

Alexandra Scheele

Für eine Geschlechterpolitik mit feministischen Inhalten



Alexandra Scheele, geb. 1969 in Dortmund, Studium der Politikwissenschaft und Germanistik in Dortmund und Marburg, von 1995 bis 1998 Mitarbeiterin am Institut für Politikwissenschaft in Marburg, von 1999 bis Ende 2001 Projektmitarbeiterin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung für das European Industrial Relations Observatory (EIRO), ist ab Mai 2002 als wiss. Mitarbeiterin am Sozialwissenschaftlichen Forschungszentrum Berlin-Brandenburg tätig.

„Die Wirklichkeit mag sich drehen, aber sie dreht sich nicht um völlig neue Achsen.“¹

In das Geschlechterverhältnis scheint Bewegung gekommen zu sein, Frauen sind als Bundeskanzlerkandidatinnen und Wehrpflichtige denkbar, Männer als Adressaten von Beautyfarmen und als Väter, die man morgens auf dem Spielplatz antrifft. Das äußere Erscheinungsbild der Geschlechter hat sich angeglichen, Anzüge und Uni-Sex-Produkte zielen auf eine Nivellierung der Geschlechtsunterschiede und machen Androgynität salon- und bürofähig. Eindeutige Abgrenzungen in „typisch männlich“ und „typisch weiblich“ sind auch in (politischen) Einstellungen, im Verhalten und in der sozialen Positionierung nur noch schwer zu ziehen. Stattdessen sehen wir uns mit einer Vielfalt von Formen und Intensitätsgraden geschlechtlicher Differenzierung konfrontiert.

Ungleichheit zwischen Frauen und Männern

Insbesondere die rechtliche Gleichstellung bzw. umgekehrt das Diskriminierungsverbot hat zu dieser Angleichung beigetragen, so dass Unterschiede z.B. im Einkommen, bei den Karrieremöglichkeiten oder bei der Zuständigkeit für die Kinderbetreuung häufig als individuelle Entscheidung oder gar Unfähigkeit interpretiert werden, die auf die Frau zurückfällt, nach dem Motto: „Sie war nicht durchsetzungsfähig“. Vor dem Hintergrund einer rechtlichen Gleichstellung ist es schwieriger geworden, die geschlechtliche Zugehörigkeit als Ursache für diese Unterschiede zu benennen, auch wenn es „typisch weiblich“ ist, weniger Geld zu

¹ Gudrun-Axeli Knapp/Angelia Wetterer, Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik, Münster 2001, S. 9.

verdienen, Teilzeit oder gar nicht zu arbeiten, die Vereinbarkeitsfrage zu stellen und Berufsfelder zu besetzen, in denen Frauen nahezu unter sich sind, wie das Friseurhandwerk, der Einzelhandel oder Pflegedienste. Demgegenüber und nahezu komplementär gibt es auch noch das „typisch Männliche“: die Besetzung einer leitenden Position in der Wirtschaft (knapp 90 Prozent Männer) oder einer Hochschulprofessur (über 90 Prozent Männer), die lebenslange, kontinuierliche Vollzeitarbeit oder die Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie.

Diese Unterschiede werden als geschlechtsspezifische Segregation beschrieben. Diese meint „zunächst die unterschiedliche Konzentration von Männern und Frauen in Berufen, Wirtschaftsbereichen, Tätigkeitsgruppen und hierarchischen Positionen“.² Segregation wird mit Unterschieden im Humankapital - also Unterschiede in der (Aus)Bildung -, geschlechtsspezifisch unterschiedlicher, berufsgerichteter Sozialisation, geschlechtsspezifischem Berufswahlverhalten, der Geschlechtstypik von Berufsgruppen, „weiblichem Arbeitsvermögen“ und den diskontinuierlichen Erwerbsverläufen von Frauen erklärt. International vergleichende Arbeiten weisen auf den Zusammenhang zwischen verschiedenen Regimes sozialstaatlicher Politik und unterschiedlichen Ausmaßen der Segregation hin.³

Horizontale (ungleiche Verteilung von Berufen, Tätigkeiten und Branchen) und vertikale Segregation (innerbetriebliche Positionen und Hierarchieebenen) des Arbeitsmarktes gehen mit sozialer Ungleichheit zwischen Frauen und Männern einher, die sich in unterschiedlicher Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Aufstiegschancen, Mitbestimmung, Arbeitsplatzsicherheit und sozialer Absicherung manifestiert, wobei die Mehrzahl der Frauen über weniger Einkommen und Macht, die Mehrzahl der Männer hingegen über mehr Einkommen und Macht verfügt.

