portugal	0,81***	-1,11***	0,70***	-0,73***
Rumänien	0,41***	-1,83***	1,34***	-1,47***
Schweiz	0,60***	0,41***	-0,28***	-0,75***
Slowakei	-0,12	-0,02	0,74***	-1,17***
Spanien	1,86***	-1,25***	1,31***	-0,57***
Tschechien	0,74***	0,02	2,57***	0,55***
Ungarn	-0,38***	-0,99***	0,10	-1,66***
USA	-0,17***	-0,77***	0,59***	-0,78***
Zypern	1,93***	-0,64***	0,63***	-0,20

Statistische Signifikanztests: ***p < 0,001 (hochsignifikant) ** p < 0,01 (sehr signifikant), * p < 0,05 (signifikant). Lineare Regression.

1) Aufgrund zu geringer Fallzahlen können keine Werte für Lehrkräfte in Erziehung und Bildung in den Niederlanden dargestellt werden.

Tabelle 3 zeigt, dass Beschäftigte im Fürsorgebereich weniger verdienen als Beschäftigte in anderen Berufen mit ähnlichen demografischen Merkmalen. In der Regression werden folgende Merkmale berücksichtigt: Geschlecht, Alter, Familienstatus, Anwesenheit von kleinen Kindern im Haushalt, Bildung, Arbeitsumfang und Betriebsgröße.

Quelle: EU LFS und CPS IPUMS.

Für Deutschland stellen wir fest, dass Lehrkräfte im Erziehungs- und Bildungsbereich auch nach Kontrolle von Geschlecht, Bildung und weiteren Merkmalen vergleichsweise hohe Einkommen erzielen. Dies kann unter anderem daran liegen, dass wir im Ländervergleich nicht zwischen Erziehungs- und Lehrberufen differenzieren können. Es gibt aber speziell in Deutschland erhebliche Verdienstunterschiede in diesen Bereichen. Während die durchschnittlichen Einkommen von Lehrer_innen in der Primar- und Sekundarstufe in Deutschland bei rund 3.600 Euro brutto pro Monat und damit über dem Einkommensdurchschnitt liegen, belaufen sich die Einkommen ausgebildeter Erzieher_innen auf rund 2.700 Euro brutto pro Monat und liegen damit unterhalb des Durchschnittsverdienstes (derzeit 3.449 Euro brutto pro Monat) (Statistisches Bundesamt, 2013). Zwischen den Einkommen von Hilfskräften im Erziehungs- und Bildungsbereich und anderen Berufen finden wir keine signifikanten Unterschiede. Jedoch stellen wir sowohl für Fach- als auch für Hilfskräfte in den Bereichen Pflege und Gesundheit (ISCO 08 222/322 und ISCO 08 532) fest, dass die Einkommen unterhalb des statistisch zu erwartenden Niveaus liegen. Dieses Ergebnis widerspricht dem Befund von Bogai et al. (2015), die zeigen, dass Altenpfleger_innen weniger und Krankenpfleger_innen mehr als vergleichbare Beschäftigte verdienen. Diese unterschiedlichen Ergebnisse könnten daher rühren, dass wir im Vergleich zu Bogai et al. (2015) nicht nur Vollzeitbeschäftigte, sondern auch Teilzeitbeschäftigte betrachten und Kranken- und Altenpfleger_innen in unserer Studie in einer gemeinsamen Kategorie zusammengefasst sind.

In den nachstehenden Abbildungen sind auf der Vertikalen (y-Achse) die relativen Einkommenspositionen (Dezile) von Beschäftigten im Erziehungs-, Bildungs-, Gesundheits- und Pflegebereich abgetragen und auf der Horizontalen (x-Achse) die folgenden Ländercharakteristika: Frauenanteil in den verschiedenen Fürsorgeberufen (Abbildung 3), Grad der tariflichen Abdeckung (Abbildung 4), Sozialstaatsausgaben (Abbildung 5), Anteil von Frauen in Vollzeitarbeit (Abbildung 6) und Größe der Schattenwirtschaft (Abbildung 7). Die Werte auf der y-Achse bleiben über die verschiedenen Abbildungen hinweg konstant; die auf der x-Achse abgetragenen Werte variieren. Der Vergleich zwischen den vier Teilabbildungen zeigt, dass die durchschnittlichen Einkommen von Hilfskräften (obere Abbildungen) im Pflege- und Erziehungsbereich (ISCO 09 531 und 532) deutlich niedriger ausfallen als die der Fach- und Lehrkräfte (untere Abbildungen) im Gesundheits- und Erziehungsbereich (ISCO 08 222, 234, 322).

Die gestrichelten horizontalen und vertikalen Linien bilden die Mediane ab, d. h., diese Linien trennen die Länder jeweils in zwei gleich große Gruppen. In Ländern, die oberhalb der horizontalen gestrichelten Gerade liegen, verdienen Beschäftigte im jeweiligen Fürsorgeberuf im Durchschnitt mehr als in 50 Prozent der anderen betrachteten Ländern. In Ländern, die rechts der vertikalen gestrichelten Linie liegen, sind der Frauenanteil im jeweiligen Fürsorgeberuf (Abbildung 3), der Grad der tariflichen Abdeckung (Abbildung 4), der Anteil der Sozialstaatsausgaben am BIP (Abbildung 5), der Anteil der vollzeitarbeitenden Frauen (Abbildung 6) und der Anteil der Schattenwirtschaft am BIP (Abbildung 7) höher als in der Hälfte der Länder insgesamt.

Ein positiver Zusammenhang zwischen den relativen Einkommenspositionen und den jeweiligen Ländermerkmalen besteht dann, wenn eine Großzahl von Ländern im Quadranten links vom vertikalen Median und unterhalb des horizontalen Medians liegt und im Quadranten rechts vom vertikalen Median und oberhalb des horizontalen Medians. Ein negativer Zusammenhang besteht, wenn die meisten Länder in den zwei übrigen Quadranten wiederzufinden sind. Zusätzlich geben die Korrelationskoeffizienten, die unterhalb jeder Abbildung eingefügt sind, die Stärke des Zusammenhangs zwischen den betrachteten Merkmalen an.

HOHER FRAUENANTEIL IN FÜRSORGEBERUFEN?

Der hohe Frauenanteil und die fehlende finanzielle Wertschätzung „typisch weiblicher“ Tätigkeiten sind eine zentrale Erklärung für die niedrigen Löhne im sozialen Dienstleistungssektor. Obwohl seit den 1970er Jahren die berufliche Geschlechtersegregation abgenommen hat, arbeiten Frauen weiterhin in anderen Berufen als Männer (siehe z. B. Achatz, 2005; Busch, 2013; Charles & Bradley, 2009; England, 1992). Das gilt insbesondere für den Gesundheits-, Pflege- und Sozialsektor. Hier liegt der Frauenanteil in vielen Berufen und Ländern bei über 80 Prozent (siehe z. B. Abbildung 3). Obwohl diese wie auch andere „typische“ Frauenberufe nicht mit geringeren Qualifikationsanforderungen oder weniger beschwerlichen Arbeitsbedingungen einhergehen, sind sie tendenziell weniger einträglich als männerdominierte Berufe (England, 1992, 2005; England et al., 2001; Kilbourne et al., 1994; Petersen & Morgan, 1995; Sorensen, 1994). So stellten England und Kolleginnen (1994) beispielsweise in einer in den USA durchgeführten Studie fest, dass der fürsorgliche und damit „typisch weibliche“ Charakter einer Tätigkeit selbst nach Kontrolle anderer relevanter Charakteristika mit einer Lohnbenachteiligung von sieben bis 16 Prozent einhergeht (England et al., 1994: 92).

In Abbildung 3 werden die relativen Einkommenspositionen von Beschäftigten im Erziehungs- und Bildungsbereich sowie im Pflege- und Gesundheitssektor in Abhängigkeit vom Frauenanteil in diesen Berufsgruppen für unterschiedliche Länder dargestellt. Der Vergleich zwischen den vier Teilabbildungen zeigt, dass in jeder der vier betrachteten Berufsgruppen der Frauenanteil in allen Ländern deutlich über 70 Prozent liegt (x-Achse). Fürsorgearbeit ist also in allen untersuchten Ländern eine typische „Frauendomäne“.

