



Erwerbsarbeitszeit- verkürzung

Für ein gutes Leben für alle & fürs Klima

AG Erwerbsarbeitszeitverkürzung
des Netzwerks Care Revolution

Inhalt

Vorwort - Seite 1

Erwerbsarbeitszeit verkürzen, um die Gesamtarbeitszeit zu verringern - Seite 3

Feministische Perspektive & Geschlechtergerechtigkeit - Seite 8

EAZV als Schritt zu mehr Klimagerechtigkeit - Seite 13

Zeit für soziales und politisches Engagement - Seite 17

Gemeinsam organisieren und kämpfen! - Seite 20

Mitmachen/Kontakt - Seite 23

Mitmachen/Kontakt

Diese Broschüre ist aus Diskussionen der AG EAZV des Netzwerks Care Revolution und durch die aktive Förderung des Vereins *Solidarisch Sorgen* e.V. entstanden.

Wenn ihr Euch für eine Zusammenarbeit mit uns interessiert oder sonst an unserer AG Interesse habt, nehmt gerne Kontakt mit uns auf:

ag-eazv@care-revolution.org

Wenn ihr Interesse an dem im Nachwort genannten gemeinsamen Prozess habt, der aus der Initiative des "Institut Solidarische Moderne" und unserer AG entstanden ist, dann könnt ihr hierzu auch gerne an uns schreiben, oder an:

info@solidarische-moderne.de

Informationen zum Care Revolution Netzwerk findet ihr unter care-revolution.org und schreiben könnt ihr uns an:

koordination@care-revolution.org



... und zu einem Schritt auf unserem Weg in eine solidarische, klimagerechte Welt!



Vorwort

Erwerbsarbeitszeitverkürzung schafft Entlastung!

Mit dieser Broschüre möchten wir dazu beitragen, das Thema allgemeine ErwerbsArbeitsZeitVerkürzung (EAZV) in eine breitere gesellschaftliche Diskussion zu bringen. Wir favorisieren dabei kein bestimmtes Modell (4-Tage-Woche, 30-Stundenwoche, Arbeitszeitkonten, ...) sondern uns ist es wichtig, dass es dabei um alle von uns in dieser Broschüre benannten Ziele geht. Keinesfalls darf es nur zu Anpassungen in einigen „produktiven“ Dienstleistungs- und Produktionsbereichen kommen, während es für alle anderen bei 40h bleibt und die Care-Arbeit weiter meist von Frauen* geleistet wird.

Wir, das ist die AG Erwerbsarbeitszeitverkürzung (EAZV) im Netzwerk Care Revolution¹. Wir streben grundlegende Veränderungen an, denn diese Ökonomie, geprägt vom Vorrang der Kapitalverwertung, von Konkurrenz auf allen Ebenen und von patriarchaler Arbeitsteilung, erschöpft Menschen, insbesondere wenn sie in hohem Umfang Sorgeverantwortung tragen. Erfahrungen, im Job und auf dem Wohnungsmarkt in Konkurrenz zu stehen, mit dem „falschen“ Geschlecht, dem „falschen“ Pass und Hautton oder dem „falschen“ Schulabschluss Diskriminierung zu erfahren, prägen den Alltag von vielen. Diese Ökonomie erzeugt fortwährend Ungleichheit, Überforderung und Ungerechtigkeit. All dies trotz eines Übermaßes von Dingen, deren Produktion, Gebrauch und Entsorgung unsere ökologische Mitwelt zerstört.

1) <https://care-revolution.org/>

Die Erwerbsarbeitszeit zu verringern ist für uns ein entscheidender Schritt, um für Entlastung zu sorgen. Entlastung, um Sorgeaufgaben umzuverteilen, um Zeit für die Pflege von Beziehungen aller Art, für Muße und für für uns notwendige demokratische Selbstverwaltung zu haben. Und um zugleich mit weniger Energie- und Ressourcenverbrauch ein gutes Leben zu führen. Diesen Aspekten geht unsere kleine Broschüre nach.

Eine Verkürzung der Vollzeitlohnarbeit ist nur eines von vielen erforderlichen Instrumenten. Eine erwerbsunabhängige Absicherung aller, eine ausgebaute soziale Infrastruktur und die Beteiligung aller an Sorgearbeiten sind parallel nötig, schon weil nicht alle Haushalte Lohn Einkommen beziehen. Ebenso ist eine Demokratisierung aller Lebensbereiche, insbesondere der Ökonomie, notwendig, sowie endlich eine Umverteilung von „reich“ zu „arm“.

Bei der Forderung nach EAZV ist aber besonders offensichtlich, wie Gewerkschaften, Klimabewegung, feministische und Care-Aktivist*innen an einem Strang ziehen können: weil es um Ziele geht, die all diesen Bewegungen gemeinsam sind!

Eine anregende Lektüre und gute gemeinsame Diskussionen und Kämpfe wünscht Euch und sich die

AG EAZV im Netzwerk Care Revolution

All dies ist im Interesse der allermeisten Beschäftigten. Es ist im Interesse aller Marginalisierten, all derer, die bislang die unentlohnte Arbeit leisten, all derer, die auf Sorge angewiesen sind und im Interesse aller, denen der Erhalt eines ökologisch lebenswerten Planeten am Herzen liegt. Eine allgemeine EAZV lässt sich am besten gewerkschaftlich erkämpfen. Und diese Kämpfe haben die meiste Aussicht auf Erfolg, wenn sie von der Gesellschaft getragen und von anderen gesellschaftlichen Bewegungen unterstützt werden, so dass beispielsweise Versuche, das Streikrecht zu beschneiden, im Keim erstickt werden. Andersrum könnten Kämpfe für eine ökologische Zukunft, für Klima- und Geschlechtergerechtigkeit enorm von einer gewerkschaftlichen Verankerung und Unterstützung profitieren. Die Wieder-Durchsetzung des politischen Streikrechts könnte ein gemeinsames Ziel sein. Das Modell „Wir fahren gemeinsam“ von FFF und Ver.di ist ein guter erster Schritt in diese Richtung. Die erfolgreiche Vernetzung der Kämpfe in der Berliner Charité und anderen Kliniken mit einer wütenden Zivilbevölkerung ein anderer.

