

Gute Arbeit für ein gutes Leben aus feministischer Perspektive

Bärbel Lange

Vor dem Hintergrund der derzeitigen Finanz- und Wirtschaftskrise geht es für viele Menschen um den reinen Erhalt von bezahlter Arbeit, um die Sicherung der Erwerbs-Arbeitsplätze. Dadurch gerät völlig aus dem Blick, wie und was *Gute Arbeit* sein müsste. Allein diese Frage scheint visionär. *Gute Arbeit* aus feministischer Perspektive öffnet den Blick darüber hinaus auch auf die Bedürfnisse der Menschen, Geschlechterverhältnisse in der Produktion und in der Reproduktion, unser Verhältnis zur Natur, zu den Menschen dieser Welt, kurzum auf das *Gute Leben*.

Gute Arbeit ist mittlerweile ein Thema für viele geworden, es beschäftigt unter anderen Gewerkschaften, Parteien, Kirchen, globalisierungskritische sowie ökologieorientierte Organisationen, Sozialverbände, Feminist_innen.

Mit dem Index *Gute Arbeit* legte der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) eine der wichtigsten Neuerungen der Arbeitsweltforschung und Berichterstattung der letzten Jahre vor. Er verknüpft Erhebung, Interpretation und Umsetzung von Arbeitsqualitätserkenntnissen. Der Index ist auch deswegen zu würdigen, da jedes Neue aus der Analyse und Kritik des Alten entsteht; die *Gute Arbeit* entsteht also aus der Kritik an der *schlechten Arbeit*.

Welches Verständnis von *schlechter Arbeit* hat jedoch der DGB? Der Index weist aus geschlechter- und feministischer Sicht „blinde Flecken“ auf. Welche Perspektive eröffnet sich schließlich für *Gute Arbeit* für ein *Gutes Leben*?

Der Beitrag geht dieser Frage nach und skizziert Antworten aus einer feministischen Perspektive.

Entstanden aus einer Gesundheitskampagne der IG-Metall beauftragte der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) 2006 das Internationale Institut für Empirische Sozialökonomie, einen *Index Gute Arbeit* zu entwickeln. Seit 2007 werden jedes Jahr zwischen 6000 und 8000 repräsentativ ausgewählte, abhängig Beschäftigte dazu befragt.¹ Die Ergebnisse werden jährlich in den „Reports“ veröffentlicht.

Das Leitbild des DGB von *Guter Arbeit* stellt das Zukunftskonzept gewerkschaftlicher Arbeitspolitik in Deutschland dar. Was *Gute Arbeit* ausmacht, liest sich darin so: „Der Mensch hat ein Recht auf Gute Arbeit. Ein Recht auf eine Arbeit, in der er Wertschätzung und Respekt erfährt. Ein Recht auf Arbeitsbedingungen, die er auch als abhängig Beschäftigter mitgestalten kann. Ein Recht auf eine Arbeitsgestaltung, durch die seine Gesundheit und seine Persönlichkeit gefördert werden. Ein Recht auf ein Arbeitsentgelt, das seiner Leistung gerecht wird und ihm ein Leben in Würde ermöglicht.“²

Neben der durchschnittlichen Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten gibt der Index Auskunft darüber, wie hoch der Anteil der Beschäftigten ist, die ihre Arbeitsbedingungen insgesamt als gut, mittelmäßig oder schlecht einstufen. Abgefragt werden auch

¹ http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/gute_arbeit, 24.04.2013.

² Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen(Hg.): *Gute Arbeit: Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften*. Frankfurt a. M. 2009.

emotionalen Aspekten der Arbeit, Skills der individuellen Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsfähigkeit.

Jährlich werden neue inhaltliche Schwerpunkte adaptiv erhoben. Bereits abgefragte Themen sind: Work-Life-Balance, berufliche Weiterbildung und Gesundheitsschutz, gesundheitliche Beschwerden am Arbeitsplatz, Arbeitshetze und Stress.