Mit Ausnahme der Hilfsberufe im Pflege- und Gesundheitssektor können wir für die hier betrachteten Berufe und Länder einen negativen Zusammenhang zwischen Frauenanteil und relativen Einkommenspositionen feststellen. Das heißt, je höher der Frauenanteil, desto niedriger die Einkommen. Festgehalten werden muss jedoch auch, dass dieser Zusammenhang in verschiedenen Ländern unterschiedlich stark ausgeprägt ist: In Tschechien liegen die Einkommen der betrachteten Fürsorgeberufe – trotz ihres sehr hohen Frauenanteils – über dem Einkommensmedian.

In Deutschland befindet sich der Frauenanteil im Pflege- und Gesundheitsbereich unter dem Mittel aller Länder, im Erziehungs- und Bildungsbereich hingegen ziemlich genau im Mittelfeld. Die relativen Einkommen von Hilfskräften in den untersuchten Berufsgruppen und von Lehrkräften liegen nahe dem Ländermedian, Fachkräfte in Pflege und Gesundheit besetzen jedoch die niedrigste Position im Ländervergleich.

Abbildung 3: Anteil von Frauen in Fürsorgeberufen und relative Einkommen in Fürsorgeberufen

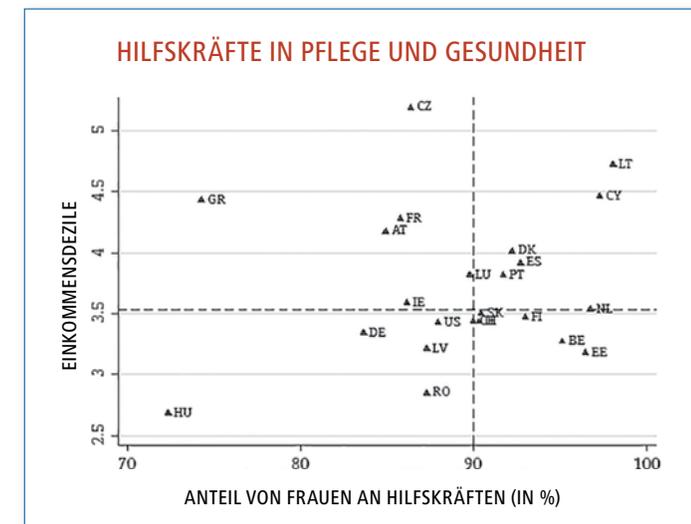
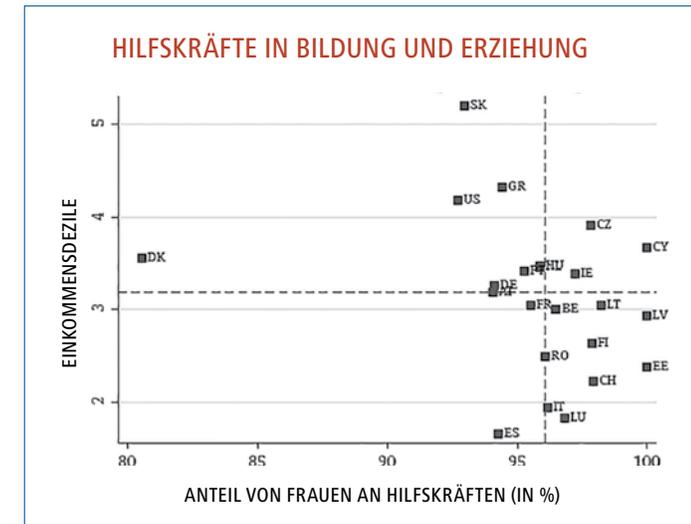
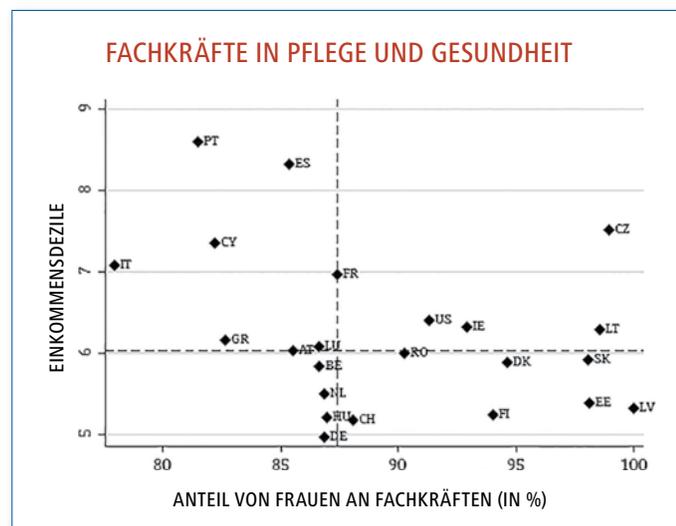
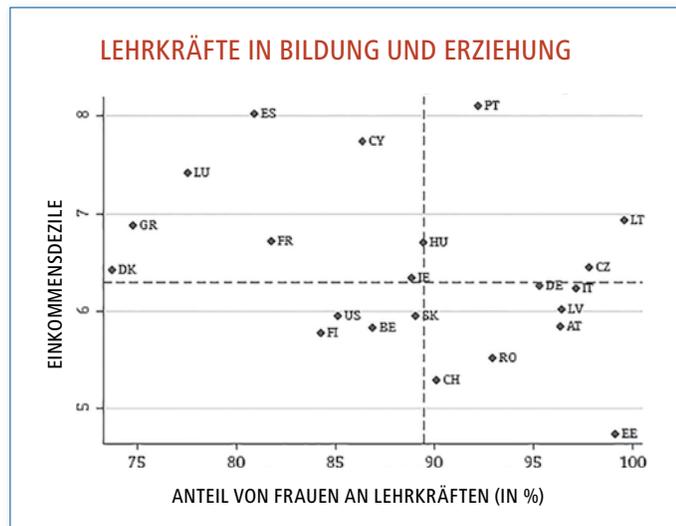


Abbildung 3 stellt die relativen Einkommenspositionen in Abhängigkeit vom Frauenanteil im Fürsorgebereich dar.

Korrelationskoeffizienten: 0.13 (Hilfskräfte in Pflege und Gesundheit), -0.35 (Fachkräfte in Pflege und Gesundheit), -0.28 (Hilfskräfte in Erziehung und Bildung), -0.45 (Lehrkräfte in Erziehung und Bildung).

Quelle: EU LFS und CPS IPUMS; Lehrkräfte in Erziehung und Bildung in den Niederlanden wurden aufgrund zu geringer Fallzahlen ausgeschlossen.

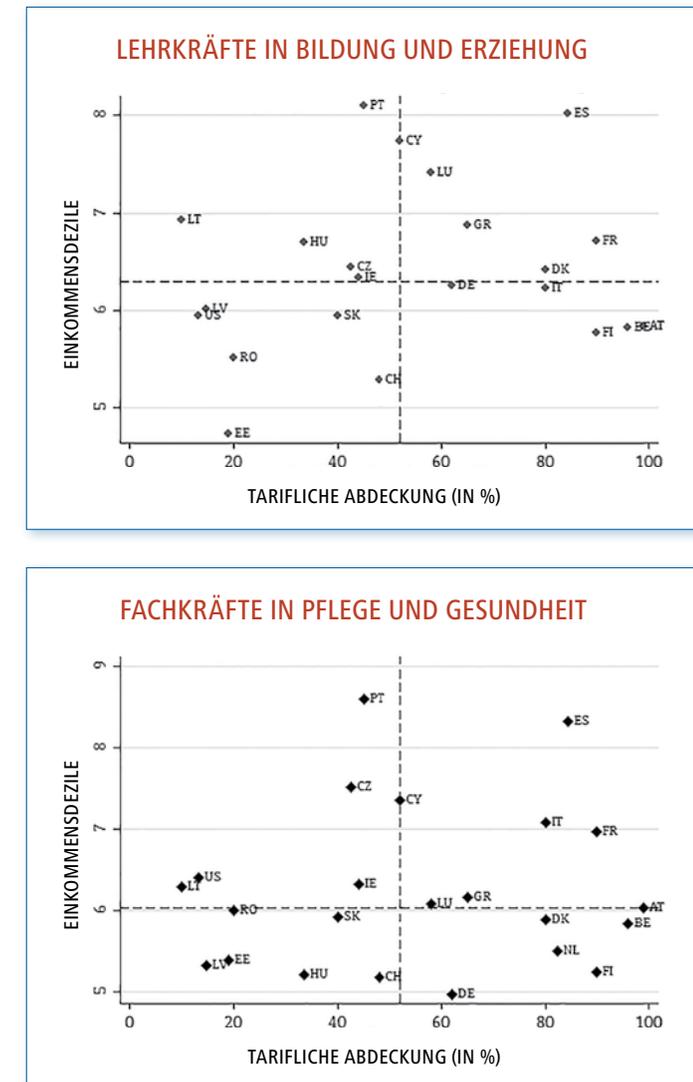
„ZUNEIGUNGSGEFANGENSCHAFT“ UND MANGELNDE GEWERKSCHAFTLICHE ORGANISATION?