Aus einer parallelen Idee des Instituts Solidarische Moderne und unserer AG hat sich eine Initiative entwickelt, die versucht, gewerkschaftliche und Bewegungsakteure entlang der Forderung nach einer EAZV zusammenzubringen. Wir möchten alle dazu einladen, die Diskussion um eine EAZV weiterzutragen und weiter zu verbreiten und somit die Basis dafür zu schaffen, dass die Frage nach EAZV und den damit verfolgten Zielen zu einer erfolgreichen Kampagne werden kann...

Gemeinsam organisieren und kämpfen

Trotz Klimakrise und ökologischen Verwüstungen, trotz Rechtsruck und ständig zunehmender kriegerischer Auseinandersetzungen, auch wenn die Zeichen der Zeit auf Autoritarismus und einem gelebten „Recht des Stärkeren“ stehen:

So wie es ist, kann es nicht bleiben! Wir halten weiterhin an unserer Vision, unserem Ziel einer solidarischen Gesellschaft für alle fest. Denn die Alternative ist fortgesetztes Leid, immer weitere Militarisierung und Krieg und der ökologische Kollaps. Eine solidarische Gesellschaft ist aber nur zu erreichen, wenn wir es schaffen, auch in den Industriegesellschaften eine gemeinsame, global teilbare, also für alle Menschen vertretbare (und gesunde) Lebensweise zu entwickeln. Auf den vorangegangenen Seiten haben wir zusammengetragen, weswegen wir EAZV als einen unverzichtbaren Schritt auf diesem Weg sehen. Wir haben erläutert, dass es nicht einfach nur darum gehen kann „weniger zu arbeiten“, sondern darum, dass das, was an sinnvollen Tätigkeiten anfällt, auch entsprechend gewertschätzt, organisiert und von allen erledigt werden sollte. Und dass ökologisch unvertretbare Tätigkeiten entsprechend eingestellt oder verändert werden müssen. Darüber hinaus sehen wir eine Angleichung von Lebensstandards als unverzichtbar für eine solidarische Gesellschaft an, weswegen wir den vollen Lohnausgleich an gewisse Grenzen stoßen sehen.

Erwerbsarbeitszeit verkürzen, um die Gesamtarbeitszeit zu verringern

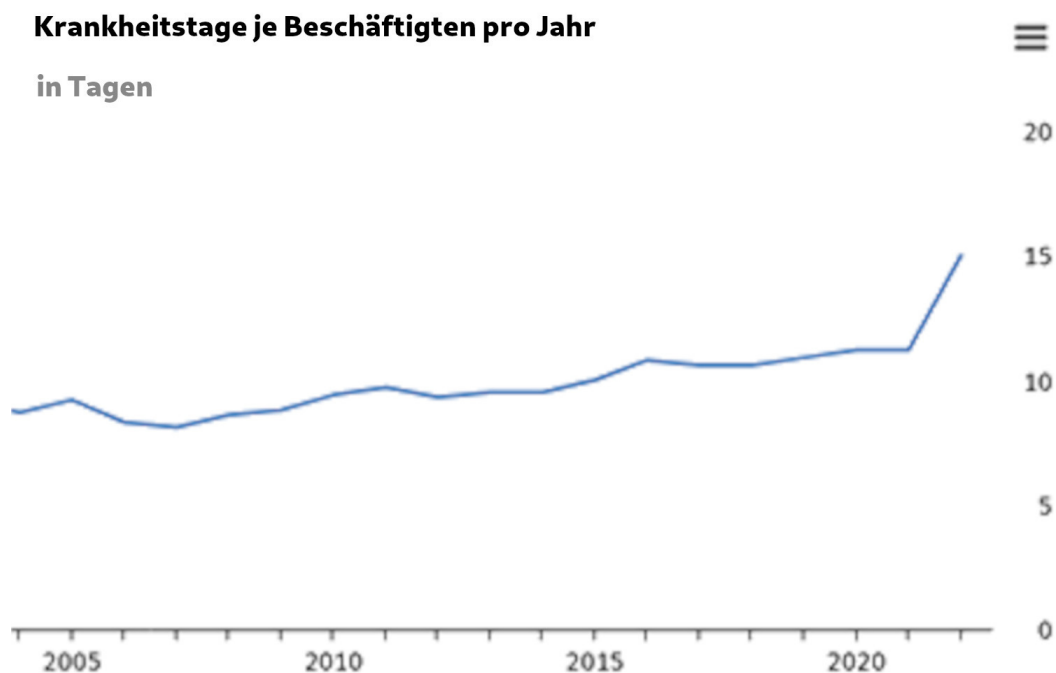
Wir schreiben eine Broschüre zur Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit. Das ist aus der Perspektive des Netzwerks Care Revolution begründenswert. Denn unser Ansatz ist, die unentlohnte Arbeit in Familien, sozialen Netzen und dem „Ehrenamt“ ebenso in den Blick zu nehmen wie die Erwerbsarbeit. Weshalb also ist uns die Verkürzung der Lohnarbeitszeit so wichtig?