Die Ergebnisse der Befragungen über die Jahre betrachtet lauten: Im Durchschnitt verfügen 12 Prozent der Beschäftigten über eine aus ihrer Sicht gute Arbeit, 33 Prozent dagegen bewerten diese als schlecht und 55 Prozent als mittelmäßige Arbeit. Die Erhebungen offenbaren auch: Die Beschäftigten sehnen sich vor allem nach Sicherheit, in all ihren Facetten. Mit höchster Priorität geben die Befragten an, ihnen sei es sehr wichtig, einen sicheren Arbeitsplatz zu haben. An zweiter Stelle folgt die Hoffnung, mit der Rente im Alter gut auszukommen. Knapp 80 Prozent wollen abgesichert sein, um ihre Zukunft planen zu können und wollen eine Absicherung für den Fall, dass sie arbeitslos oder krank werden. Dass die Arbeit auch Spaß macht, fanden nur zwei Drittel der Befragten sehr wichtig.

Wie verbindet sich die Leitidee der *Guten Arbeit* mit der Lebenswirklichkeit jener Beschäftigten, die prekär beschäftigt sind, befristet, in Leiharbeit, unfreiwillig teilzeitbeschäftigt und mit einem Monatsgehalt unter 2000 Euro brutto existieren? Kann *Gute Arbeit* die dramatischen Spaltungen auf dem Arbeitsmarkt mit einem hohen Sockel an Erwerbslosen, Minijobs und Geringverdienenden, in ihrer erdrückenden Mehrheit Frauen auf der einen Seite, und „Besserverdienenden“ in festen Jobs auf der anderen Seite überwinden helfen? Oder ist das gar nicht ihr Ziel, wendet sie sich an den männlichen, deutschen Arbeitnehmer?

Die prekarierte Frau

Frauen sind in Deutschland zu über 70 Prozent erwerbstätig. Jedoch sinkt von Jahr zu Jahr das Volumen der von Frauen geleisteten Erwerbsarbeitsstunden. Dies in Verbindung mit den Niedriglöhnen in „typischen Frauenberufen“ bedeutet für Millionen Frauen: Erwerbsarbeit und die Altersversorgung sind prekär, Armut ist eine weibliche Realität. Die Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik nennt in ihrem Memorandum 2012 die Fakten:³

Teilzeit, das betrifft inzwischen 12,6 Millionen Menschen, ist überwiegend weiblich. Jeder zweite neu abgeschlossene Vertrag ist inzwischen zeitlich befristet. Der weit überwiegende Anteil der 7,4 Millionen Beschäftigten in Minijobs sind Frauen. 6,5 Millionen abhängig Beschäftigte, in ihrer Überzahl Frauen, bekommen Löhne unter 8,50 € die Stunde, weitere eine Million Menschen arbeiten zu Löhnen unter 5 € die Stunde und für 1,4 Millionen Menschen reicht der Lohn noch nicht einmal zum Leben. Sie müssen ihren Lohn nach den Hartz-IV-Sätzen „aufstocken“.

Die Arbeitssituation und die Löhne der Friseurinnen, Gebäudereinigerinnen, Verkäuferinnen sind allgemein bekannt.

Höchst dramatisch ist sie für erwerbstätige Frauen mit Kindern. Mütter mit Kindern unter drei Jahren sind zu 54 Prozent erwerbstätig. Laut Sonderauswertung des

³ Kurzfassung Februar 2012, http://www2.alternative-wirtschaftspolitik.de/uploads/kurzfassung_memorandum_2012.pdf, 24.04.2013

Mikrozensus 2011 ⁴ arbeiten 15 Prozent in oder nah an Vollzeit (mehr als 32 Stunden wöchentlich), 27 Prozent arbeiten zwischen 15 und 32 Stunden und 12 Prozent arbeiten weniger als 15 Stunden in der Woche in Lohnarbeitsverhältnissen.
Arbeit, von der man (Frau) leben und auf eine sorgenfreie Rentenzeit blicken kann?

Mobbing und sexuelle Belästigung

Frauen erleben schlechte Arbeit nicht zuletzt in Form von Mobbing und sexistischen Übergriffen am Arbeitsplatz.

Mobbing ist mit zerstörerischen Folgen für die Betroffenen und sehr hohen Kosten für die Volkswirtschaft inzwischen eine Massenerscheinung.