Ein weiterer wichtiger Erklärungsbaustein für die tendenziell schlechte Entlohnung von Fürsorgearbeit ist die sogenannte „Zuneigungsgefangenschaft“ (Folbre, 2001). Höhere Löhne von denjenigen einzufordern, die hilfsbedürftig und schwach sind, oder gar zu streiken und die Arbeit zeitweise niederzulegen, ist für die Beschäftigten aus mehreren Gründen schwierig. Wie eingangs bereits bemerkt, zeichnen sich Fürsorgetätigkeiten durch einen hohen Grad an Abhängigkeit der Leistungsempfänger_innen von den Leistungserbringer_innen und einem stabilen Vertrauensverhältnis aus (Himmelweit, 1999). Zuwendung, Empathie und mitunter aufrichtige Zuneigung sind deshalb oftmals integraler Bestandteil professioneller Fürsorgearbeit und spiegeln sich auch in gesellschaftlichen Normen und Erwartungen wider. Dahinter stehen zwei Annahmen: zum einen, dass die genuine Sorge um andere zentral für den gesellschaftlichen Zusammenhalt ist; zum anderen, dass professionelle Fürsorgearbeit dann von besonders hoher Qualität ist, wenn sich die Leistungserbringer_innen tatsächlich um das Wohlergehen anderer sorgen und diese Arbeit nicht des Geldes wegen tun.

Beschäftigte im sozialen Dienstleistungssektor finden sich deshalb in einem Dilemma wieder und haben eine äußerst schlechte Verhandlungsposition: Häufig haben sie zu den Kranken, Pflegebedürftigen oder den Eltern kleiner Kinder persönliche Bindungen aufgebaut. Pflichtbewusstsein und Solidarität ihnen gegenüber führen dazu, dass die Beschäftigten trotz Personalkürzungen und anderer Kostensenkungsmaßnahmen eine gute Versorgung sicherstellen müssen und wollen. Verhandlungen mit Arbeitgebern um Löhne und Arbeitsbedingungen gestalten sich deshalb schwierig und die langfristigen Beziehungen erschweren es, zur Not die Reißleine zu ziehen und die Arbeit niederzulegen oder sich einen neuen Job zu suchen.

Angesichts dieser schwierigen Ausgangslage sollte es für die Entlohnung professioneller Fürsorgearbeit von Vorteil sein, wenn die Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert sind oder zumindest als nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer_innen von kollektiven Lohnabschlüssen profitieren. Aus diesem Grund stellen wir in Abbildung 4 die relativen durchschnittlichen Einkommenspositionen von Hilfs-, Fach- und Lehrkräften im Fürsorgebereich in Abhängigkeit vom tarifvertraglichen Abdeckungsgrad des jeweiligen Landes dar.

Abbildung 4: **Tarifliche Abdeckung und relative Einkommen in Fürsorgeberufen**



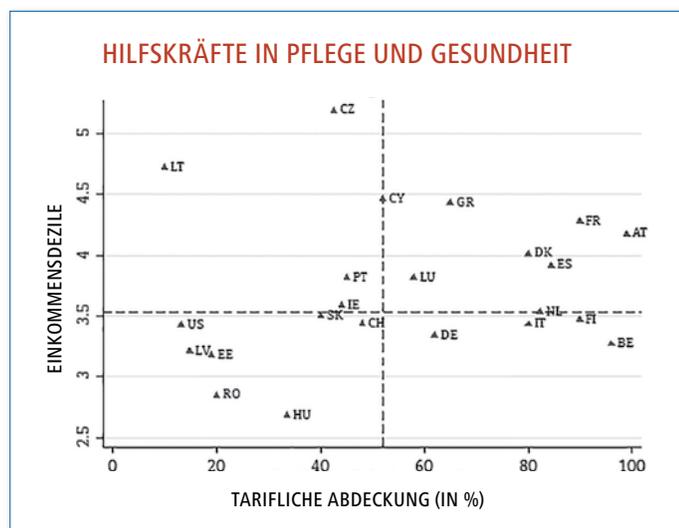
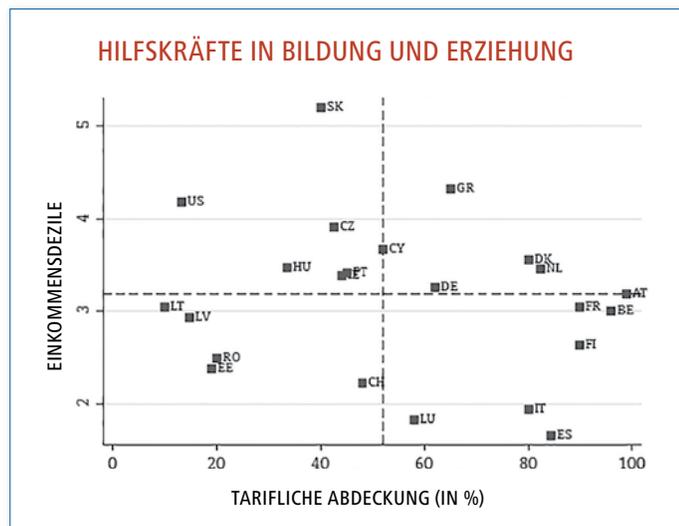


Abbildung 4 stellt die durchschnittlichen relativen Einkommenspositionen von Beschäftigten (y-Achse) in vier zentralen Fürsorgeberufen in Abhängigkeit vom Grad der tariflichen Abdeckung (x-Achse) in 23 Ländern dar. Die Abdeckungsrate durch Tarifverträge ist der prozentuale Anteil der Arbeitnehmer_innen, deren Löhne entweder direkt zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter_innen verhandelt worden sind oder durch sogenannte Allgemeinverbindlichkeitsklauseln auf Teile der Arbeitnehmerschaft übertragen werden – unabhängig davon, ob sie einer Gewerkschaft angehören.
 Korrelationskoeffizienten: 0.17 (Hilfskräfte in Pflege und Gesundheit), 0.10 (Fachkräfte in Pflege und Gesundheit), -0.19 (Hilfskräfte in Erziehung und Bildung), -0.03 (Lehrkräfte in Erziehung und Bildung).
 Quelle: EU LFS, CPS IPUMS und ICTWSS Daten; Lehrkräfte in Erziehung und Bildung in den Niederlanden wurden aufgrund zu geringer Fallzahlen ausgeschlossen.

Abbildung 4 zeigt, dass die Abdeckung mit Tarifverträgen stark zwischen den untersuchten Ländern variiert: Besonders niedrig ist der Anteil der von Tarifverträgen abgedeckten Arbeitnehmerschaft mit 20 Prozent in den USA und in Litauen, besonders hoch dagegen in Belgien und Österreich. Dort sind die Löhne von über 95 Prozent der arbeitenden Bevölkerung durch tarifvertragliche Regelungen bestimmt.

Den theoretischen Überlegungen einer „Zuneigungsgefangenschaft“ zufolge, sollten Careworker in Ländern mit einem höheren Grad an Abdeckung mit tariflichen Regelungen auch höhere Einkommen erzielen. Unsere deskriptiven Abbildungen zeigen jedoch, dass die von uns betrachteten Länder über alle Quadranten hinweg verstreut sind und es keinen eindeutigen Zusammenhang zu geben scheint: So ist beispielsweise der tarifliche Abdeckungsgrad in Rumänien und Estland sehr gering, ebenso wie die relativen Einkommen von Hilfskräften im Pflege- und Gesundheitswesen. Allerdings verdient diese Gruppe in Litauen – einem Land mit einer ähnlich niedrigen Abdeckung mit Tarifverträgen – überdurchschnittlich viel.