Ob Familien, Alleinlebende oder Groß-WGs – Haushalte sind auf Geldeinkommen für den Kauf von Waren, von der Mietwohnung bis zu den Nudeln, ebenso angewiesen wie auf die unentlohnte Arbeit, dank derer es Nudeleintopf in einem bewohnbaren Zimmer gibt. Ohne Einkommen, und das heißt in einer kapitalistischen Ökonomie für die meisten: ohne Lohnarbeit, geht es so wenig wie ohne Haus- und Familienarbeit. Lohnabhängige sind also darauf angewiesen, ihre Arbeitskraft zu verkaufen, und sie müssen dafür sorgen, dass mit ihr halbwegs schonend umgegangen wird.

Viele reduzieren ihre Arbeitszeit jetzt schon, in vielen Varianten: Teilzeitjobs mit Einkommensverlust, „Zukauf“ von Haushaltsdienstleistungen, Verteilung der häuslichen Arbeiten in größeren Wohngemeinschaften usw. Der zentrale Ansatz in der Geschichte der Arbeiter*innenbewegung ist jedoch die Verkürzung der Wochenlohnarbeitszeit mit vollem Lohnausgleich. Denn dies erhält zugleich den Lebensstandard und senkt die gesamte Arbeitsbelastung.

Dabei schien es im Rahmen des patriarchalen „Familienernährer“-modells lange normal, dass in einer Kleinfamilie der Mann einer Erwerbsarbeit nachgeht und die Frau für den Haushalt zuständig ist. Doch auch in dieser Zeit lag auf der Hand, dass es bei der Lohnarbeitszeit auch um Zeit fürs Zusammenleben und insofern um Lebensqualität geht. Das zeigt der Erfolg des Slogans „Samstags gehört Vati mir.“ Diese familiäre Arbeitsteilung wurde von der entstehenden Frauenbewegung angegriffen; zugleich wurde sie den Unternehmen zu teuer. Als der „Familienlohn“ für immer weniger Haushalte von Beschäftigten reichte, wurde offensichtlicher, dass es die Gesamtbelastung aus Lohnarbeit und unentlohnter Arbeit ist, die sinken muss.

Einen Hinweis auf die wachsende Gesamtbelastung gibt die Entwicklung der Zeiten der Arbeitsunfähigkeitstage seit der Wirtschaftskrise 2008/9.



Quelle: IAB-Arbeitsvolumenrechnung (Ausschnitt)

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024

„Die Vergesellschaftung dieser Einrichtungen ermöglicht, dass Beteiligte beispielsweise in Care- oder Energieräten gemeinsam über die Prozesse entscheiden, die ihr Leben grundlegend bestimmen. Dafür braucht es nicht nur Mitbestimmungsrechte für in den Betrieben Beschäftigte, sondern auch für all diejenigen, die auf die dort produzierten Güter und Dienstleistungen angewiesen sind.“³ Für all diese Beteiligungen in den Räten benötigen die Bürger*innen Zeit. Zeit für die Teilnahme und Zeit für die Vorbereitung der Teilnahme, um gesellschaftliche Teilhabe als Grundvoraussetzung von Demokratie umzusetzen.



1) Philipp Frey (Hrsg.), 2023, Die Vier-Tage-Woche im Vereinigten Königreich, Die Ergebnisse des bislang größten Pilotprojekts weltweit, online-Publikation, S. 22, URL: https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Artikel/6-23_Onl-Publ_Die_Vier-Tage-Woche.pdf

2) Gesellschaftliche Teilhabe Fachhochschule Kiel; Hochschule für angewandte Wissenschaften; Forschung & Transfer; (Stand:09.03.2024); URL: <https://www.fh-kiel.de/forschung-transfer/forschungsprofil/forschungsschwerpunkte/gesellschaftliche-teilhabe/>

3) Winker, Gabriele, 2021, Solidarische Care-Ökonomie, transcript Verlag Bielefeld, S. 163

Die Ergebnisse des bislang weltweit größten Pilotprojekts in Großbritannien zur Vier-Tage-Woche untermauern die Wichtigkeit der persönlichen Zeiteinteilung. „Insgesamt ist die Lebenszufriedenheit der befragten Beschäftigten gestiegen. (...) Am bemerkenswertesten war der Anstieg der Zufriedenheit mit dem Faktor Zeit – der Zufriedenheitswert erhöhte sich um mehr als zwei Punkte, von 5,28 vor der Studie auf 7,51 nach der Studie. 73 Prozent der Befragten gaben an, dass sie in dieser Hinsicht zufriedener sind (..).“¹