Erwerbssituation von Frauen unterscheidet sich von Männern

In Zahlen ausgedrückt stellen sich diese Unterschiede wie folgt dar: Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen und lag im Jahr 2000 in der Bundesrepublik Deutschland mit einer Erwerbsquote von 72,1 Prozent „nur noch“ etwas mehr als 15 Prozentpunkte unter der der Männer (wobei es immer noch einen gravierenden Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland gibt). Allerdings gibt diese Zahl keinen Aufschluss über den Umfang der Beschäftigung von Frauen und Männern, so dass die nahe gelegte Vergleichbarkeit der männlichen und weiblichen Erwerbsquoten bzw. Erwerbstätigenquoten nur begrenzt gegeben ist. Hilfreich ist stattdessen das Arbeitsvolumen, mit dem die Gesamtheit der geleisteten Arbeitsstunden je Erwerbstätigem gemessen wird. Das Statistische Amt der Europäischen Union rechnete Teilzeitbeschäftigung in Vollzeitbeschäftigung um und hat das Ergebnis als Vollzeitäquivalenzbeschäftigtenquote ausgewiesen. Insgesamt liegen diese Quoten in Ländern mit hoher Teilzeitbeschäftigung deutlich unter den Werten der Erwerbsquote, für die Bundesrepublik lag 1997 die Beschäftigungsquote von Frauen in Vollzeitäquivalenten mit 43,4 Prozent weit unter der undifferenzierten Quote.⁴

2 Jutta Allmendinger/Astrid Podsiadlowski, Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen, in: Bettina Heintz (Hrsg.), Geschlechtersoziologie, Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 41/2001, S. 278.

3 Allmendinger/Podsiadlowski, Segregation, S. 280.

4 Vgl. Silke Bothfeld/Julia Lepperhoff/Alexandra Scheele, Von Äpfeln und Birnen oder der Schwierigkeit, Beschäftigungserfolge zu übertragen, in: femina politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft, 9. Jg., 2/2000, S. 9-17.

Diese Berechnung verweist auf einen allgemein bekannten Umstand: die hohe Zahl der weiblichen Beschäftigten, die Teilzeit oder geringfügig arbeiten.

Im Mai 2000 arbeiteten in Deutschland knapp 6,5 Mill. Menschen und damit knapp 20 Prozent aller abhängig Erwerbstätigen weniger Wochenstunden als die übliche oder tariflich vereinbarte Vollzeittätigkeit (1991: 4,7 Mill. bzw. 14 Prozent aller abhängig Erwerbstätigen). Dass dieser Bereich eine Frauendomäne ist, zeigt sich daran, dass 85 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten Frauen sind (1991: 92 Prozent). Im Westen Deutschlands sind 42 Prozent aller abhängig erwerbstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt (im Osten: 23 Prozent), so dass die Rede von einem „Normalarbeitsverhältnis für Frauen“ (Hartmut Seifert) dort durchaus zutreffend erscheint. Insbesondere im Westen begründen Frauen ihre Teilzeitbeschäftigung mehrheitlich mit persönlichen oder familiären Verpflichtungen, im Osten hingegen damit, keine Vollzeittätigkeit gefunden zu haben. Bei den ohnehin zu einem geringeren Teil teilzeitbeschäftigten Männern begründen nur vergleichsweise wenige diese mit persönlichen oder familiären Verpflichtungen, sondern häufiger mit einer Schulausbildung oder einer sonstigen Aus- und Fortbildung, aber eben auch mit fehlenden Vollzeitarbeitsplätzen. Die starken Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland, sowohl hinsichtlich der Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen, aber auch hinsichtlich der genannten Gründe, lassen sich zum einen mit dem Defizit an ganztägigen Kinderbetreuungseinrichtungen - insbesondere für Kinder unter drei Jahren - im früheren Bundesgebiet erklären. Zum anderen spielen aber auch ökonomische Motive, wie das geringere Haushaltseinkommen in den ostdeutschen Bundesländern, und das dort fester verankerte Leitbild der erwerbstätigen Frau eine Rolle.

Eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung ist die geringfügige Beschäftigung. Bereits die Teilzeitarbeit führt zu einer schlechteren sozialen Absicherung, bei der geringfügigen Beschäftigung war diese jedoch bis zu ihrer Neuregelung 1999 gar nicht erst vorgesehen. Seitdem führt sie zu Rentenansprüchen auf einem geringen Niveau. Im Mai 2000 waren mehr als drei Viertel aller 2,4 Mill. ausschließlich geringfügig Beschäftigten - mehrheitlich verheiratete - Frauen. Bei den geringfügig beschäftigten Männern dagegen waren die Anteile der Verheirateten mit über 45 Prozent und der Ledigen mit 47 Prozent fast gleich groß.

Bei der Betrachtung der Arbeitszeiten, die in den verschiedenen Beschäftigungsformen geleistet werden, kommt die Benchmarkinggruppe des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ zu folgendem Ergebnis: „Es ist deshalb gerechtfertigt, von einer Polarisierung der Arbeitszeiten in Deutschland zu sprechen: Auf der einen Seite gibt es Vollzeitkräfte, vorwiegend Männer, mit recht langen effektiven Wochenarbeitszeiten, auf der anderen Seite Frauen auf Teilzeitstellen mit sehr niedrigen Stundenzahlen.“⁵

Ein nahezu umgekehrtes Bild bietet die unbezahlte, privat verrichtete Arbeit: Die bundesweite Zeitbudgeterhebung von 1991/92, die seitdem nicht wiederholt wurde, zeigt, dass Männer in der Bundesrepublik Deutschland mit durchschnittlich 2 Stunden und 48 Minuten nur gut die Hälfte jener Zeit für unbezahlte Tätigkeit wie Hausarbeit, handwerkliche Tätigkeiten, Pflege und Betreuung oder Ehrenamt aufwenden, die Frauen (5 Stunden) aufwenden.

5 Benchmarking Deutschland, Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Bericht der Arbeitsgruppe Benchmarking und der Bertelsmann Stiftung, Berlin/Heidelberg 2001, S. 295.

Sozialpolitische Rahmenbedingungen

Die geschlechtsspezifische ungleiche Verteilung von Erwerbsarbeit, Haushaltstätigkeiten und der Aufgaben im gesamten „Care“-Bereich, in dem die Sorge für andere stattfindet, wird durch den bundesdeutschen Sozialstaat und das ihm zugrunde liegenden Versicherungsprinzip gestützt. Danach wird zunächst ausschließlich der Status derjenigen Bevölkerungsgruppen, die durch abhängige Arbeit Einkommen erzielen, abgesichert, wobei eine adäquate Absicherung nur für lebenslange Vollzeitbeschäftigung bzw. über das sogenannte Normalarbeitsverhältnis, gewährleistet wird. Hinzu kommt die Familienkomponente, also die vom (männlichen) Familienernährer abgeleitete Mitversicherung der Ehefrau, die Konzeption der Arbeitslöhne als Familienlöhne mit den entsprechenden Sozialversicherungsbeiträgen und das Steuersystem, das mit dem Ehegattensplitting die Nicht- bzw. geringfügige Beschäftigung der Ehefrau fördert.

Andere, von dieser Norm abweichende Lebensläufe und –entwürfe, also unstete Erwerbsverläufe, Teilzeitarbeit, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zur Kindererziehung, Alleinerziehen von Kindern, werden von der vollen Leistung des Sozialsystems ausgeschlossen und geraten, insbesondere nach längeren Zeiten der Erwerbslosigkeit, aus dem Versicherungsstatus in den Fürsorgestatus. In dem theoretischen Modell werden diese Risiken durch familiäre Bindungen abgefedert, eine Sicherheit, auf die sich durch den faktischen Bedeutungsverlust der Ehe, steigende Scheidungszahlen, Nicht-Heirat, Patchworkfamilien etc. nur noch wenige verlassen können.

