

## **Wir wollen alles: Arbeit, Zeit und Geld!**

Liebe Kolleginnen, lieber Kollege, liebe Frauen!

Unser heutiges Motto „Wir wollen alles: Arbeit, Zeit und Geld!“ wird vielleicht manchen vermessen erscheinen in Zeiten von Krise und Arbeitslosigkeit, in denen die Arbeitgeber uns durch Drohung mit Arbeitsplatzabbau, Produktionsverlagerung und Privatisierung doch gerade zu Bescheidenheit und unbezahlter Mehrarbeit zwingen wollen.

In Wirklichkeit verfügt unsere Gesellschaft aber über einen enormen, Jahr für Jahr wachsenden Reichtum (selbst bei nur 1 % Wachstum), machen die großen Unternehmen teils unglaubliche Gewinne, gibt es immer mehr Reiche und immer mehr Luxuskonsum. Das Problem ist also nicht der nicht vorhandene Reichtum, sondern die **Verteilung des vorhandenen Reichtums**. Und dies im doppelten Sinne: die Verteilung zwischen oben und unten einerseits, zwischen Männern und Frauen andererseits.

Die Schere zwischen arm und reich geht immer weiter auseinander. Welch dramatische Formen das u.a. für den Bereich der Bildung auch in Bremen annimmt, hat jüngst der Armutsbericht der Arbeitnehmerkammer gezeigt. Ich werde mich hier auf die nach wie vor **ungerechte Verteilung von Arbeit, Zeit und Geld zwischen Männern und Frauen** konzentrieren. Und hier müssen wir konstatieren, dass wir nach 30 Jahren Frauenförderung und Kampf um Gleichstellung keineswegs die versprochene Hälfte des Himmels erreicht haben. Zwar haben wir heute mit den jungen Frauen die best ausgebildete Frauengeneration aller Zeiten: Sie stellen 50 % der Studienanfängerinnen, bei Realschulabschluss und Abitur haben sie die jungen Männer schon überholt. Und trotzdem haben sie weiter große Schwierigkeiten, einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz, zumal in Männerdomänen wie etwa der IT-Branche, zu finden. Trotzdem ist die **Erwerbsbeteiligung** von Frauen nach wie vor erheblich **geringer** und von **Unterbrechungen** gekennzeichnet als die von Männern.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist zwar in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen, aber nur dank der enormen Zunahme von **Teilzeitarbeit**. Das Gesamtarbeitsvolumen von Frauen (in Vollzeitäquivalenten) ist sogar gesunken. So stellen denn auch Frauen die übergroße Mehrheit der Teilzeitarbeitenden (44 % der Frauen arbeiten in Teilzeit, nur 9 % der Männer), ebenso wie bei den ausschließlich **geringfügig Beschäftigten** und bei den **Midi-Jobs**. Die daraus erzielten Einkommen sind zum großen Teil nicht existenzsichernd bzw. wenn, dann nur in einem Beziehungs- und Haushaltsarrangement mit einem Vollzeit erwerbstätigen Partner. Dass dies durchaus nicht den Wünschen der Mehrzahl der Frauen entspricht, zeigen Umfragen, denen zufolge 95 % der jungen Frauen erwerbstätig sein wollen und ihr wichtigstes Motiv dafür die ökonomische Selbständigkeit ist (84 %). Auch der von Teilzeit- und v. a. geringfügig Beschäftigten vielfach geäußerte Wunsch nach Arbeitszeitaufstockung deutet in diese Richtung.

Die aus solch begrenzter und diskontinuierlicher Erwerbstätigkeit resultierenden **Renten** sind dementsprechend niedrig (eine Frau, die 1996 in Rente ging, hatte als Grundlage ihrer Rente in ihrem gesamten Arbeitsleben ein Einkommen von 42 % eines Mannes, der zum gleichen Zeitpunkt in Rente ging). Dafür machen Frauen nach wie vor anderthalb mal soviel **Haus- und Sorgearbeit** wie Männer, bei Paaren mit Kindern sogar doppelt soviel. All das trifft so allerdings nur auf Frauen in Westdeutschland zu. In Ostdeutschland waren (und sind, wenn auch abgeschwächt) die Abstände zwischen Männern und Frauen erheblich geringer.

