

INHALT

1. Editorial
2. Themenschwerpunkt Arbeit und Gender
 - Frauenerwerbsquote
 - Qualität der Arbeit
 - Lohnungleichheit
 - Vom Fortwirken der Geschlechterkultur
 - Trends in der sozialwissenschaftlichen Diskussion zu Gender und Arbeit
 - CARE Ökonomie
 - Feministische Arbeitspolitik
 - Theoretisches zu Arbeit und Gender
3. Denkipulse
4. Ankündigungen

1. Editorial

Liebes Denknetz-Mitglied, sehr geehrte LeserInnen, Arbeit wie wir sie kennen, ihre Organisation und ihre Inhalte prägen unsere Lebenswirklichkeit nach wie vor in erheblichen Masse: So könnte die Quintessenz des letzten Denknetz-Infobriefes „Arbeit“ zusammengefasst werden. Die spezifischen Formen, die Arbeit unter kapitalistischen Verhältnissen annimmt, sind Ausdruck, Folge und nicht zuletzt auch Ursache gesellschaftlicher Ungleichheit. Dies gilt insbesondere auch für den Zusammenhang von Arbeit und Geschlecht, der in dieser Ausgabe des Infobriefes unter Berücksichtigung neuerer sozialwissenschaftlicher Perspektiven ausgeleuchtet werden soll. Ich möchte Sie in diesem Zusammenhang nochmals dazu einladen, an unserer Jahrestagung am 19/20. Mai „Gute Arbeit für alle. Illusion oder Programm“ mitzudiskutieren.

Holger Schatz

Denknetz Tagung am 19/20.5 2006 in Bern: Gute Arbeit für alle. Illusion oder Programm? mit Mitglieder-Generalversammlung

Programm: www.denknetz-online.ch

2. Schwerpunkt Arbeit und Gender

Allen Diagnosen zum Wandel der Arbeitswelt zum Trotz folgt die „Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit“ – so die These der Politikwissenschaftlerin Ingrid-Kurz Scherf – „weiterhin einem teils offenkundigen, teils verschlüsselten Geschlechter-Code“.

→ Ingrid Kurz-Scherf: Arbeit neu denken, erforschen, gestalten – ein feministisches Projekt, in: Lena Corell, Stefanie Janczyk, Ingrid Kurz-Scherf (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel, Münster 2005

Folgende Aspekte sind hier zu nennen:

- *Geschlechtsspezifische Zuweisung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter (Reproduktions-) Arbeit.* Die Verteilung der Arbeit in Haushalten (Kindererziehung, Pflege von Alten, Hausarbeit) zwischen Männern und Frauen geht nach wie vor deutlich zu Lasten der Frauen. Dies könnte sich angesichts einer weitergehenden Rücknahme vormals öffentlich erbrachter Dienstleistungen und der damit verbundenen „Subsidiarisierung“ bzw. Verlagerung sozialer Dienste „zurück in die Familien“ sogar verstärken.
- vgl. Hannelore Buls: Mit Recht in bezahlte Arbeit. Die neue Subsidiarität am Arbeitsmarkt, in: Lepperhof, Julia, Satilmis Ayla, Scheele, Alexandra (Hg.): Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Arbeit, Münster 2005.

Aber auch die zu beobachtende Zunahme von über den Markt abgewickelten, haushaltsnahen Dienstleistungen stärkt die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, da es sich um schlecht bezahlte und hauptsächlich von Frauen ausgeübte Jobs handelt.

- *Die Konstruktion von Frauenberufen.* Die geschlechtstypische Belegung bestimmter Berufsfelder mit all den negativen Folgen (schlechte Bezahlung und Arbeitsbedingungen, weniger Rechte auf Mitbestimmung- und Interessenvertretung, schlechte Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten) besteht weiterhin bzw. bildet sich in neuen Berufsfeldern (siehe oben) erneut heraus.
- *Prekarisierung und Gender.* Die zunehmende Ausdifferenzierung der Arbeitswelt entlang der Dimension Zeit weist deutlich eine Genderdimension aus. Die Ausdifferenzierung nach unten (Befristung, Teilzeit) trifft mehr die Frauen, die nach oben (Überstunden, „Arbeit ohne Ende“ in den Jobsphären, die Kreativität, Verantwortung und hohe Ausbildung erfordern) mehr die Männer.
- *Soziale Schliessung.* Die sogenannte „gläserne Decke“, die kaum überwindbaren Zugangsbarrieren zu den betrieblichen Leitungsfunktionen bleiben nach wie vor ungemein hartnäckig.