Laut der BAUA-Studie "Mobbing-Report" ⁵ wurden im Jahr 2010 drei Prozent aller Beschäftigten am Arbeitsplatz diskreditiert, gedemütigt, beleidigt, an ihrer Arbeit gehindert oder gar körperlich bedroht - kurz: gemobbt. Bei etwa 37 Millionen Erwerbstätigen sind das mehr als eine Million Personen. Für die Unternehmen wird das teuer: Schätzungen gehen der BAUA zufolge davon aus, dass der Produktionsausfall durch Mobbing rund 12,5 Milliarden Euro beträgt. Mobbing kommt insbesondere in Arbeitsbereichen vor, in denen der Frauenanteil hoch ist, im Gesundheits-, Bildungs-, Erziehungs- und Sozialbereich.

Im Gefolge von Privatisierung, Outsourcing, Flexibilisierung der Arbeitszeiten, Zunahme der befristeten Arbeitsverträge, Leiharbeit, Arbeitsverdichtung, Arbeitsplatzunsicherheit nehmen die Konflikte am Arbeitsplatz zu. Nach den Ergebnissen der Mobbing-Forschung beginnt ein Mobbing-Prozess immer mit einem ungelösten Konflikt.

Bestehende Ängste um den Arbeitsplatz sind für die Beschäftigten äußere und zugleich innere Konflikte, die zu Individualisierung und Entsolidarisierung führen können.

Ähnlich wie Sexismus hat Mobbing die Funktion, bestehende Hierarchien zu festigen bzw. neue Hierarchien zu schaffen. Das gilt sowohl für die Beziehungen zwischen Frauen und Männern, als auch für die innerhalb der Geschlechter.

Kein Thema für *Gute Arbeit*?

Von dummen Witzen bis hin zu Übergriffen reicht das Spektrum an sexuellen Belästigungen, mit denen sich Frauen auseinandersetzen müssen. Sexuelle Belästigungen sind keine Ausnahmereischeinungen. Das Ausmaß ist erschreckend groß, die in diversen Studien angegebenen Zahlen differieren sicherlich auf Grund der enorm hohen Dunkelziffer. In der Studie "Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen" aus dem Jahr 2005 nennt das Bundesministeriums für Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die Zahl von 22 Prozent aller Frauen –beinahe jede vierte Frau-, die in Zusammenhängen von Schule, Ausbildung und Arbeit sexuell belästigt wurden. Nach einer im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführten Untersuchung (in Vorbereitung der EU-Richtlinie gegen sexuelle Belästigung 2002) sind in Deutschland

⁴ Statistisches Bundesamt (Hg.), Qualität der Arbeit - Geld verdienen und was sonst noch zählt, Wiesbaden, August 2012

⁵ Meschkutat, Bärbel/Stackelbeck, Martin/Langenhoff, Georg: Der Mobbing-Report - Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland. Bremerhaven, 2002. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschungsbericht, Fb 951.

sogar zwischen 40 und 50 Prozent aller Arbeitnehmerinnen im Berufsalltag mindestens einmal sexuellen Übergriffen ausgesetzt gewesen.⁶

Antatschen, bestarren, verfolgen, die Formen der sexuellen Belästigungen, die Frauen am Arbeitsplatz erleben, sind vielfältig. Jede zweite wird über Telefon, Mail oder Brief belästigt, erhält anzügliche Bemerkungen, wird angestarrt oder ihr wird nachgepiffen. Jede dritte wird mehrmals nach Treffen gefragt, bekommt Kommentare über ihren Körper und sexuelle Anspielungen, wird am Po oder anderen Körperteilen gekniffen. Jede vierte wird verfolgt, bedrängt und durch obszöne Witze belästigt⁷

Geschlechtsspezifische Belästigungen bis hin zu körperlicher Gewalt haben ein klares Ziel: Sie sollen die Hierarchien zwischen Männern und Frauen im Erwerbsleben festigen und Frauen in eine unterlegene Position zwingen.

Auch hier: Kein Thema für den *Index Gute Arbeit*.