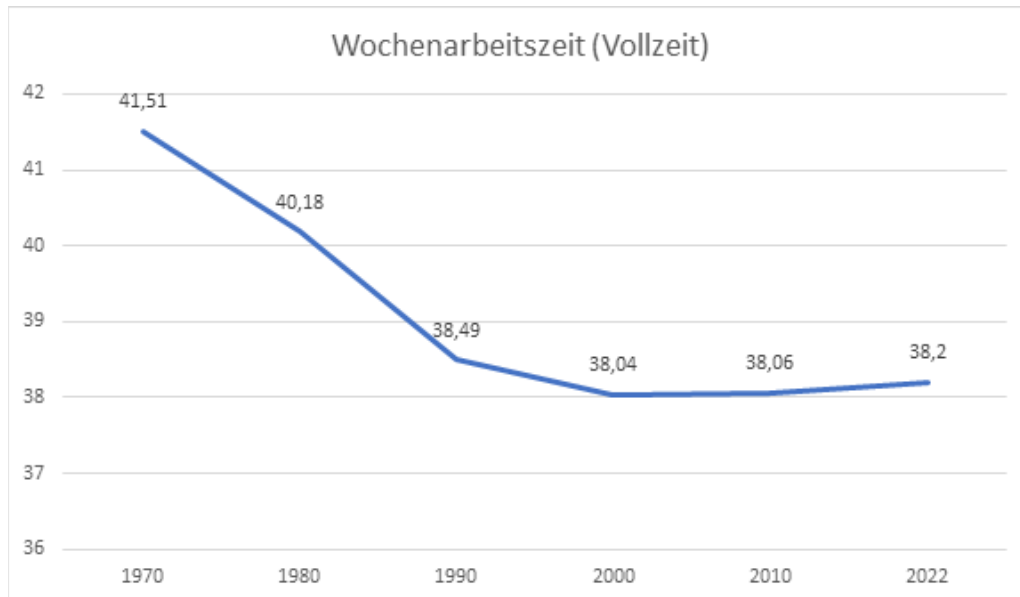
Darüber hinaus profitieren die Sorgeempfangenden von einer ausgeglicheneren, sorgegebenden Person.

„Gesellschaftliche Teilhabe ist die Grundvoraussetzung für Demokratie und bedeutet gleiche Lebensbedingungen, soziale Gerechtigkeit, Integration aller Menschen. Es geht um Vielfalt, Inklusion, um freie Initiativen, die das Miteinander organisieren, um die Selbstorganisation betroffener Menschen und um das freie Engagement von Bürgerinnen und Bürgern“². Eine Form hin zu mehr Demokratie auf parlamentarischer Ebene könnten die gelosten Bürger*innenräte sein, allerdings benötigten sie mehr Rechte, als nur ein Anhörungsrecht. Bürger*innen könnten z.B. der Gemeinde soziale und ökologische Themen vorschlagen und im Bürger*innenrat Lösungen erörtern und unterbreiten. Unternehmen der Daseinsvorsorge wie Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Wohnungsgesellschaften und Verkehrsbetriebe sollten dem privaten Kapitalmarkt entzogen und in vergesellschaftete Unternehmen überführt werden.

Diese Gesamtbelastung wird kaum erfasst, weil es ein recht geringes Interesse der Forschung wie staatlicher Stellen an der unentlohnten Arbeit gibt. Jedoch bestätigt das Wenige, was es an Untersuchungen gibt, die Alltagswahrnehmung: Zu viel Arbeit macht krank, in der Kombination von entlohnter und unentlohnter Arbeit. Und besonders belastet sind die, die in großem Umfang Sorgearbeit leisten, etwa Alleinerziehende oder pflegende Angehörige.

Viele Beschäftigte wollen und können nicht mehr. Das zeigt sich auch in der wieder aufgekommenen Diskussion um kürzere Lohnarbeitszeit, aktuell insbesondere anhand der 4-Tage-Woche. Noch findet diese jedoch nur in wenigen Betrieben weniger Branchen Anwendung. Stattdessen gibt es schon wieder diskursiven Gegenwind: Angesichts des Fachkräftemangels könne man sich es nicht leisten, weniger Erwerbsarbeit zu leisten, egal ob Pfleger*innen oder Lokführer*innen. Gemeint ist dabei immer: Die Unternehmen können es sich nicht leisten. Doch z.B. eine Untersuchung, was Pflegefachkräfte zur Rückkehr in ihren Beruf bewegen könnte¹, zeigt: Eine Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich würde Facharbeiter*innen im Job halten oder zur Rückkehr bewegen; sie würde gegen den Fachkräftemangel helfen. Viel relevanter in diesem Zusammenhang ist die gesellschaftliche Arbeitszeitverschwendung in „bullshit jobs“³ und Tätigkeiten, die maßgeblich Ressourcen verbrauchen ohne vielen zu nutzen, wie etwa das Produzieren und Verteilen von Werbewerksendungen, das Fliegen eines Privatjets und das Bedienen der Luxuskonsum-Wünsche weniger.

Gleichzeitig ist die Verkürzung der Lohnarbeitszeit seit ca. 1990 ins Stocken geraten.



Deutsche Bundesbank. Lange Zahlenreihen;
<https://www.bundesbank.de/resource/blob/844252/f78b1949bf400c7036602d536cbb7cc/mL/i-5-arbeitsmarkt-und-loehne-data.pdf>