Problemlagen betreffen zunehmend auch Männer

Von dieser Problematik einer ungenügenden sozialen Absicherung waren bislang aufgrund ihrer häufig unterbrochenen Erwerbsbiographie und hoher Teilzeitbeschäftigung (insbesondere in Westdeutschland) hauptsächlich Frauen betroffen. Mit dem Wechsel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft bilden sich jedoch verstärkt neue Formen der Beschäftigung heraus, die in ihrer Arbeitsorganisation stark vom Normalarbeitsverhältnis abweichen - und in denen auch Männer arbeiten. Schlagwörter des „neuen Typs von Arbeit“ sind Flexibilisierung, Diskontinuität, Entgrenzung, Arbeitskraftunternehmer etc., die positive und negative Färbungen und Interpretationen besitzen, je nach dem, ob man die damit verbundenen Chancen und Freiheiten oder die Risiken betont. Der französische Sozialwissenschaftler Robert Castel sieht in der Veränderung der Struktur und Organisation von Erwerbsarbeit eine „neue soziale Frage“ entstehen, bei der die Auswirkungen der Verschlechterungen auf die Individuen und die Fähigkeit mit den Risiken umzugehen, zentral sind.⁶

Aus den Angaben des Statistischen Bundesamtes, nach denen die Zahl der Erwerbstätigen in Teilzeit, geringfügiger Beschäftigung und befristeter Beschäftigung von 1991 bis 2000 von 9,6 Mio. auf 13,3 Mio. gestiegen ist, lässt sich ebenso wenig wie aus den Zu- und Abgängen in der Arbeitslosenstatistik erkennen, ob diese unsichere bzw. zeitreduzierte Beschäftigung für den/die Einzelnen zu einer Bedrohung wird oder zu Unterversorgung führt und welche gesellschaftlichen Anomien sich daraus entwickeln. Der 1. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2001 macht deutlich, dass sich die Ungleichheit der Einkom-

6 Robert Castel, Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz 2000.

men langfristig verstärkt hat und dass Arbeitslosigkeit, vor allem über einen längeren Zeitraum, nicht nur Einkommensverlust bedeutet, sondern zu Unterversorgungslagen und zu sozialer Ausgrenzung führen kann. Die Dramatik dieser Feststellung zeigt sich in Anbetracht der mehr als 4 Millionen gemeldeten Arbeitslosen, die zwar mehrheitlich aus der Arbeitslosigkeit wieder in ein Beschäftigungsverhältnis treten, aber von der Unsicherheit dieser „externen“ Flexibilisierung trotzdem betroffen sind. Schließlich entstehen Unterversorgungslagen nicht nur aufgrund der Einkommensverluste, sondern auch jenseits der materiellen Dimension von Erwerbsarbeit durch den Nicht-Zugang zu beruflicher Tätigkeit, die eine „der Grundformen qualifizierter (!) Teilhabe und Beteiligung am arbeitsteiligen Beziehungsgefüge einer modernen Gesellschaft“⁷ darstellt.

Von der Frauenfrage zur Geschlechterpolitik mit feministischen Inhalten

Wenn also die Erwerbsarbeit bzw. der Erwerbsstatus über Inklusion und Exklusion der einzelnen Person entscheidet, dann müsste allgemein das Ziel verfolgt werden, allen Menschen den Zugang zu einer existenzsichernden, qualifizierten Tätigkeit zu ermöglichen. Und im Sinne einer Anerkennung von Lebensbereichen jenseits der Erwerbsarbeit müsste diese dergestalt sein, dass sie Zeit und Kapazität für private Arbeit freigibt. Dieses Projekt würde zu mehr sozialer Gerechtigkeit führen. Soziale Gerechtigkeit ist zwar als gesellschaftlicher Grundwert in der Bundesrepublik Deutschland fest etabliert und bildet - insbesondere in Kampagnen - einen Schlüsselbegriff des gesellschaftlichen Lebens. Das Problem ist allerdings seine inhaltliche Unbestimmtheit und historische Wandlungsfähigkeit. Die Verteilung von gesellschaftlichen Gütern steht im Zentrum von sozialer Gerechtigkeit, jedoch werden „in unterschiedlichen Gesellschaften und zu unterschiedlichen Zeiten unterschiedliche Güter geschätzt und unterschiedliche Kriterien ihrer Verteilung für gerecht befunden“.⁸ Diese Kriterien orientieren sich an den Zielen Bedürfnisgerechtigkeit, Chancengerechtigkeit und Tausch- oder Leistungsgerechtigkeit.