Gute Arbeit in der ganzen Arbeit

Die beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Debatten im Mainstream werden häufig immer noch geschlechtsblind und damit männlich dominiert geführt. Dies hat vor allem damit zu tun, dass ein Teil des Lebens, nämlich das Leben jenseits der Erwerbsarbeit ausgeblendet wird. „Wer *Gute Arbeit* im Erwerbsleben nicht in Beziehung bringt zur Sorgearbeit (Reproduktionsarbeit), nimmt billigend in Kauf, dass dieser lebensnotwendige Bereich, privat, unbezahlt, überwiegend von Frauen verrichtet, im Dunkel bleibt und sein Status, die soziale Absicherung, Qualität etc. „privat“ ist und bleibt. So werden Alternativen für *Gute Arbeit* nur Bruchstücke, Puzzlesteine, die sich nicht zu einem Bild zusammenfügen werden, weil zu viele Steinchen fehlen.“⁸

Zu einer am Individuum orientierten qualitativen Bewertung von Arbeit muss notwendigerweise die gesellschaftliche Bewertung von Arbeit hinzugefügt werden. Dies macht einen erweiterten Arbeitsbegriff notwendig, der sich nicht auf die jetzige Erwerbsarbeit beschränkt und somit wichtige Bereiche des Lebens ausblendet. Hierzu zählen Sorgearbeit (Reproduktionsarbeit), wie Pflege und Betreuung von Kindern und Angehörigen oder unbezahlte Hausarbeit, politische Arbeit, künstlerische Arbeit, Entwicklung von neuen Ideen oder die Weiterentwicklung des eigenen Selbst.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes⁹ stehen den jährlich insgesamt geleisteten 56 Milliarden Erwerbsarbeitsstunden 96 Milliarden Stunden unbezahlter Arbeit gegenüber. Haus- und Sorgearbeit in privaten Haushalten ist überwiegend Frauenarbeit. „Von den unbezahlten Arbeiten nimmt die „Haus- und Gartenarbeit“ die weitaus meiste Zeit in Anspruch, bei Frauen (63 Prozent) allerdings deutlich mehr als bei Männern (46 Prozent). Darunter sind wiederum das Kochen und Spülen (bei Frauen 24 Prozent; bei Männern 14 Prozent) und die Reinigung von Haus bzw. Wohnung (bei Frauen 18 Prozent; bei Männern 15 Prozent der Zeiten für unbezahlte Arbeit) die zeitaufwändigsten

⁶ Landesarbeitsgemeinschaft Kommunale Frauenbeauftragte im Saarland (Hg.): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Saarbrücken 2008⁸.

⁷ Diese Daten sind der Zeitschrift einblick 3/2013 vom 18.2.2013 des DGB entnommen.

⁸ Christiane Reymann, Kampagne der LINKEN zu „Gute Arbeit, gute Löhne, gute Rente“ Eine feministische Kritik. In: LISA Bundesfrauenarbeitsgemeinschaft der LINKEN (Hg.): Gute Arbeit – Schlechte Arbeit – Arbeitszeitverkürzung auf die Tagesordnung! Saarbrücken, April 2009.

⁹ Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.), Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, 2003, S.11.

Tätigkeiten. [...] Ehrenamtliche Tätigkeiten und informelle Hilfeleistungen haben mit durchschnittlich sechs Prozent einen geringeren Anteil an den unbezahlten Arbeiten, die Frauen leisten. Bei Männern zeigt sich ein anderes Bild: Bei ihnen machen diese Tätigkeiten mit 12 Prozent einen doppelt so hohen Anteil an der unbezahlten Arbeit aus wie bei den Frauen.“¹⁰

Frauen in Deutschland leisten im Durchschnitt ca. 31 Stunden unbezahlte Arbeit in der Woche, Männer allerdings nur 20 Stunden. Demgegenüber haben Frauen im Durchschnitt nur 12 Stunden in der Woche bezahlte Arbeit, Männer dagegen 22 Stunden. Zusammengefasst gesagt: Die Arbeitszeit von Frauen in der bezahlten und unbezahlten Arbeit liegt mit 43 Stunden pro Woche, sie ist damit ca. eine Stunde höher als die der von Männern.¹¹ Die „ganze Arbeit“ ist vor allem sehr geschlechtsspezifisch verteilt. So bleiben die traditionellen Geschlechterarrangements unverändert bestehen.