Die geringere Erwerbsbeteiligung und häufigere Teilzeitarbeit von Frauen in Westdeutschland sind zu einem großen Teil dem hier besonders hartnäckigen **Leitbild von der guten Mutter und der Privatheit von Kindheit** („Kinder sind bis zum 3. Lebensjahr am besten bei der Mutter aufgehoben“) geschuldet und dem darauf zugeschnittenen Institutionensystem: vom **Ehegattensplitting** mit seiner Förderung der Hausfrauenehe bis zum völlig **unzureichenden System der Kinderbetreuung** mit viel zu wenig Ganztagsplätzen und Plätzen für unter 3- und über 6-Jährige.

Aber auch wenn Frauen genauso wie Männer erwerbstätig sind, **verdienen sie noch lange nicht genauso viel**. Das liegt zum Einen daran, dass Frauen vorrangig in **Branchen und Berufen** arbeiten, in denen wenig bezahlt wird: in personenbezogenen Dienstleistungen wie Kinderbetreuung und

Pflege, im Büro, im Handel, in der Gastronomie, in der Gebäudereinigung, in der Textil-, Fisch- und Elektroindustrie. Frauen stellen auch das Gros der Beschäftigten im **Niedriglohnsektor**, und nicht zufällig ist ein Großteil der Berufe, in denen der Tariflohn die Armutslohnschwelle (50 % des Durchschnittslohns = 8,90 €) nicht überschreitet, Frauenberufe wie Arzthelferin, Floristin (7,75 €), Hauswirtschafterin (7,32 €), Gebäudereinigerin oder Verkäuferin (8,59). Außerdem arbeiten Frauen häufiger als Männer in **Kleinbetrieben**, in denen in der Regel schlechter bezahlt wird, und in **unteren Hierarchiepositionen**. Der Frauenanteil an Führungspositionen in der Privatwirtschaft ist von 2000 bis 2004 um ganze 2 % (!) von 21 auf 23 % gestiegen. Das umfasst aber die ganze Bandbreite von der Vorstandsvorsitzenden bis zur Gruppenleiterin. In den Führungsetagen der großen deutschen Unternehmen sind Frauen nach wie vor ganz seltene Erscheinungen (4 %).

Aber auch **bei gleichem Beruf und Vollzeitarbeit** haben wir in Deutschland (West) immer noch eine **Einkommensdifferenz von 24 %** zwischen Männern und Frauen. Westdeutschland bildet damit das Schlusslicht der EU 15-Länder, was den Einkommensabstand zwischen Männern und Frauen angeht (trotz EU-Richtlinie von 1975 und Amsterdamer Vertrag von 1999, in dem die EU gleichen Lohn für gleiche Arbeit vorschreibt).

Auch hier spielen die starre Zuweisung der Sorge für Kinder an die Frauen und das unzulängliche Kinderbetreuungssystem in Westdeutschland eine entscheidende Rolle: Führungspositionen werden zu 95 % in Vollzeit, nur zu 5 % in Teilzeit ausgefüllt, was für Frauen mit ihrer überwiegend in der Familienarbeit begründeten Teilzeitbeschäftigung ein fast unüberwindliches Hindernis darstellt oder sie vor die Alternative stellt, auf Kinder zu verzichten. Weibliche Führungskräfte sind dementsprechend in Westdeutschland (wie hochqualifizierte Frauen überhaupt) viel häufiger kinderlos als Arbeiterinnen oder Angestellte.

Ebenso führt die nach wie vor zu 98 % von Frauen praktizierte Kinderpause (ohne gleichzeitige Erwerbstätigkeit) zu einem deutlichen Einkommensverlust: nach den in Westdeutschland verbreiteten 3 Jahren Elternzeit sind dies ca. 15 %.

Abgesehen davon, dass Frauen mit 9,5 % auch stärker von **Arbeitslosigkeit** betroffen sind als die Männer mit 8,8 %, sind sie auch beim **ALG II** überproportional negativ betroffen: durch die Anrechnung des Partnereinkommens gehen viele von ihnen völlig leer aus und werden wieder in die alte Abhängigkeit vom traditionellen männlichen Familienernährer gedrängt.