Deutschland gehört zu den Ländern, in denen die Abdeckung mit Tarifverträgen höher ist als in der Mehrzahl der betrachteten Länder. Dennoch liegen die relativen Einkommenspositionen von Fachkräften im Gesundheits- und Pflegebereich unter dem Einkommensmedian aller Länder. Von dem relativ hohen Grad an Allgemeinverbindlichkeitsklauseln von Lohnabschlüssen scheint diese Gruppe nicht zu profitieren.

Dieses uneindeutige Bild muss jedoch vorsichtig bewertet werden und lässt keinesfalls den Rückschluss zu, dass Beschäftigte in Fürsorgeberufen nicht von Tarifabschlüssen und Gewerkschaften profitieren: Das Fehlen eines Zusammenhangs ist möglicherweise auf die gewählte – und für den internationalen Vergleich einzig verfügbare – Messgröße zurückzuführen. Es ist durchaus wahrscheinlich, dass sich ein anderes Bild abzeichnen würde, wenn Informationen über den gewerkschaftlichen Organisationsgrad oder die Abdeckung mit Tarifverträgen in den einzelnen Berufsgruppen verfügbar wären.

STRUKTURELLE UNTERFINANZIERUNG (QUASI-)ÖFFENTLICHER GÜTER?

Eine weitere Erklärung für die strukturelle Unterfinanzierung im Fürsorgebereich ist dessen Gemeinwohlcharakter. Sowohl die direkten Empfänger_innen als auch die Gesellschaft als Ganzes profitieren von Carearbeit; diese doppelte „Nutznießerschaft“ führt jedoch dazu, dass die direkten „Profiteure“ die finanziellen Belastungen weder allein tragen möchten noch können (England & Folbre, 2002). Eltern und Kinder ziehen direkten Nutzen aus hochwertiger Kinderbetreuung; gleichzeitig profitiert die Gesellschaft als Ganzes von der Produktivität erwerbstätiger Eltern und den kognitiven und sozialen Kompetenzen, die Kinder durch frühkindliche Bildung erlangen. Kranke und Pflegebedürftige sind auf die Arbeit von Alten- und Krankenpfleger_innen angewiesen; zugleich sind kurze Genesungszeiten, Kosteneinsparungen im Gesundheitswesen und die Abwendung von Krankheiten auch gesamtgesellschaftlich gewinnbringend.

Märkte stellen solche „quasi“-öffentlichen Güter nur unzureichend und nicht für alle in gleichem Maße bereit. Aufgrund dieser strukturellen Unterfinanzierung kommt in der Regel der Staat für die finanzielle Hauptlast auf. Nur so kann sichergestellt werden, dass diese Leistungen auch tatsächlich allen Bürger_innen in Abhängigkeit von ihren Bedürfnissen zur Verfügung stehen. Folglich sollten Beschäftigte im sozialen Dienstleistungssektor in Ländern, deren Regierungen hohe Ausgaben für Gesundheit, Erziehung, Bildung und Pflege tätigen, höhere Löhne bekommen als in Ländern, in denen sich der Staat weniger stark in diese Bereiche einbringt.

Abbildung 5 zeigt den Zusammenhang zwischen Sozialstaatsausgaben und den Verdiensten von Careworkern in den vier verschiedenen Berufsgruppen. Die Sozialstaatsausgaben liegen in den untersuchten Ländern zwischen rund 15 und knapp über 30 Prozent des Bruttoinlandsprodukts. Deutschland befindet sich mit einem Wert von etwas über 26 Prozent knapp über dem Ländermedian (gestrichelte, vertikale Gerade). In Frankreich und Dänemark sind die Ausgaben vergleichsweise hoch, in Litauen und Rumänien hingegen relativ niedrig.

Der Ländervergleich vermittelt jedoch kein eindeutiges Bild: So liegen in Frankreich die Einkommen von Beschäftigten im Fürsorgebereich mit Ausnahme von Hilfsberufen in Erziehung und Bildung weit oberhalb des Ländermedians. In Rumänien mit seinen vergleichsweise geringen Sozialstaatsausgaben besetzen Careworker Einkommenspositionen unterhalb des Ländermittels. In der Slowakei hingegen sind die relativen Einkommen von Hilfskräften in Erziehung und Bildung und in Tschechien von Hilfskräften im Pflege- und Gesundheitsbereich trotz geringer Sozialstaatsausgaben vergleichsweise hoch. In Deutschland erzielen Fachkräfte in Geburtshilfe sowie in Alters- und Krankenpflege Einkommen unterhalb des Ländermedians, obwohl die Sozialstaatsausgaben hier deutlich oberhalb dem Mittel aller Länder liegen.



Abbildung 5: Sozialstaatsausgaben und relative Einkommen in Fürsorgeberufen

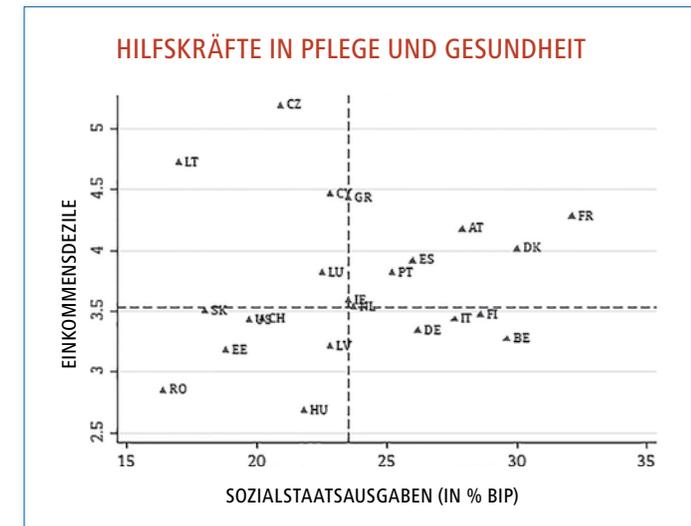
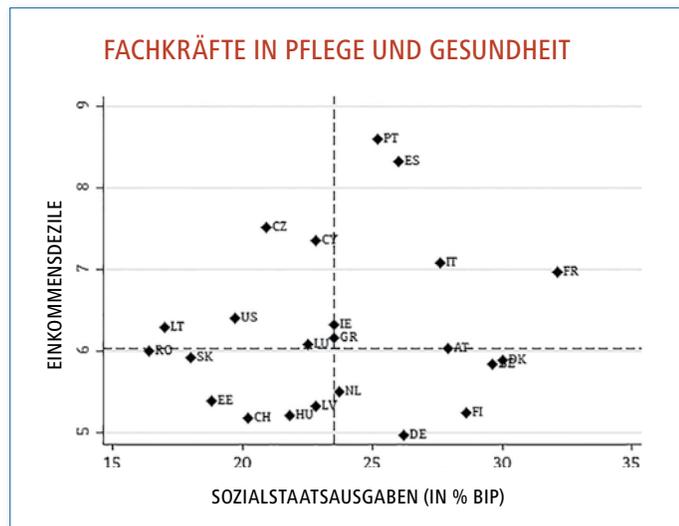
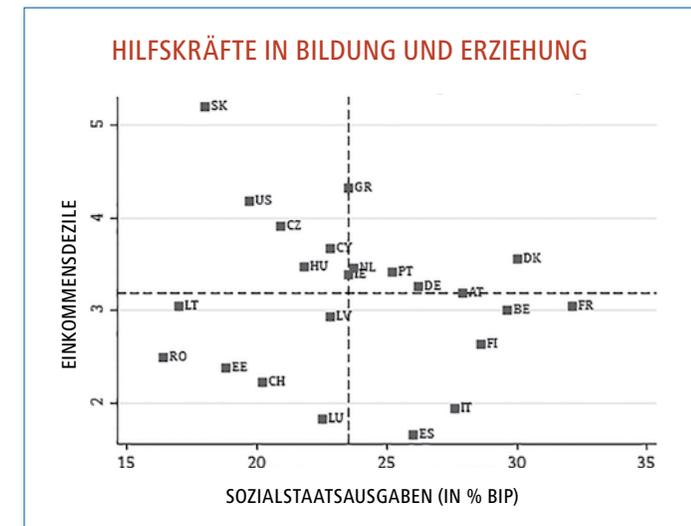
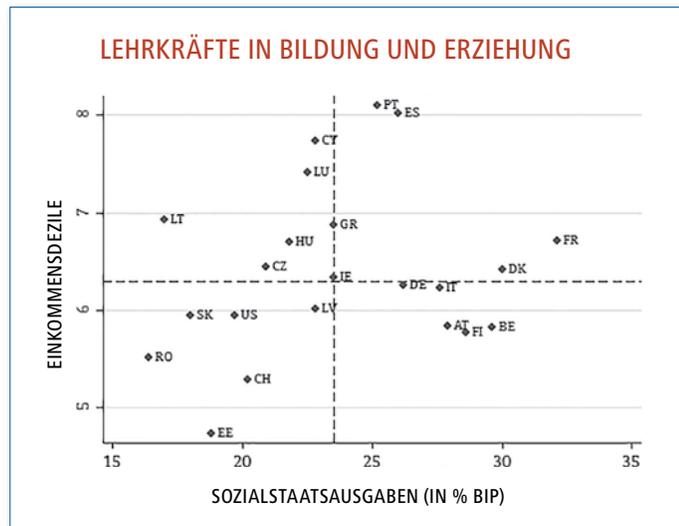