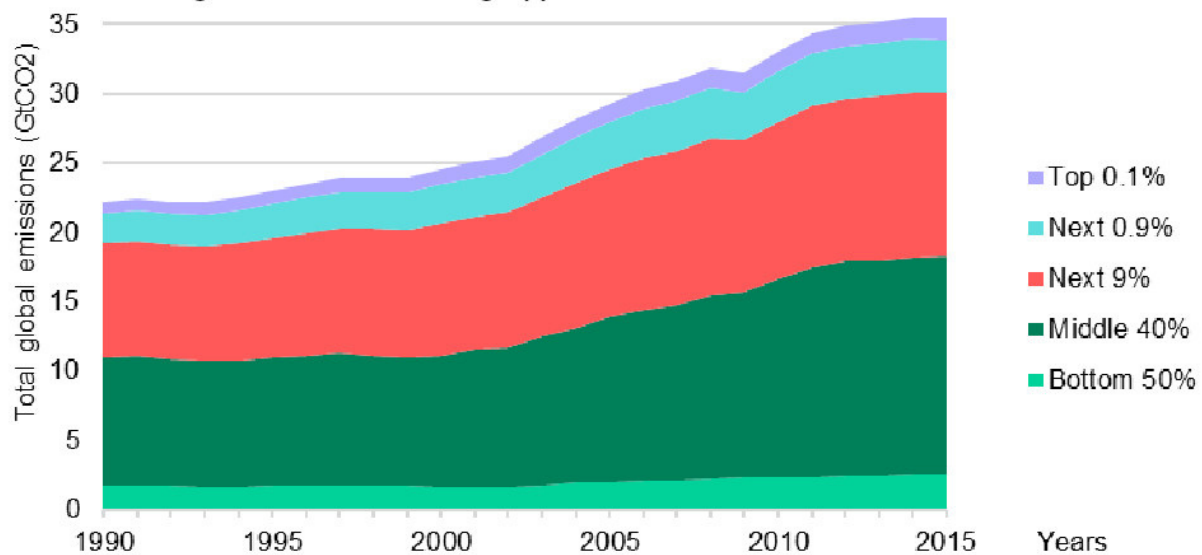
Das hat mit der Dominanz des neoliberalen „Jede* ist ihres Glückes Schmied“ mit eingepreister Zukunftsunsicherheit durch Abbau sozialer Sicherheiten zu tun. Es hat mit dem Reallohnverlust zwischen 2000 und 2010 zu tun, der aktuell wieder zum Tragen kommt.

Es hat auch mit verlorenen Arbeitskämpfen, vor allem dem in der ostdeutschen Metallindustrie 2003, und allgemein gewerkschaftlicher Schwäche zu tun. Erst in den letzten Jahren beginnt sich wieder etwas zu ändern, in den Tarifkämpfen der Elektro- und Metallindustrie 2018/9, aktuell in der Stahlindustrie oder bei der Bahn. Und nicht zuletzt in den Kämpfen im Sozial- und Gesundheitsbereich der letzten Jahre hat sich gezeigt, dass auch im Caresektor sich Unzufriedenheit in Protest und Widerstand verwandeln kann.

EAZV schafft mehr Zeit für soziales und politisches Engagement

Mit EAZV wird eine verbesserte persönliche Zeiteinteilung ermöglicht, wodurch die Vereinbarkeit von Sorgearbeit jeglicher Art und Beruf verbessert werden kann. Eine Gesellschaft, die dieses ermöglicht, bewertet die freie Zeit höher als die Erwerbsarbeit. Sie erkennt die Vielschichtigkeit des menschlichen Zusammenlebens an. Diese Vielschichtigkeit drückt sich in unterschiedlichen Interessen aus. Mehr Zeit für soziales Engagement, mehr Zeit für Nachbarschaftshilfe, mehr Zeit für politische Beteiligung, mehr Zeit für die Familie, mehr Zeit für Freunde und mehr Zeit für sich selbst. Zeit ermöglicht gesellschaftliche Teilhabe. Nicht nur wählen gehen, sondern sich aktiv beteiligen zu können. Durch dieses persönliche Engagement können Bedürfnisse befriedigt werden, die bislang aus Mangel an Zeit unbefriedigt bleiben. Es entsteht Raum, soziale Kontakte zu knüpfen und soziale Bindungen aufzubauen, die auch bei Alltagsproblemen unterstützend genutzt werden können. Soziale Bezüge sind für ein funktionierendes Miteinander unerlässlich. Zur Pflege dieser sozialen Bezüge benötigt es Zeit. Zeit, die Familien mit Kindern oder pflegenden Personen in Vollzeit fehlt. Zeit, die Personen in prekären Beschäftigungsverhältnissen sowie Alleinerziehenden oder Mehrfachbeschäftigten fehlt. Zeit, die denjenigen fehlt, die gehetzt und müde von der Arbeit kommen.

Gesamte CO₂-Emissionen im Zusammenhang mit dem Konsum von Personen in verschiedenen globalen Einkommensgruppen von 1990 bis 2015



Quelle: Kartha, Sivan et al. "The Carbon Inequality Era: An assessment of the global distribution of consumption emissions among individuals from 1990 to 2015 and beyond." (2020).

<https://www.semanticscholar.org/paper/The-Carbon-Inequality-Era%3A-An-assessment-of-the-of-Kartha-Kemp-Benedict/ba4907724196e4e1965d7461f415fc8e83d09376/figure/11>

Unser Ziel: ÖFFENTLICHER LUXUS¹ statt hohe individuelle Konsummöglichkeiten für Einzelne.

Statt hoher individueller Einkommen zielen wir auf eine gut ausgestattete öffentliche Infrastruktur, die allen zur Verfügung steht. Hierzu gehören neben Bibliotheken, Nachbarschafts- oder Gemeinschaftshäusern und öffentlichen Sportstätten auch ein gut ausgebauter ÖPNV und eine gut ausgebaute öffentlichen Versorgung von Menschen, die auf Sorge angewiesen sind oder die Sorge für andere übernehmen. Und eine sanktionsfreie Grundsicherung, die eine echte Teilhabe ermöglicht.

1) Mit dem Begriff des "Öffentlichen Luxus" beziehen wir uns auf das Buch "Öffentlicher Luxus" von Communia und BUNDjugend, das online unter https://communia.de/wp-content/uploads/2023/10/Oeffentlicher_Luxus_digital.pdf zu bekommen ist. Aus der Buchvorstellung: „Öffentlicher Luxus ist nicht einfach nur eine Utopie oder ein Narrativ, sondern ein konkreter Gegenentwurf, der ökonomische Sicherheit für alle schaffen will und neue Horizonte politischen Handelns eröffnet: die Möglichkeiten der kollektiven, demokratischen Gestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft.“

Auch die feministischen Streiks und Proteste, die insbesondere zum 8. März in vielen Ländern stattfinden, rücken die Anerkennung der unsichtbaren, nichtentlohnten, prekarierten und abgewerteten Formen der Arbeit in den Fokus und stellen dabei z.T. auch Forderungen nach EAZV.