Dies widerspricht nun alles völlig den **Wünschen und Vorstellungen** der jungen Frauen, zum guten Teil inzwischen auch denen der jungen Männer. Nur noch 5 % der jungen Frauen können sich vorstellen, dauerhaft ein Hausfrauendasein ohne eigene Erwerbstätigkeit zu führen. Die übergroße Mehrheit der jungen Frauen (85 %) wie der jungen Männer (75 %) hat für sich einen **doppelten Lebensentwurf mit Beruf und Kindern** und möchte sich die Haus- und Familienarbeit partnerschaftlich teilen. So wie ein großer Teil der Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten lieber länger arbeiten würden, so würde das Gros der Vollzeit arbeitenden Frauen, aber auch ein gut Teil der Männer, gerne um die 30 Stunden arbeiten (weshalb der Wirtschaftsweisen Bert Rürup für eine Ausweitung sog. „großer Teilzeitstellen“ zwischen 25 und 30 Stunden und Helmut Spitzley vom Institut Arbeit und Wirtschaft von Universität und Arbeitnehmerkammer für eine „kurze Vollzeit“ um die 30 Stunden plädieren).

Gerade junge Väter scheitern bislang mit ihren Teilzeitwünschen aber an der **männlichen Vollzeitskultur** in den deutschen Betrieben. Eine Aussage wie die des ehemaligen finnischen Ministerpräsidenten „Ich verlasse die Sitzung um 16:00 Uhr, um meine Tochter vom Kindergarten abzuholen“ ist in Deutschland immer noch undenkbar. Stattdessen arbeiten Männer nach Geburt eines Kindes im Durchschnitt sogar mehr statt weniger, wie Männer überhaupt und Väter insbesondere in ungleich höherem Maße Überstunden machen und sich auf Arbeiten ohne Ende einlassen als Frauen.

Das führt dann natürlich zwangsläufig zu **Konflikten um die Verteilung von Haus- und Familienarbeit**. Nicht zufällig liegt ein erster Scheidungsgipfel 3 Jahre nach der Geburt des 1. Kindes, wenn nämlich die guten partnerschaftlichen Vorsätze sich unter dem Druck der partnerschafts- und familienfeindlichen Arbeitsrealität und dem Rückfall in alte Rollenmuster in Luft aufgelöst haben.

All diese Relationen zwischen Männern und Frauen sahen bis Anfang der 90er Jahre schon einmal etwas besser, etwas egalitärer aus.

Zur Zeit haben wir es in vielen Hinsichten mit einem **Wiedererstarken der männlichen Herrschaft** (dem sogenannten back lash) zu tun. Diese ist nicht der Böswilligkeit oder Herrschsucht der einzelnen

Männer geschuldet – im Gegenteil, es gibt immer mehr gutwillige, an Gleichberechtigung ernsthaft interessierte Männer – sondern der Passfähigkeit eines kapitalistischen Systems von Erwerbsarbeit, in dem allzeitige Verfügbarkeit mit langen Arbeitszeiten und die Bereitschaft zum Einsatz von Ellebogen Bedingung beruflichen Erfolgs sind, mit einem männlichen Habitus, für den der Konkurrenzorientierung und Abstraktion von der Lebenswelt kennzeichnend sind. Viele Frauen können (wegen ihrer Verantwortung für Kinder und Angehörige) und wollen sich an diesem kapitalistischen System von Erwerbsarbeit nicht so beteiligen wie die Männer. Sie üben damit auch eine, zwar stumme, aber doch Kritik an diesem System. In Zeiten verschärfter Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt, in der wir uns mit Millionen Arbeitslosen seit geraumer Zeit befinden, gerät diese größere Distanz der Frauen zum System ihnen zum Nachteil: sie werden (tendenziell) wieder aus dem System der Erwerbsarbeit gedrängt bzw. bei Verbleib im System in untergeordnete und schlechter bezahlte Positionen gedrängt, während der alte Adam im Mann seinen Konkurrenzvorteil wahrnimmt und zur Perpetuierung der „alten Scheiße“ (wie Marx den Kapitalismus einmal genannt hat) beiträgt. Die Absurdität der Ungleichverteilung von Erwerbsarbeits- und Familienarbeitszeiten zwischen Männern und Frauen ist aber nur die eine Seite der Medaille. Die andere ist die des permanenten Mehrwerdens von Beschäftigten, die unter Stress und überlangen Arbeitszeiten leiden bei gleichzeitigem Mehrwerden von Menschen mit Arbeitszeit 0.