Abbildung 5 stellt die relativen Einkommenspositionen in Abhängigkeit von Sozialstaatsausgaben dar. Sozialausgaben sind gemessen als prozentualer Anteil am BIP. Dazu gehören staatliche Ausgaben für ältere Menschen, Hinterbliebene, Hilfen für Menschen mit Behinderung, Ausgaben für Gesundheit, Familie, Arbeitsmarktprogramme, Arbeitslosigkeit, Unterkunft und andere Gebiete der Sozialpolitik. Korrelationskoeffizienten: 0.11 (Hilfskräfte in Pflege und Gesundheit), 0.14 (Fachkräfte in Pflege und Gesundheit), -0.17 (Hilfskräfte in Erziehung und Bildung), 0.14 (Lehrkräfte in Erziehung und Bildung). Quelle: EU LFS, CPS IPUMS und OECD Daten; Lehrkräfte in Erziehung und Bildung in den Niederlanden wurden aufgrund zu geringer Fallzahlen ausgeschlossen.

STEIGENDE NACHFRAGE NACH PROFESSIONELLER FÜRSORGEARBEIT?

Auch das allgemeine ökonomische Prinzip von Angebot und Nachfrage sollte die Entlohnung von Fürsorgetätigkeiten beeinflussen. Aufgrund sich verändernder Familienstrukturen, einer alternden Bevölkerung und zunehmender Erwerbsbeteiligung von Frauen ist die Nachfrage nach Carearbeit in den Industrieländern in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich angestiegen (z. B. Folbre & Nelson, 2000). Diese Entwicklungen sollten nicht nur zu einer steigenden Anzahl an Personen führen, die bezahlte Fürsorgearbeit leisten, sondern auch deren Löhne und Verhandlungsmacht verbessern. Eine Möglichkeit, die Nachfrage nach bezahlter Fürsorgearbeit abzubilden, besteht darin, die relativen Einkommenspositionen von Beschäftigten im sozialen Dienstleistungssektor dem Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen gegenüberzustellen⁴: Ein höherer Frauenanteil in Vollzeitarbeit sollte mit einem geringeren Anteil an Frauen einhergehen, die Fürsorgearbeit unbezahlt bereitstellen können. Dies wiederum sollte sich positiv auf die Einkommen auswirken.

Die in Abbildung 6 auf der x-Achse abgetragenen Anteile Vollzeit erwerbstätiger Frauen spiegeln große Länderunterschiede wider: In den Niederlanden gehen etwas mehr als 15 Prozent der Frauen im erwerbsfähigen Alter einer Vollzeitbeschäftigung nach. In einigen osteuropäischen Ländern und Zypern hingegen liegt dieser Anteil bei ca. 35 Prozent. Deutschland liegt mit einer Vollzeiterwerbsquote der Frauen von etwa 25 Prozent im unteren Mittelfeld der betrachteten Länder.

Welchen Zusammenhang gibt es nun zwischen der Verfügbarkeit von Frauen für die Erbringung privater Fürsorgearbeit und der Entlohnung professioneller Fürsorgearbeit? Für die meisten der betrachteten Länder gilt, dass insbesondere die durchschnittlichen Einkommenspositionen von Beschäftigten in Erziehung und Bildung dann höher sind, wenn mehr Frauen in einem Land einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen und sich aus diesem Grund weniger intensiv der unbezahlten „Reproduktionsarbeit“ widmen können. Allerdings scheint dieser Zusammenhang für

[4] Alternative Messmöglichkeiten, wie zum Beispiel die Anteile kleiner Kinder oder alter Menschen in einem Land, erweisen sich diesem Maß gegenüber u. a. deshalb nachteilhaft, weil z. B. in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Entwicklung Alter nicht in gleichem Maße mit Pflegebedürftigkeit einhergeht und nicht ein und dasselbe Maß für die vier untersuchten Berufsgruppen verwendet werden könnte.

einige der betrachteten Länder keine Gültigkeit zu haben: Beispielsweise zeichnet sich Estland mit ca. 35 Prozent durch eine relativ hohe Vollzeiterwerbsquote von Frauen aus. Gleichzeitig liegen hier die relativen Einkommen unterhalb des Einkommensmedians und somit unter dem Mittel aller Länder. Der relativ niedrige Anteil von vollzeiterwerbstätigen Frauen in Deutschland scheint jedoch mit vergleichsweise niedrigen Löhnen von Beschäftigten im Pflege- und Gesundheitswesen einherzugehen.



Abbildung 6: Anteil vollzeiterwerbstätiger Frauen und relative Einkommen in Fürsorgeberufen

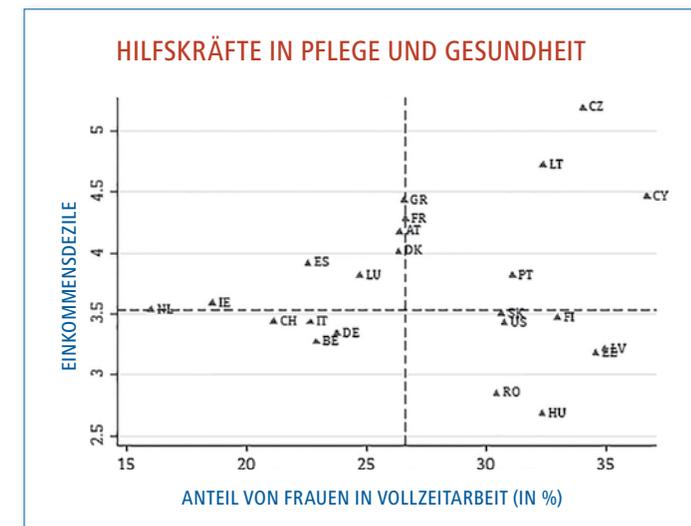
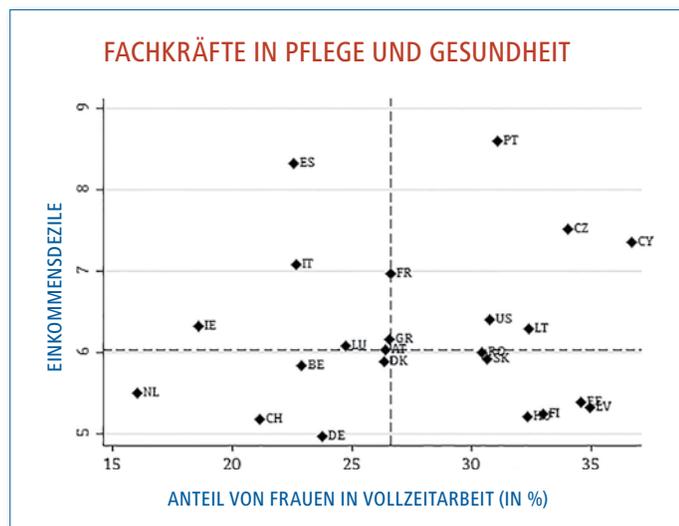
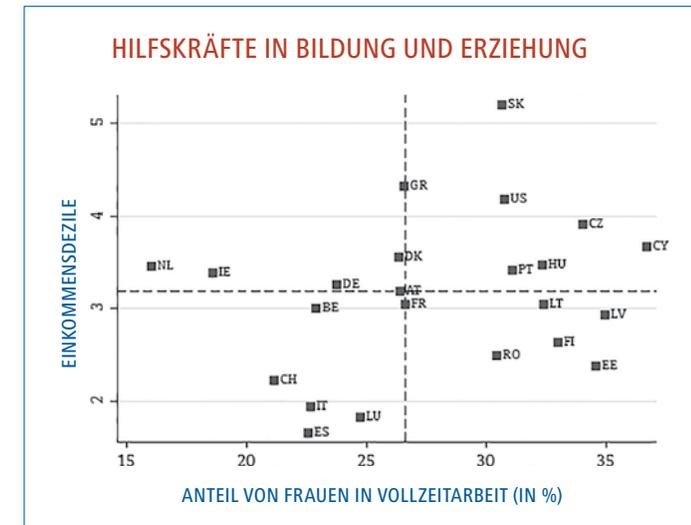
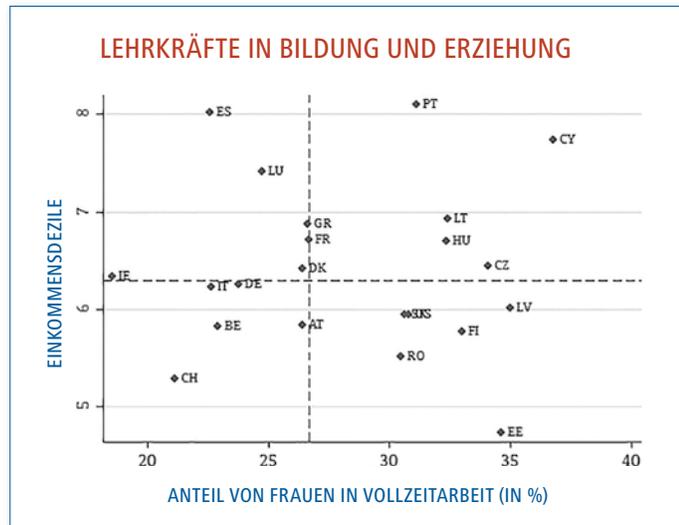