Zeit, diese Kämpfe aufzunehmen und aus der Perspektive „Gesamtarbeitszeit senken, entlohnte und unentlohnte Arbeit umverteilen“ zu unterstützen.



1)

https://www.iat.eu/media/ich_pflege_wieder_wenn_langfassung_bundesweit_web.pdf

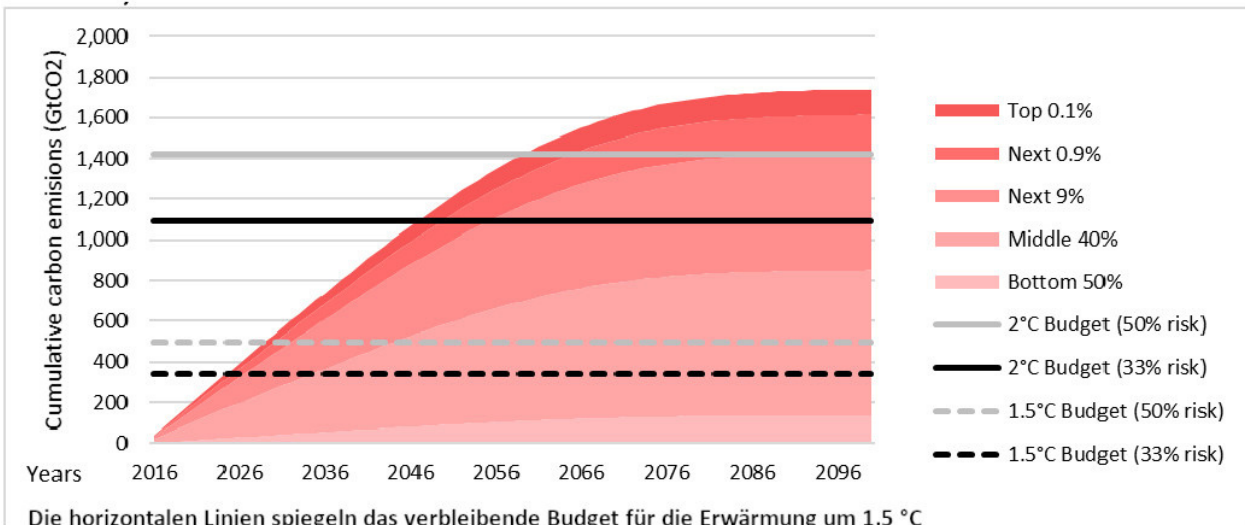
2) „bullshit jobs“ bezeichnet (entlohnte) Tätigkeiten, die von den Ausführenden selber als überflüssig, unsinnig oder gar als schädlich empfunden werden.

EAZV bei vollem Lohnausgleich - bis in mittlere Gehaltsgruppen!

Wir streiten für eine EAZV bei vollem Lohnausgleich. Aber es gibt Faktoren, die gegen ein „FÜR ALLE“ sprechen:

- Die existente große Lohnspreizung ist eine Hauptursache für globale Ungerechtigkeiten und ungleiche Machtverteilung, weswegen langfristig eine Nivellierung von Lohnunterschieden (und Vermögen) erstrebenswert ist. Diese Unterschiede sollten durch eine EAZV nicht stabilisiert sondern abgebaut werden. EAZV als Schritt zu mehr Einkommensgerechtigkeit nutzen!
- Je mehr Geld Menschen zur Verfügung haben, um so größer ist ihr klimaschädlicher Konsum (die reichsten 10% der Weltbevölkerung verursachen etwa 50% des Ausstoßes von klimawirksamen Gasen und vernutzen einen ebenso großen Anteil der BEGRENZT zur Verfügung stehenden Energieresourcen (ob nun fossil oder regenerativ)).
- Höhere Gehaltsklassen sind nicht auf eine Kompensation angewiesen – können aber von der EAZV ebenso profitieren und mehr Zeit für gesellschaftliches Engagement, Care-Arbeit und Muße zur Verfügung haben.

Globale kumulierte Emissionen im Zusammenhang mit dem Konsum von Personen in verschiedenen globalen Einkommensgruppen ab 2020



Die horizontalen Linien spiegeln das verbleibende Budget für die Erwärmung um 1,5 °C (gestrichelt) und 2 °C (fest) wider, jeweils mit einem Ausfallrisiko von 50 % (grau) und 33 % (schwarz)

Quelle: Kartha, Sivan et al. "The Carbon Inequality Era: An assessment of the global distribution of consumption emissions among individuals from 1990 to 2015 and beyond." (2020).

<https://www.semanticscholar.org/paper/The-Carbon-Inequality-Era%3A-An-assessment-of-the-of-Kartha-Kemp-Benedict/ba4907724196e4e1965d7461f415fc8e83d09376/figure/24>

EAZV könnte hier die Rolle eines Katalysators einnehmen: es könnte teilweise ohne Arbeitsplatzverluste auf eine verringerte Produktion umgestellt werden, um dann gesellschaftlich zu entscheiden, in welchen Bereichen Kapazitäten ausgebaut und gefördert und wo sozialverträglich weitere abgebaut oder umgebaut werden sollten. Enormen Bedarf gibt es gesellschaftlich in den Bereichen der Bildungs- und Care-Arbeit, die allerdings im Vergleich oft zu so schlechten Bedingungen erfolgt, dass ein Wechsel von Fachkräften (beispielsweise durch Umschulung) aus Produktionsberufen in den Care-Sektor, weit weniger stattfindet als erforderlich. Dazu bedarf es einer Aufwertung dieser Berufe u.a. über mehr finanzielle Wertschätzung des Sektors insgesamt. Auch aus diesem Grund ist eine gesellschaftliche Angleichung von Löhnen dringend erforderlich.