Interessenpolitik für Frauen, die sich eigentlich nie ausschließlich auf Frauen bezog, hat derzeit innerhalb der politischen und gewerkschaftlichen Organisationen durch die erwähnten erfolgreichen Gleichstellungsmaßnahmen, die verbesserten Bildungsstandards von Frauen und die damit verbundenen beruflichen Möglichkeiten einen schweren Stand, und klassische Frauenfördermaßnahmen, die als gezielte Hilfe für „Benachteiligte“ unter das Ziel Chancengerechtigkeit subsumiert werden können, gelten als überholt. Im politischen und wissenschaftlichen Diskurs ist nicht mehr die Rede von Gleichberechtigung oder Frauenpolitik, sondern von Geschlechterdemokratie, Gender Mainstreaming und - zur Wahl frisch aufgelegt - Familienpolitik, die dann natürlich auch immer die Geschlechterfrage beinhalten soll.

Damit sich hinter diesen - teilweise neuen - Wortschöpfungen nicht die „alte“ Frauenpolitik im neuen Gewand verbirgt, sollen nun auch Männer als Subjekte stärker in den Blick genommen werden - ein durchaus sinnvolles Anliegen, da eine Veränderung der Geschlechterbeziehungen nicht ohne einen Bewusstseinswandel und einen Verzicht der Männer funktionieren kann. Wenn das Ziel ein Zustand gleicher Chancen, Rechte und Pflichten

7 Ingrid Kurz-Scherf, Neuer Aufbruch für die Frauenpolitik?! Feministische Erwägungen zum „Bündnis für Arbeit“, in WSI-Mitteilungen, 54. Jg., 5/2001, S. 290.

8 Peter Lohauß, Soziale Gerechtigkeit in Zeiten der Globalisierung und Individualisierung: Zum Wandel parteipolitischer Konzepte, in: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, Heft 121, 30. Jg. 2000, Nr. 4, S. 528.

der Geschlechter in allen gesellschaftlichen Bereichen sein soll, dann müssen Umverteilungsprozesse zwischen der Erwerbs- und Familiensphäre stattfinden. Umverteilung bedeutet aber, dass die einen etwas abgeben, was die anderen bekommen und umgekehrt. Konkret müssten Männer von ihren langen Arbeitszeiten abgeben, damit Frauen (und andere Unterbeschäftigte) mehr arbeiten könnten. Zurück bekämen die nun weniger lang arbeitenden Männer mehr Zeit mit ihren Kindern, mehr Zeit für Hausarbeit oder auch Zeit für fast vergessene Interessen.

Eine so verstandene Geschlechterpolitik eröffnet den Raum für eine neue Balance von Arbeit und Leben und schließt vielleicht sogar besser an die feministische Frauenpolitik an als eine reine Gleichstellungspolitik, die meist eine Assimilation von Frauen an von Männern vorgeprägte Normen und Standards beförderte. Feministische Frauenpolitik umfasste aber immer mehr als nur Gleichstellungspolitik: Die Debatten um Gleichheit und Differenz, um Autonomie und Institutionalisierung, feministische Kritik an einem männlichen Arbeitsbegriff, aber auch an androzentrischen Strukturen und Formen der Wissenschaft, dienten der Selbstverständigung über Wünsche und dem Bedürfnis, transformative Politik im Sinne einer Aufhebung der Geschlechterhierarchie zu betreiben und eigene Lebensentwürfe zu entwickeln.

Ansatzpunkte für (gewerkschaftliche) Politik

Eigentlich wären Gewerkschaften prädestiniert für eine politische Kampagne, die darauf zielt, die erwähnten Komponenten Zeit, Geld, Einfluss in der Erwerbssphäre auf mehr Köpfe zu verteilen und dabei insbesondere die gerechtere Verteilung zwischen Frauen und Männern ins Zentrum stellt. Schließlich geht es doch direkt um die Bereiche, die in ihrem Einflussbereich sind. Mit der Initiative *fairteilen* zielt die IG Metall beispielsweise auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Erhöhung des ArbeitnehmerInnen-Anteils am gesellschaftlichen Wohlstand, nachdem sie durch die hohe Arbeitslosigkeit in die Defensive geraten waren. Von besonderer Bedeutung nicht nur in diesem Zusammenhang ist die Tarifpolitik, mit der Gewerkschaften Niedrigeinkommen bekämpfen wollen und auf eine egalitäre Lohnstruktur hinwirken. Ein Ansatzpunkt dafür bildet in der laufenden Tarifrunde der gemeinsame Entgeltrahmen-Tarifvertrag von ArbeiterInnen und Angestellten.