Abbildung 6 stellt die relativen Einkommenspositionen in Abhängigkeit vom Frauenanteil in vollzeitnaher Arbeit und Vollzeitarbeit dar. Dabei sind alle Frauen erfasst, die 30 und mehr Stunden pro Woche einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen.

Korrelationskoeffizienten: 0.14 (Hilfskräfte in Pflege und Gesundheit), 0.08 (Fachkräfte in Pflege und Gesundheit), 0.25 (Hilfskräfte in Erziehung und Bildung), 0.31 (Lehrkräfte in Erziehung und Bildung).

Quelle: EU LFS und CPS IPUMS; Lehrkräfte in Erziehung und Bildung in den Niederlanden wurden aufgrund zu geringer Fallzahlen ausgeschlossen.

„SCHMUTZKONKURRENZ“ UND INFORMELLER SEKTOR?

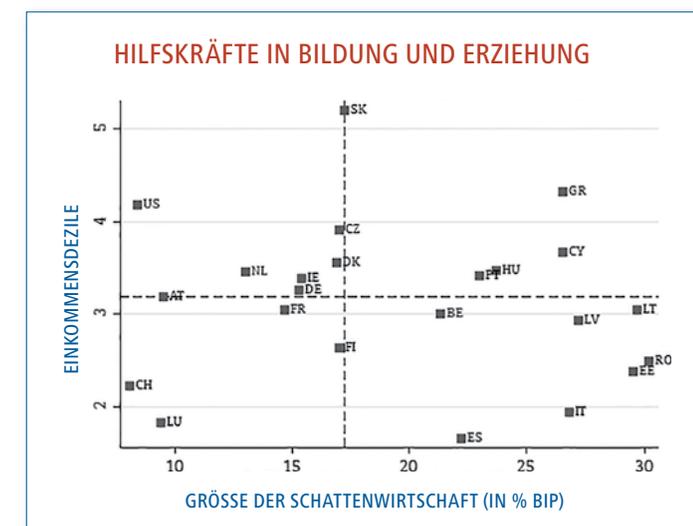
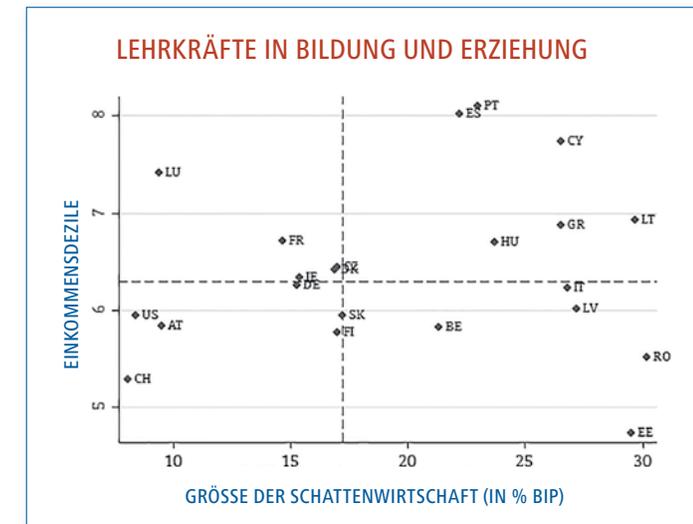
Für die Entlohnung professioneller Fürsorgearbeit ist auch relevant, inwiefern diese Tätigkeiten durch nationalstaatliche Regelungen zu Mindestlöhnen und Sozialversicherungsabgaben erfasst werden. Gibt es ein großes Angebot an informellen Pflege- und Betreuungsdienstleistungen, sollte sich das negativ auf die Löhne im Caresektor auswirken. Denn: Vor allem Betreuungs- und Pflgetätigkeiten im häuslichen Kontext werden mit am häufigsten in den informellen Arbeitsmarkt ausgelagert (Theobald, 2009). Dies geschieht v. a. aufgrund der deutlich niedrigeren Löhne illegal erbrachter Fürsorgearbeit (Lutz, 2009; Tießler-Marenda, 2010). Für Deutschland gehen Schätzungen von 150.000 bis 200.000 informell, meist aus dem Ausland kommenden Beschäftigten aus (Tießler-Marenda, 2011).

Wir betrachten nun deshalb die Größe der Schattenwirtschaft, um herauszufinden, ob eine weite Verbreitung informell erbrachter Arbeit negativ mit dem Marktwert professioneller Fürsorgearbeit korreliert (Abbildung 7). Im Fokus stehen Hilfsberufe, da einfache Betreuungs- und Pflegearbeiten oftmals im häuslichen Kontext erbracht und daher auch ohne größere Schwierigkeiten in den informellen Sektor ausgelagert werden können.

Abbildung 7 zeigt zunächst, dass die Größe des informellen Sektors stark zwischen den betrachteten Ländern variiert. In Ländern wie Österreich und den USA macht die Schattenwirtschaft insgesamt weniger als zehn Prozent der gesamten Wirtschaftsleistung aus, in Osteuropa dagegen – besonders in Rumänien und Litauen – rund 30 Prozent. Mit einem Anteil von knapp 15 Prozent am BIP liegt die Größe der Schattenwirtschaft in Deutschland nahe dem Ländermedian.

Unsere deskriptiven Abbildungen lassen jedoch keine eindeutige Korrelation erkennen. In Ländern, in denen der informelle Sektor vergleichsweise groß ist, verdienen Careworker sowohl unterdurchschnittlich (Rumänien und Estland) als auch überdurchschnittlich (Zypern und Griechenland). Aus diesem Grund können – zumindest basierend auf dem verwendeten Indikator – keine Rückschlüsse über den Zusammenhang zwischen Schwarzarbeit und Einkommen im Fürsorgesektor gezogen werden.