Feministische Perspektive & Geschlechtergerechtigkeit

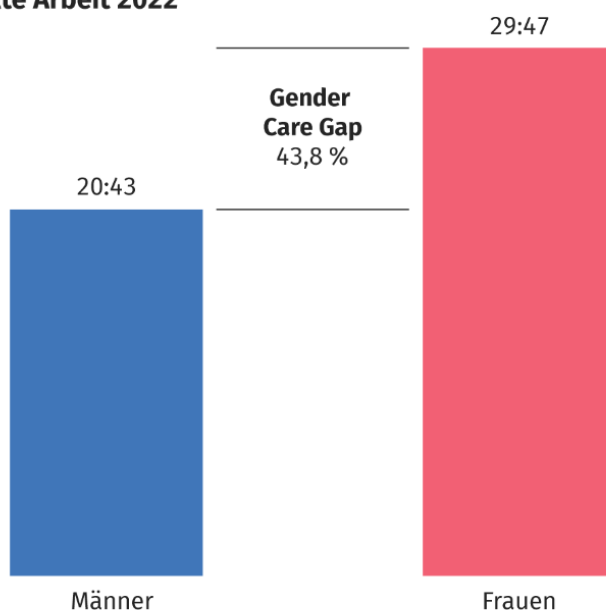
Erwerbsarbeit ist nur ein Teil der in der Gesellschaft geleisteten Arbeit. Der größere Anteil ist laut Statistischem Bundesamt die unbezahlte Sorgearbeit. Dazu gehören die Kinderbetreuung, das Sorgen für Menschen mit besonderen Bedarfen und für zu pflegende Menschen, Hausarbeit, aber auch Hilfe unter Freund*innen.

Von insgesamt 45hh12mm geleisteter gesellschaftlicher Arbeit entfallen auf die Erwerbsarbeit 19hh49mm und 25hh23mm auf die unbezahlte Sorgearbeit (Quelle Zeitverwendungserhebung 2022).

Nach wie vor leisten Frauen den größten Teil dieser Arbeit, wie der folgenden Abbildung zu entnehmen ist.

Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit 2022

Personen ab 18 Jahren,
in Stunden pro Woche



Quelle:
Zeitverwendungs-
erhebung 2022

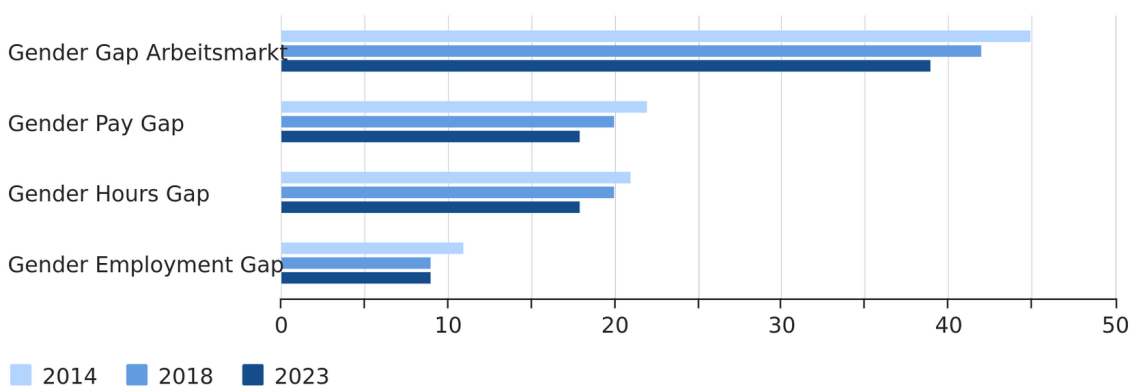
© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024

Auch aus diesem Grund sind fast 50% der Frauen in Deutschland in Teilzeit erwerbstätig und verfügen über ein deutlich geringeres Einkommen. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen sind entsprechend oft begrenzt und bei Trennung oder im Alter sind sie finanziell nicht ausreichend abgesichert.

Der Gender Pay Gap gilt als der zentrale Indikator für Verdienstungleichheit zwischen Frauen und Männern. Diese ist jedoch nicht nur auf Bruttostundenverdienste begrenzt. Auch Phasen der Teilzeitarbeit oder Zeiten ohne Erwerbstätigkeit wirken sich langfristig auf die Verdienste aus. Der Gender Gap Arbeitsmarkt als Indikator für erweiterte Verdienstungleichheit betrachtet daher neben der Verdienstlücke pro Stunde (Gender Pay Gap) zusätzlich die Unterschiede in der bezahlten monatlichen Arbeitszeit (Gender Hours Gap) und in der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern (Gender Employment Gap).

Gender Gaps im Zeitverlauf

in %



Quelle: Verdienststrukturerhebung (2014, 2018), Verdiensterhebung 2023, Mikrozensus 2014-2022

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024

Die Daten sind als $(100 - (\text{Wert Frauen} / \text{Wert Männer}) \times 100)$ dargestellt und auf ganze Prozente gerundet.)

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_083_621.html

EAZV als Schritt zu mehr Klimagerechtigkeit!