Allerdings ist die Tarifstruktur selbst Teil der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung nach Geschlecht. Während die unmittelbare Diskriminierung, also Tarifregelungen, die bewusst am Geschlecht oder an geschlechtsspezifischen Eigenschaften anknüpfen, weitestgehend abgeschafft wurde,⁹ bestehen mittelbare Diskriminierungen fort und sind auch nur schwer aufzuspüren, da sie sich aus der Anwendung geschlechtsneutral formulierter Verfahren, Kriterien und Regeln ergeben, wie z.B. der Dauer der Betriebszugehörigkeit oder Teilzeitarbeit. Das bedeutet, dass das Aufdecken von mittelbarer Diskriminierung erfordert, nicht nur die Tarifvertragstexte zu analysieren, „sondern auch die Wirkungen von geschlechtsneutral gehaltenen Regelungen und Praktiken wie zur Arbeitszeit, Arbeitsbewertung und Eingruppierung, zu Zulagen und Zuschlägen, zu Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen auf Frauen und Männer genauer zu betrachten“.¹⁰ Im Ergebnis führt diese Diskriminierung dazu, dass vollzeiterwerbstätige Frauen im Schnitt 15 Prozent weniger

9 Karin Tondorf, Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik, in: WSI-Mitteilungen, 54. Jg. 7/2001, S. 436.

10 Tondorf, Gender Mainstreaming, S. 436.

verdienen als Männer, wie der „Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Männern und Frauen“, den die Bundesregierung im April 2002 vorgelegt hat, zeigt. Mit dieser Differenz bildet Deutschland hinsichtlich der erzielten Lohngleichheit das Schlusslicht Europas.

Ein weiterer Aspekt ist, dass zahlreiche Niedrigeinkommen, insbesondere in den frauendominierten Sektoren wie z. B. den personengebundenen Dienstleistungen, tariflich geregelt sind. Allerdings wurden diese nicht nach jenen markt-, qualitäts- und existenzsichernden Prinzipien gestaltet, die für Arbeitsplätze im industriell produzierenden Bereich gelten. Um hier zu mehr Gleichheit zu kommen, müsste eine Anhebung des Einkommensniveaus ganzer Niedriglohnbranchen im Sinne einer solidarischen Lohnpolitik stattfinden. Dies ist jedoch in Anbetracht des starken ökonomischen Gefälles zwischen den Wirtschaftszweigen und der geringen Durchsetzungspotentiale der Gewerkschaften in diesen Branchen eher unwahrscheinlich.¹¹ Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Neubewertung von Tätigkeiten, wie sie in den 1990er-Jahren von ÖTV-Frauen erarbeitet wurde. Dieses Konzept bezieht sich vorrangig auf den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT), kann aber mit der Einbeziehung von anderen Kriterien wie (psychische) Belastbarkeit, Sozialkompetenz etc. auch wegweisend für andere Tarifverträge sein.

Im Bereich der Arbeitszeit sollten Gewerkschaften die Debatte um emanzipatorische Arbeitszeitpolitik wieder beleben und sich wieder an das Thema der kollektiven Arbeitszeitverkürzung wagen. Auch wenn der beschäftigungswirksame Erfolg einer linearen und generellen Arbeitszeitverkürzung umstritten ist, so steigen mit ihr sicherlich die Chancen für eine egalitäre Verteilung der privaten Arbeit zwischen den Geschlechtern einerseits und die Aufwertung für jene gesellschaftlich notwendigen oder individuell relevanten Bereiche jenseits der Erwerbsarbeit, die derzeit brach liegen. Kürzere Arbeitszeiten bilden einen entscheidenden Ansatzpunkt dafür, der Zentralität der Erwerbsarbeit etwas entgegenzusetzen.