Abbildung 7: Größe der Schattenwirtschaft und relative Einkommen in Fürsorgeberufen



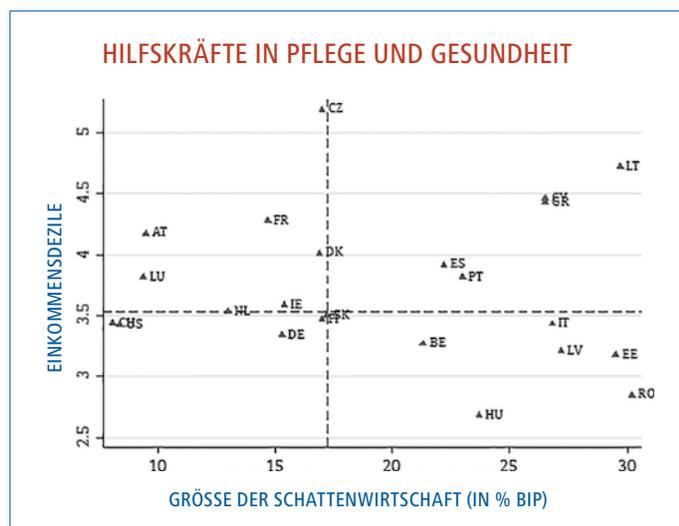
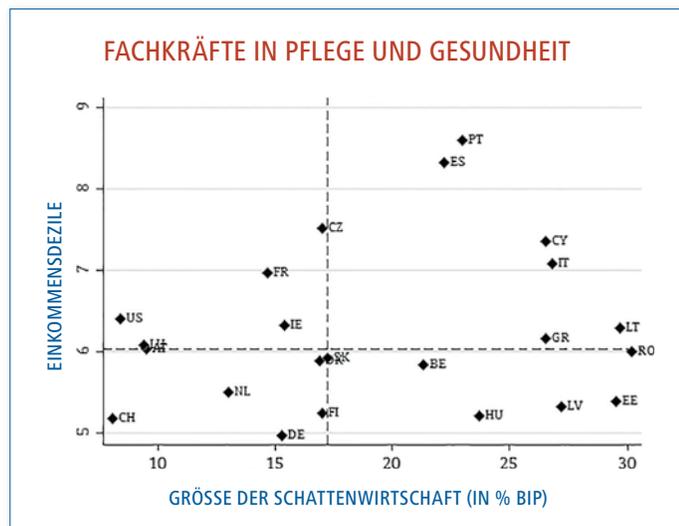


Abbildung 7 stellt die relativen Einkommenspositionen in Abhängigkeit von der Größe der Schattenwirtschaft dar, also der Größe des Sektors, in welchem Güter und Dienstleistungen jenseits rechtlicher und steuerlicher Regelungen angeboten und gekauft werden (Schneider, Buehn & Montenegro, 2010, p. 5). Die Größe der Schattenwirtschaft ist gemessen als prozentualer Anteil am BIP.

Korrelationskoeffizienten: -0.07 (Hilfskräfte in Pflege und Gesundheit), 0.17 (Fachkräfte in Pflege und Gesundheit), -0.10 (Hilfskräfte in Erziehung und Bildung), 0.21 (Lehrkräfte in Erziehung und Bildung).

Quelle: EU LFS, CPS IPUMS und Weltbank; Lehrkräfte in Erziehung und Bildung in den Niederlanden wurden aufgrund zu geringer Fallzahlen ausgeschlossen.

SCHLUSSBETRACHTUNGEN

Ausgangspunkt unserer Untersuchung war der Befund, dass professionelle Fürsorgearbeit, also Arbeit im Bildungs-, Erziehungs-, Gesundheits- und Pflegesektor, trotz ihrer stetig steigenden gesellschaftlichen und ökonomischen Bedeutung schlecht entlohnt wird. Ziel unserer Analyse war es, diesen Befund für eine große Anzahl von Ländern und verschiedene Fürsorgeberufe zu überprüfen und herauszufinden, unter welchen Bedingungen Beschäftigte im sozialen Dienstleistungssektor Löhne erzielen, die ihrem Qualifikationsniveau und ihrem Tätigkeitsprofil entsprechen. Hierfür haben wir repräsentative Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung (EU LFS) und des US-amerikanischen Zensus (IPUMS) aus dem Jahr 2011 analysiert und die relativen Einkommenspositionen von Beschäftigten in vier sozialen Dienstleistungsberufen über 23 Länder hinweg verglichen.

Das Ergebnis ist: Löhne im sozialen Dienstleistungssektor unterscheiden sich sowohl zwischen Berufen als auch zwischen Ländern. Hilfstätigkeiten im Caresektor sind in der überwiegenden Zahl der Länder durchschnittlich schlechter entlohnt als ähnlich niedrig qualifizierte Tätigkeiten in anderen Sektoren. Fachkräfte in den Bereichen Gesundheit und Pflege und Lehrkräfte im Erziehungs- und Bildungsbereich erzielen im Vergleich zu Beschäftigten mit ähnlichem Qualifikationsprofil in den meisten Ländern jedoch sogar höhere Einkommen.

In Deutschland ist die Situation etwas anders gelagert. Hier verdienen Fachkräfte in den Bereichen Gesundheit und Pflege weniger als die Mehrheit aller in Deutschland abhängig Beschäftigten und auch weniger als Beschäftigte mit vergleichbarem Profil und ähnlichen Arbeitszeiten in anderen Berufen. Das ist in den meisten anderen untersuchten Ländern nicht der Fall. Dort verdienen Beschäftigte in diesen Bereichen deutlich mehr.

In den Bereichen Erziehung und Bildung hingegen gleicht die Situation in Deutschland der der anderen Länder. Die durchschnittlichen relativen Einkommen von Lehrkräften im Bereich der frühkindlichen und primären Bildung liegen insgesamt leicht über dem statistisch zu erwartenden Wert; Hilfskräfte liegen dagegen unterhalb dieses Wertes. An dieser Stelle müssen jedoch die Unterschiede innerhalb des Erziehungs- und Bildungsbereichs betont werden, die wir in unserer

ländervergleichenden Analyse nicht betrachten konnten: Während die durchschnittlichen Einkommen von Lehrer_innen in der Primar- und Sekundarstufe in Deutschland bei rund 3.600 Euro brutto pro Monat und damit über dem Einkommensdurchschnitt liegen, belaufen sich die Einkommen ausgebildeter Erzieher_innen auf rund 2.700 Euro brutto pro Monat und befinden sich damit unterhalb des Durchschnittsverdienstes (derzeit 3.449 Euro brutto pro Monat) (Statistisches Bundesamt, 2013).

Mittels deskriptiver Analysemethoden sind wir den Ursachen für diese Unterschiede zwischen Ländern und Berufsgruppen auf den Grund gegangen. Länderunterschiede bei der Entlohnung lassen sich in erster Linie durch die ökonomische Nachfrage nach professioneller Fürsorgearbeit und den hohen Frauenanteil in diesen Berufen erklären. Für andere Erklärungsansätze konnten wir anhand unserer Daten keine eindeutigen Zusammenhänge aufzeigen.

An dieser Stelle sei jedoch vor voreiligen Schlüssen gewarnt. Die uneindeutigen Zusammenhänge zwischen der Entlohnung sozialer Dienstleistungsarbeit und der Abdeckung mit tarifvertraglichen Vereinbarungen, der Höhe der Sozialstaatsquote und der Größe des informellen Sektors bedeuten nicht, dass diese Faktoren unerheblich für die Löhne professioneller Fürsorgearbeit sind. Vielmehr sind hier vertiefte Untersuchungen notwendig. Beispielsweise würde eine Analyse der Ausgaben für Kinderbetreuung und der Entlohnung von Erzieher_innen genauere Ergebnisse liefern, als dies mit den von uns verwendeten Daten möglich ist. Gleiches gilt für eine Untersuchung des gewerkschaftlichen Organisationsgrads im Gesundheitswesen und der Einkommen von Krankenpfleger_innen oder der Größe des informellen Sektors im Pflegebereich und den Verdiensten von Altenpfleger_innen.

Bislang sind solche detaillierten Messgrößen im internationalen Vergleich jedoch nicht verfügbar und sollten daher in künftigen Forschungs- und Datenerhebungsprojekten erfasst werden. Gleiches gilt für die Messung von Löhnen und Einkommen im sozialen Dienstleistungssektor. Trotz diverser Vorteile der Verwendung von Einkommensdezilen im Rahmen internationaler Vergleiche wäre es wünschenswert, wenn Forscher_innen auch absolute Einkommen und Stundenlöhne für verschiedene Dienstleistungsberufe in unterschiedlichen Ländern vergleichen könnten. Dies lässt die bislang verfügbare Datenbasis jedoch

nicht zu. Notwendig wären zudem detailliertere Berufsinformationen. Obschon die ISCO-Klassifikation der Berufe versucht, eine Vergleichbarkeit zwischen Ländern herzustellen, fassen die hier verwendeten „Dreisteller“-Kategorien mitunter recht unterschiedliche Berufe zusammen und verdecken so relevante Unterschiede zwischen einzelnen Berufen.