EAZV als Katalysator für die Transformation der Arbeitswelt

Der sich abzeichnende katastrophale Klimawandel ist eine direkte Folge der auf fossilen Rohstoffen basierenden Industrialisierung der letzten 200 Jahre. Fossile Energieträger und das auf ihnen aufgebaute kapitalistische Wirtschaftsmodell haben enorme Produktivitätssteigerungen möglich gemacht, gleichzeitig aber die Ökosysteme der Erde völlig überlastet und zu einem enormen Reichtumsgefälle innerhalb der Gesellschaften und zwischen verschiedenen Regionen geführt. Dieses Reichtumsgefälle ist durch nichts zu legitimieren und muss immer stärker gewaltsam abgesichert bzw. aufrechterhalten werden.

Es ist eine Illusion, ALLE fossile Energie durch regenerative Energien ersetzen zu können und ZUSÄTZLICH noch die fossilen Grundstoffe durch energieaufwändig hergestellte Ersatzstoffe zu substituieren (E-Fuels, Kunststoffe, Düngemittel). Es muss einen Rückbau von energie- und rohstoffintensiven Industrien geben. Deswegen braucht es in vielen Branchen (neben einer Konversion z.B. von PKW-Produktion zu Massentransportmitteln oder medizinischen Produkten) eine Reduktion der Produktion. Auch die notwendige Umstellung auf langlebige, gut zu reparierende Produkte und der Verzicht auf Einweg-Produkte sollte eine erhebliche Verringerung der notwendigen Produktionskapazitäten zur Folge haben.

Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Equal Pay Day mitteilt, lag der Gender Gap Arbeitsmarkt im Jahr 2023 bei 39 % und damit auf dem Niveau des Vorjahres. Langfristig nahm die Verdienstungleichheit ab: Gegenüber dem Jahr 2014 sank der Gender Gap Arbeitsmarkt um sechs Prozentpunkte.

Hauptursache für erweiterte Verdienstungleichheit ist neben niedrigeren Stundenverdiensten die geringere Arbeitszeit von Frauen¹. Feministischen Bewegungen ist es über viele Jahrzehnte hinweg gelungen, die ungerechte Verteilung von Sorgearbeit gesellschaftlich zum Thema zu machen und Veränderungen auch in der Verdienstungleichheit zu erkämpfen. Eine geschlechtergerechte Verteilung von Arbeit, Zeit und Einkommen ist eine Grundvoraussetzung für eine geschlechtergerechte und solidarische Gesellschaft. Eine kollektive Erwerbsarbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich ist dabei ein wichtiger Baustein.

Gleichzeitig muss Sorgearbeit gerecht verteilt werden, damit alle Geschlechter von der freiwerdenden Zeit profitieren durch weniger Stress, mehr freie Zeit für demokratische und politische Teilhabe, Beziehungen, Erholung, Freund*innen und Selbstfürsorge. Dies entspricht auch dem Wunsch vieler Frauen* und Männer*, die sowohl Sorgearbeit und Sorgeverantwortung übernehmen, aber auch erwerbstätig sein und ihren Lebensunterhalt bestreiten möchten .

EAZV & Geschlechtergerechtigkeit

Wie sich eine EAZV auf eine geschlechtergerechte Aufteilung nichtbezahlter Sorgearbeit und die Lebensqualität aller Familienmitglieder auswirkt, wurde kaum untersucht – mangels Interesse? Eine Ausnahme ist die Studie von Jürgens/Reinecke² zur 28,8-h-Woche, die VW zur Bewältigung von Absatzproblemen zeitweise einrichtete. Aus unserer Sicht sind Ergebnisse der Studie:

1. Für die Familien wirkt sich eine EAZV dann aus, wenn sie verlässlich ist, also nicht beliebig Mehrarbeit angesetzt wird.
2. Die Lebensqualität aller steigt, selbst ohne eine gerechtere Teilung der Familienarbeit.
3. In Familien, die hierauf Wert legen, profitieren auch Frauen mehr von einer EAZV.
4. Eine gerechtere Verteilung der unentlohnten Arbeit kommt nicht automatisch durch EAZV, wird aber durch diese befördert.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die Studie zum Pilotprojekt der 4-Tage-Woche in Großbritannien aus dem Jahr 2023³.

Die Forderung nach EAZV geht dabei in die richtige Richtung, Sie spricht bisher aber vor allem Beschäftigte mit einem auskömmlich bezahlten, unbefristeten Vollzeit-Arbeitsverhältnis an. Viele Frauen* – und insbesondere Migrant*innen - sind aber in prekären, schlecht bezahlten oder Teilzeitarbeitsverhältnissen, oft in mehreren Arbeitsverhältnissen mit jeweils wenigen Stunden, beschäftigt.

Daher müssen Forderungen nach EAZV so ausgestaltet sein, dass auch Beschäftigte in prekären Arbeitsverhältnissen davon profitieren und sie alle in Deutschland lebenden Menschen einbeziehen. Erwerbs- und Sorgearbeit müssen umverteilt und Sorgearbeit aufgewertet werden!



- 1) Statistisches Bundesamt (Destatis) Pressemitteilung Nr. 083 vom 5. März 2024
- 2) Jürgens, Kerstin; Reinecke, Karsten: Zwischen Volks- und Kinderwagen. Edition sigma 1998
- 3) Philipp Frey (Hrsg.), 2023, Die Vier-Tage-Woche im Vereinigten Königreich, Die Ergebnisse des bislang größten Pilotprojekts weltweit, online-Publikation, URL: https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Artikel/6-23_Onl-Publ_Die_Vier-Tage-Woche.pdf