Wenn wir erkennen,

dass die Montage von Autos rationalisiert und automatisiert werden kann, das Windeln von Babys oder die gemeinsame Zubereitung einer gesunden Mahlzeit, deren Zutaten verträglich mit der Natur und für die Produzenten weltweit in *Guter Arbeit* hergestellt, nicht rationalisiert oder automatisiert werden kann,
durchbrechen wir die Logik, nach der die aufgewendete Arbeitszeit für produktive Arbeit wertvoller sei als jene für die re-produktive Arbeit.

Wenn wir erkennen,

dass die Tätigkeit eines Operationsarztes nicht mehr Wert hat als die Tätigkeiten der Operationsschwester,
dann darf die Operationsschwester keinen geringeren Lohn erhalten als der Operationsarztes und ihre Arbeiten werden nicht höher und nicht minder gewertschätzt.

Wenn wir erkennen,

dass die Erwerbsarbeit und die Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern gleichmäßig verteilt werden kann,
begründen wir ein neues Leitbild für das Geschlechterverhältnis.

Somit geben wir der Arbeit am Menschen und mit dem Menschen, hier und weltweit, eine Bedeutung jenseits der bisher bestehenden Hierarchien, auch der zwischen den Geschlechtern, und überwinden die Dominanz der Erwerbsarbeit, der Waren- und Profitproduktion über alle andere Arbeit.

Die Forderung nach (Erwerbs)Arbeitszeitverkürzung bekommt so auch eine Bedeutung für die notwendige Veränderung der Geschlechterverhältnisse. Die Vereinbarkeit von Beruf- und Familie ließe sich als ein gesellschaftliches und nicht als ein individuelles, und schon gar nicht von den Frauen allein zu lösendes Anliegen regeln.

Es geht nicht nur um eine gerechte und deshalb gleichmäßige Verteilung der zum menschlichen Leben notwendigen Arbeiten zwischen Männern und Frauen im globalen Norden, in den reichen Industrienationen, es geht auch um die Verteilung zwischen Nord und Süd, es geht nicht nur um Geschlechtergerechtigkeit, sondern um globale und soziale Geschlechtergerechtigkeit. Deshalb:

¹⁰ Ebd., S.10.

¹¹ Ebd., S.9.

Gute Arbeit mit dem *Guten Leben* verbinden

Wie sähe ein Arbeitsleben aus, welches wir selbst als gut bewerten würden? Aus feministischer Perspektive fragen wir nach dem Inhalt, der Form und dem Sinn der Arbeit und nach dem, was ein *Gutes Leben* ist. Die gesellschaftliche Frage nach *Guter Arbeit* spitzt sich in einer Epoche zu, in der wir dabei sind, unsere natürlichen, sozialen und demokratischen Lebensgrundlagen, schon heute und für die Zukunft, hier und weltweit, zu zerstören. *Gute Arbeit* und Rüstungsproduktion und *Gute Arbeit* in Kriegseinsätzen sind unvereinbar. Das gilt ebenso für den Raubbau an unseren natürlichen Lebensgrundlagen. Der Wachstumswahn ist orientiert am Ziel, immer mehr Waren zu produzieren (und zu konsumieren), immer mehr Gewinne und Profite zu erzeugen. Nicht befördert wird das Wachstum der vielen Arbeit am, mit und für den Menschen. Der Wachstumswahn gehört zur kapitalistischen Produktionsweise und gibt diesem Zerstörungswerk eine ungeheure Dynamik.

Damit die sieben Zwerge ihre Rechnung nicht alleine machen, rechnet Schneewittchen selbst: „Anders leben, arbeiten, und produzieren - konsumieren.“¹²

Bärbel Lange
Schützenstr.18
16547 Birkenwerder

baerbellange1@aol.com

¹² SCHNEEWITTCHEN RECHNET AB. Feministische Ökonomie für anderes Leben, Arbeiten und Produzieren, Tagung der Gender AG von Attac am 03. November 2012 in Berlin.