Trotz dieser Einschränkungen liefern unsere Ergebnisse erste Hinweise für die finanzielle Aufwertung von Fürsorgearbeit. Erstens müssen Fürsorgeberufe auch für Männer attraktiv werden. Zweitens müssen die Ausgaben für diese gesellschaftlich hochrelevanten Tätigkeiten gesteigert und so gelenkt werden, dass sie tatsächlich den Beschäftigten zugutekommen. Drittens ginge eine steigende Professionalisierung von Carearbeit nicht nur mit einer finanziellen Aufwertung einher, sondern würde auch das gesellschaftliche Bild der Arbeit von Erzieher_innen, Betreuer_innen sowie Alten- und Krankenpfleger_innen verändern. Denn selbst bei Hilfstätigkeiten handelt es sich um Arbeiten mit hohen emotionalen und kognitiven Ansprüchen und keinesfalls um Arbeit, die „jeder kann“. Viertens könnten Umgestaltungen der Arbeitsorganisation Beschäftigten zudem die Möglichkeit bieten, auch Vollzeit zu arbeiten. Dies ist bislang nur sehr eingeschränkt möglich und trägt ebenfalls dazu bei, dass die Einkommen im Caresektor niedriger sind, als sie sein könnten. Fünftens sollten sich Gewerkschaften und kollektive Interessensverbände, auch wenn unsere Ergebnisse keinen Zusammenhang zwischen der tarifvertraglichen Abdeckung in einem Land und der Entlohnung von Carearbeit aufzeigen, dennoch dieser wachsenden und bislang schwach organisierten Arbeitnehmerschaft annehmen und deren Interessen vertreten.

Alle genannten Vorschläge haben eines gemeinsam: Sie erfordern die gesellschaftliche Bereitschaft, mehr Geld für professionelle Fürsorgearbeit auszugeben. Eine höhere Entlohnung und bessere Arbeitsbedingungen sind jedoch unabdinglich zur Vorbeugung des sich abzeichnenden Fachkräftemangels und für die Herstellung gesellschaftlicher Fairness sowie die Verfügbarkeit hochwertiger Betreuungs- und Pflegeangebote, auf die jede und jeder Einzelne im Laufe seines Lebens angewiesen ist.

REFERENZEN

Achatz, J. (2005). Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In M. Abraham & T. Hinz (Eds.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde* (pp. 263 – 301). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bispinck, R., Dribbusch, H., Öz, F. & Stoll, E. (2013). Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Eine Analyse auf der Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank

Bogai, D., Carstensen, J., Seibert, H., Wiethölter, D., Hell, S. & Ludewig, O. (2015). Viel Varianz. Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient. *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*.

Budig, M. J. & Misra, J. (2010). How care-work employment shapes earnings in cross-national perspective. *International Labour Review*, 149(4), 441 – 460.

Busch, A. (2013). Die Geschlechtersegregation beim Berufseinstieg: Berufswerte und ihr Erklärungsbeitrag für die geschlechtstypische Berufswahl. *Berliner Journal für Soziologie*, 23(2), 145 – 179.

Cameron, C. & Moss, P. (2007). *Care Work in Europe: Current understandings and future directions*. New York: Routledge.

Charles, M. & Bradley, K. (2009). Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries. *American Journal of Sociology*(114), 924 – 976.

Dathe, D., Paul, F. & Stuth, S. (2012). Soziale Dienstleistungen: Steigende Arbeitslast trotz Personalzuwachs. *WZBrief Arbeit*, 12, 5.

England, P. (1992). *Comparable worth. Theories and evidence*. New York: Aldine de Gruyter.

England, P. (2005). Emerging Theories of Care Work. *Annual Review of Sociology*, 31, 381 – 399.

England, P., Budig, M. & Folbre, N. (2002). Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work. *Social Problems*, 49(4), 455 – 473.

England, P. & Folbre, N. (2002). Care, Inequality, and Policy. *Child Care and Inequality: Re-thinking Carework for Children and Youth*, 133 – 144.

England, P., Herbert, M. S., Kilbourne, B. S., Reid, L. L. & Megdal, L. M. (1994). The Gendered Valuation of Occupations and Skills: Earnings in 1980 Census Occupations. *Social Forces*, 73(1), 65 – 99.

England, P., Thompson, J. & Aman, C. (2001). The Sex Gap in Pay and Comparable Worth. In I. Berg & A. Kalleberg (Eds.), *Sourcebook of Labor Markets* (pp. 551 – 565): Springer US.

Folbre, N. (2001). *The Invisible Heart: Economics and Family Values*. New York: New Press.

Folbre, N. & Nelson, J. A. (2000). For Love or Money -- Or Both? *The Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 123-140. doi: 10.2307/2647078

Folbre, N. & Wright, E. O. (2012). Defining Care. In N. Folbre (Ed.), *For Love and Money* (pp. 1 – 20). New York: Sage.

Himmelweit, S. (1999). *Caring Labor. The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 561(1), 27 – 38. doi: 10.1177/000271629956100102

Hochschild, A. R. (2012). *The Outsourced Self: Intimate Life in Market Times*: Metropolitan Books.

Howes, C., Leana, C. & Smith, K. (2012). Paid Care Work. In N. Folbre (Ed.), *For Love and Money* (pp. 65 – 91). New York: Sage.

Kilbourne, B. S., Farkas, G., Beron, K., Weir, D. & England, P. (1994). Returns to Skill, Compensating Differentials, and Gender Bias: Effects of Occupational Characteristics on the Wages of White Women and Men. *American Journal of Sociology*, 100(3), 689 – 719. doi: 10.2307/2782402

Lutz, H. (2009). Who cares? Migrantinnen in der Pflege in deutschen Privathaushalten. In C. J. Larsen, Angela; Heid, Sabine (Ed.), *Illegale Beschäftigung in Europa: die Situation in Privathaushalten älterer Personen*. München: Hampp.

Petersen, T. & Morgan, L. A. (1995). Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap. *American Journal of Sociology*, 101(2), 329 – 365.

Schneider, F., Buehn, A. & Montenegro, C. E. (2010). Shadow Economies All over the World. New Estimates for 162 Countries from 1999 to 2007. *Policy Research Working Paper*, 5356.

Sorensen, E. (1994). *Comparable Worth: Is It a Worthy Policy?* Princeton, NJ: Princeton Univ Press.

Statistisches Bundesamt. (2013). Verdienste und Arbeitskosten 2010.

Stoll, E., Bispinck, R., Dribbusch, H. & Öz, F. (2014). Was verdienen Erzieherinnen und Erzieher? Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank (Vol. Arbeitspapier 26).

Theobald, H. (2009). Pflegepolitiken, Fürsorgearrangements und Migration in Europa. In C. J. Larsen, Angela, Heid, Sabine (Ed.), *Illegale Beschäftigung in Europa: die Situation in Privathaushalten älterer Personen*. München: Hampp.

Tießler-Marenda, E. (2010). Häusliche Pflege im Spannungsfeld zwischen care work, Migration und öffentlicher Daseinsvorsorge. Arbeits- und Lebensverhältnisse sowie politisch-rechtliche Rahmenbedingungen für Migrantinnen in Haushalten mit Pflegebedürftigen.

Tießler-Marenda, E. (2011). Pflege und Migration in Europa. *Neue Caritas Jahrbuch*.

DATENQUELLEN

ICTWSS: J. Visser (2011). ICTWSS Database on Institutions, Coordination, Trade Unions, Wage Setting and Social Pacts (version 3.0).

http://uva-aias.net/uploaded_files/regular/ICTWSScodebook30%282%29.pdf

(zugegriffen am 03.11.2015).

OECD: OECD Social Expenditure Database.

http://stats.oecd.org/OECDStat_Metadata/ShowMetadata.ashx?Dataset=SOCX_AGG&ShowOnWeb=true&Lang=en

(zugegriffen am 03.11.2015).

Weltbank: Schneider, F., Buehn, A. & Montenegro, C. E. (2010). Shadow Economies All over the World. New Estimates for 162 Countries from 1999 to 2007. Policy Research Working Paper, 5356.

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/3928/WPS5356.pdf?sequence=1>

(zugegriffen am 03.11.2015).

EU LFS:

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>

(zugegriffen am 03.11.2015).

CPS IPUMS, Minnesota Population Center, University of Minnesota.

<https://cps.ipums.org/cps/>

(zugegriffen am 03.11.2015).

DIE AUTORINNEN

LENA HIPPI, Ph.D. leitet die Arbeitsgruppe „Arbeit und Fürsorge“ am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).

NADIYA KELLE ist Doktorandin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) in der Arbeitsgruppe „Arbeit und Fürsorge“.