5 (de facto eher 7) **Millionen Arbeitslose** sind ein **gesellschaftlicher Skandal** der aber zunehmend nicht mehr als solcher bezeichnet, sondern mehr und mehr einfach hingenommen und teilweise nachgerade ausgenutzt wird. In dieser Situation noch Arbeitszeitverlängerung zu fordern, wie es Arbeitgeber aller Arten zur Zeit tun, ist Ausdruck höchster gesellschaftlicher Verantwortungslosigkeit. Die Arbeitgeber, tatkräftig unterstützt von ihnen nahestehenden Wissenschaftlern und Medien, nutzen die verbreitete Angst vor Arbeitsplatzverlust schamlos aus, um ihre Vorstellungen von Arbeitszeitverlängerung durchzusetzen. Vielen noch Beschäftigten erscheint Arbeitszeitverlängerung auch erträglicher als eine direkte Lohnkürzung. De facto bedeutet Arbeitszeitverlängerung (ohne Lohnausgleich) aber eine Lohnkürzung (im Öffentlichen Dienst zum Beispiel bei 40 statt 38,5 Stunden eine von 4 %) und perspektivisch Arbeitsplatzabbau (im Öffentlichen Dienst wäre das ebenfalls 4 %) und die Verunmöglichung von Neueinstellungen von Jugendlichen, rückkehrwilligen Frauen, Arbeitslosen. Diese Zusammenhänge können uns z. B. die Kita-Kolleginnen, auch gleich in der Talkrunde, aus eigener Erfahrung genauestens erklären.

Deswegen ist jeder Versuch, sich **gegen Arbeitszeitverlängerung** zu wehren, wie derzeit mit dem **Streik im Öffentlichen Dienst** oder voriges Jahr in der Druckindustrie mit dem erfolgreichen Kampf um den Erhalt der 35 Stundenwoche, berechtigt und ein Stück weit Sicherung von Arbeitsplätzen: die angeblich so lächerlichen 18 Minuten pro Tag mehr ergäben in der Summe nämlich 250.000 Arbeitsplätze im Öffentlichen Dienst weniger. Und er ist gleichzeitig auch ein Stück weit Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung für alle, die bei Arbeitszeitverlängerung keine Chance mehr auf den Einstieg oder die Rückkehr ins Berufsleben haben: die Arbeitslosen, die Jugendlichen, die Frauen nach der Kinderpause, die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit 50, oft schon mit 45 keine Chance auf einen Wiedereinstieg mehr haben.

Im Moment sind wir überall mit dem Abwehrkampf gegen Arbeitszeitverlängerung beschäftigt. Zur Herstellung wirklicher Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt müssten wir aber viel weitergehen und eine echte Umverteilung der vorhandenen Arbeit, das heißt wieder **Arbeitszeitverkürzung** auf die Tagesordnung setzen. Arbeitszeitverkürzung ist das **einzige Mittel, Arbeitslosigkeit wirksam zu bekämpfen**. Alle anderen propagierten Mittel, von Arbeitszeitverlängerung über Steuergeschenke an Unternehmer bis Hartz I – IV haben sich als völlig wirkungslos erwiesen. Die Möglichkeiten für eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung sind vorhanden: die Produktivität der Arbeit, d. h. was an Wert pro Stunde hergestellt wird, wächst beständig und dementsprechend sinkt das gesellschaftliche Arbeitsvolumen, das zwischen Arbeitsfähigen und -suchenden zu verteilen ist.

Auf der anderen Seite wäre eine spürbare Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit auch eine **zentrale Bedingung für eine eglitäre(re) häusliche Arbeitsteilung** zwischen Männern und Frauen. Nur bei einer allgemeinen Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit hätten Männer eine Chance, sich stärker an der Haus- und Familienarbeit zu beteiligen (zumindest zeitlich; der Kampf gegen die eingefleischten alten Rollenmuster muss außerdem geführt werden), und die Frauen hätten die Chance, davon mehr abzugeben und ihre Erwerbsarbeitszeit auszudehnen (wie ja von vielen teilzeit- und geringfügig beschäftigten Frauen gewünscht). Was wir also brauchen und was sich alle Gewerkschaften (wieder) programmatisch auf die Fahnen schreiben müssten, ist eine **doppelte Umverteilung von Arbeit, Zeit und Geld**: von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Haus-, Familien- und Gemeinschaftsarbeit

einerseits und zwischen Beschäftigten und Erwerbslosen und zwischen Männern und Frauen andererseits.