Wohl wissend, dass Teilzeitarbeit mit Einbußen beim Einkommen und bei den Lohnersatzleistungen verknüpft ist, könnte eine Kampagne für eine „Familienteilzeit mit staatlichem Lohnausgleich“ (Elisabeth von Thadden) - analog zu der seit 1996 praktizierten finanziellen Förderung der Altersteilzeit - verfolgt werden. Derzeit ist Altersteilzeit de facto eine Subvention für ältere Männer, da insbesondere westdeutsche Frauen zwischen 55 und 64 Jahren bereits zu ca. 50 Prozent Teilzeit arbeiten, während es bei Männern nur 10 Prozent sind. Ursprünglich mussten Erwerbstätige Vollzeit gearbeitet haben, um von den Altersteilzeitregelungen Gebrauch machen zu können. Unter der rot-grünen Regierung fand insofern eine Änderung statt, als auch Teilzeitbeschäftigte die Förderungsmaßnahmen in Anspruch nehmen können, wenn sie weiterhin sozialversicherungspflichtig, also mehr als 15 Wochenstunden beschäftigt sind. Da sich aber für Frauen insbesondere die Erwerbsunterbrechung bzw. -verkürzung während der sogenannten Familienphase negativ auf Einkommen und Karriereöglichkeiten auswirkt und sich hier erwartete Einkommenseinbußen so auswirken, dass für Männer einseitig der Anreiz gesetzt wird, eher mehr als weniger zu arbeiten, um so für ein hohes Familieneinkommen zu sorgen, wäre es aus einer Perspektive, die sich um eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit bemüht, sinnvoll, eine Förderung nicht erst zur Rente zu beginnen, sondern früher.

Ein solche Förderung könnte verbunden werden mit der Förderung eines befristeten Ausstiegs aus dem Berufsleben zur Fort- und Weiterqualifizierung einerseits und die tempo-

11 Vgl. Reinhard Bispinck, Von Friseurinnen, Floristinnen und Fischverpackerinnen. Tarifliche Niedrigeinkommen in West- und Ostdeutschland, in: Gerd Pohl/Claus sSchäfer (Hrsg.), Niedriglöhne, Hamburg 1996, S. 35-56.

räre Beschäftigung einer zuvor erwerbslosen Person im Sinne einer „Job-Rotation“, wie sie ja ohnehin als Instrument im „Bündnis für Arbeit“ beschlossen ist und mit dem Job-Aktiv-Gesetz umgesetzt werden soll. Hier gilt es, das Motiv für einen Ausstieg etwas allgemeiner zu fassen.

Derzeit gibt es keine Pflicht für Unternehmen, regelmäßig Bericht über die realisierten Gleichstellungsmaßnahmen zu erstatten. Eine entsprechende Informationspflicht war im Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft vorgesehen. Dieses Gesetz wurde jedoch 2001 in kleiner Runde vom Bundeskanzler, von Arbeitgebervertretern und im Beisein der Ministerin Bergmann ad acta gelegt und durch eine „Vereinbarung“ notdürftig ersetzt, die zwar auch eine regelmäßige freiwillige Evaluation über die Gleichstellungsfortschritte enthält, gleichwohl durch fehlende Zielvereinbarungen keine wirklichen Effekte vermuten lässt.

Ein weiteres Instrument zur Umverteilung sind die positiven Sanktionen, also z.B. die Pflicht des Vaters, Erziehungszeit zu nehmen. Dies könnte z.B. an die Berechtigungsdauer von Elternzeit gekoppelt werden: ein Modell, das bereits in einigen skandinavischen Ländern praktiziert wird.

Natürlich ist ein wesentlicher Punkt für eine erfolgreiche Umverteilungspolitik der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, insbesondere auch für Kinder unter drei Jahren. Diese müssten jedoch auch eine größere zeitliche Flexibilität aufweisen und ebenso wie Schulen in naher Zukunft auf eine Ganztagsbetreuung hin orientiert werden.

Dies sind Bereiche, auf die Gewerkschaften keinen direkten Einfluss haben, aber sie können diese Forderungen an die Politik auch zu einem Teil ihres Programms machen und in den entsprechenden Gremien vertreten. Außerdem kommt ihnen auch bei der konkreten Arbeitsgestaltung im Betrieb eine wichtige Rolle zu, insbesondere, wenn es um die Regelung der Arbeitszeiten geht. Hier könnten Gewerkschaften Betriebsräte insofern unterstützen, dass diese das neue Teilzeitgesetz im Betrieb stärker publik machen, um so familienfreundliche Arbeitszeiten möglich zu machen (Beispiele gibt es genug).

Um so zu einer emanzipatorischen Geschlechterpolitik zu kommen, müssten jedoch Gewerkschaftsfrauen mit anderen engagierten, feministischen Frauen und Männern zusammen ein Projekt zur durchsetzungsfähigen Interessenorganisation initiieren, bei dem die hier aufgezeigten politischen Ansätze zentral sind.¹² Trotz und gerade in Anbetracht der Veränderungen in den Geschlechterbeziehungen sind die Chancen dafür nicht schlecht.

12 Vgl. Kurz-Scherf, Aufbruch, S. 293.