Eine solche doppelte Umverteilung von Arbeit, Zeit und Geld zur Bekämpfung von Massenarbeitslosigkeit und zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit argumentativ zu begründen und politisch mehrheitsfähig zu machen, hat sich das **Netzwerk FrauenZeiten** zur Aufgabe gemacht. Im Netzwerk FrauenZeiten haben sich Gewerkschafterinnen wie Vera Morgenstern, Bundesfrauensekretärin von ver.di, linke SPD-Frauen wie Andrea Nahles, Gleichstellungsbeauftragte wie unsere Bremer Landsfrauenbeauftragte Ulrike Hauffe, und Arbeits- und Frauenforscherinnen wie ich zum Beispiel sich zusammengeschlossen, um in ihren jeweiligen Arbeitsfeldern und in der politischen Öffentlichkeit den Gedanken der doppelten Umverteilung von Arbeit publik zu machen (nachzulesen auf der Internetseite [www.frauenzeiten.de](http://www.frauenzeiten.de)).

Eine solche doppelte Umverteilung von Arbeit würde einerseits einen **neuen Normalarbeitsstandard** von etwa 30 Wochenstunden erfordern, also das, was unser Bremer Kollege Helmut Spitzley, Professor am Institut Arbeit und Wirtschaft von Universität und Arbeitnehmerkammer und Mitglied der Initiative „Männer gegen länger!“, kurze Vollzeit nennt. Sie müsste finanziell flankiert sein von einem sozial gestaffelten Lohnausgleich (untere Lohn- und Gehaltsgruppen (im BAT zum Beispiel X – VI) mit vollem Lohnausgleich, mittlere (BAT V – III) mit einem Teillohnausgleich und obere (BAT IIb aufwärts) ohne Lohnausgleich) und zeitlich variierbar sein nach Lebenssituation (zum Beispiel bei Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Weiterbildung) und Auftragslage bzw. Arbeitsanfall.

Damit würde einerseits **Arbeit für alle**, die sogenannte Vollbeschäftigung neuen Typs wieder eine realistische Perspektive. Zu den derzeit geltenden Bedingungen mit 37, 38 oder 40 Wochenstunden ist Vollbeschäftigung natürlich nie mehr herstellbar. Und andererseits entstünde für alle **mehr freie Zeit**: mehr Zeit für Partnerschaft, mehr Zeit für Kinder, mehr Zeit für Freunde, mehr Zeit für sogenannte ehrenamtliche Tätigkeit, mehr Zeit auch für sich selbst (davon haben vor allem berufstätige Mütter notorisch zu wenig) aber auch viele andere stöhnen über „keine Zeit“ und „ständig Stress“).

Für eine solche Perspektive der Umverteilung von Arbeit in Interesse aller setzt sich die **Bremer Arbeitszeitinitiative** aus Arbeitnehmerkammer, DGB mit all seinen Einzelgewerkschaften, dem evangelischen kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (KDA), der katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB) und attac ein mit ihrem Aufruf „Arbeit für alle – mehr Zeit zum Leben“. (Er liegt aus an den Ständen von DGB-Frauenausschuss und Arbeitnehmerkammer und ist auch auf der Internetseite der Arbeitnehmerkammer einzusehen). Mit diesem Aufruf will die Initiative eine breite Diskussion in Bremer Betrieben und Institutionen darüber anstoßen, wie wir künftig arbeiten und leben wollen und wie wir durch solidarische Umverteilung von Arbeit, Zeit und Geld Verantwortung für unsere Jugend, die Arbeitslosen, ältere Menschen und damit letztendlich unser Gemeinwesen übernehmen können. Tun wir das nicht, so droht uns der weitere Zerfall dieses Gemeinwesens mit wachsender Armut und Bildungsarmut, zunehmender Verwahrlosung und dem Zerfall sozialer Bindungen und einer wieder erstarkenden Ungleichheit und Ungerechtigkeit zwischen den Geschlechtern.

In diesem Sinne gibt es für uns alle noch sehr viel zu tun. Ich wünsche uns allen die nötige Kraft dazu und den streikenden Kolleginnen und Kollegen von Kita-Bremen und den anderen Bereichen des Öffentlichen Dienstes viel Erfolg mit ihrem Streik, den sie in gewisser Weise für uns alle führen!