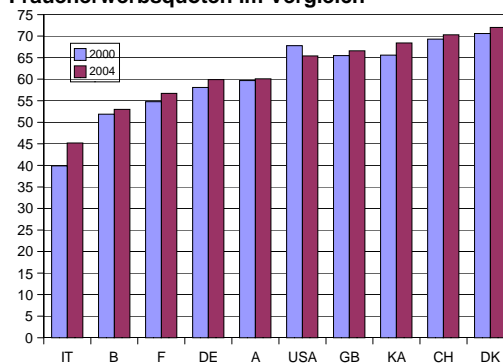
Dieses Symbol verweist auf einen Text, der innerhalb des PDF Formats per Mausklick abgerufen werden kann.

Impressum: Der Infobrief erscheint ca. alle 6 Wochen. Ältere Ausgaben sind auf der Homepage abrufbar. Kontakt: <mailto:newsletter@denknetz-online.ch>

Frauerwerbsquote

Die anteilmässige Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben, also die Beschäftigungsquote (der Anteil der Erwerbstätigen an den Erwerbspersonen, bzw. Erwerbsfähigen) gilt international als wichtigster Indikator für die Realisierung von Gleichstellung und Chancengleichheit. Hier bewegt sich die Schweiz zusammen mit den skandinavischen Ländern im internationalen Vergleich bekanntlich am obersten Level, wie die folgende Grafik verdeutlicht.

Frauerwerbsquoten im Vergleich

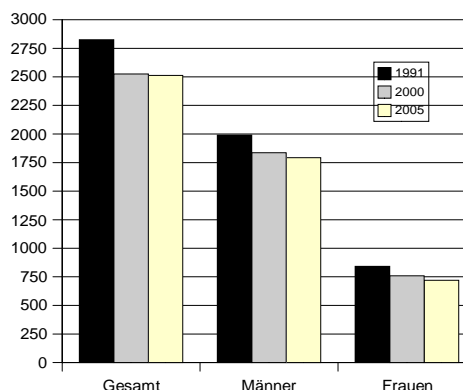


Quelle: OECD Employment Outlook 2005. Statistical Annex

In der Schweiz sind also 70% der erwerbsfähigen Frauen (alle Frauen zwischen 15 und 64, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen könnten) erwerbstätig. Allerdings besitzen Vergleiche wie diese nur einen beschränkten Aussagewert, werden bei der sogenannten „Headcount“ Methode alle Beschäftigungsverhältnisse ab 1 Stunde Erwerbsarbeit pro Woche gezählt. Aussagekräftiger sind deshalb zunächst einmal die Teilzeitbeschäftigungsquoten. Für 2004 konstatiert **Regina Wecker**: „60 Prozent aller Frauen verrichten Teilzeit, während nur 12 Prozent der Männer teilzeitlich angestellt sind“.

Petra Beckmann weist darauf hin, dass im Grunde eine Gewichtung bzw. Umrechnung in Vollzeitäquivalenten notwendig ist, um den tatsächlichen Anteil der Frauen an der bezahlten Erwerbsarbeit auszuweisen. Folgende Grafik zeigt die Entwicklung der Vollzeitäquivalente in der Schweiz gemäss der BESTA Erhebung des Bundesamtes für Statistik. Von den 2,513500 Mio. Vollzeitäquivalenten des Jahres 2005 fallen demnach 720 800 auf Frauen, was einem Anteil von 28% entspricht. Gegenüber dem Jahre 1991 ist der Wert sogar um 1% gefallen. Im europäischen Vergleich liegt die Schweiz damit noch hinter Italien und Deutschland im Schlussfeld, während die skandinavischen Länder gemäss **EUROSTAT** Werte von knapp 60% aufweisen.

Rückgang der vollzeitäquivalenten Beschäftigung in der Schweiz 1991-2005



Quelle: Besta Statistik, BFS

Qualität der Arbeit

Die Beschäftigungsquote von Frauen ist nur ein Indikator für die Vergeschlechtlichung von Arbeit, selbst, wenn die Quantität anhand von Vollzeitäquivalenten präzise bestimmt wird. Im vergangenen Jahr sorgte eine Studie des **WEF** (World Economic Forums) zur Gleichstellung der Frau in 58 OECD-Ländern für einiges Aufsehen in der Schweiz: „Women’s Empowerment: Measuring the Gender Gap“. Die Schweiz landete in diesem Vergleich überraschenderweise weit abgeschlagen auf Platz 34, hinter den meisten europäischen Ländern, aber auch hinter Ländern wie Lettland oder China. Gewichtet wurden dabei 5 Kriterien: Erwerbsbeteiligung, Chancen im Erwerbsleben, politische Partizipation, Gesundheit sowie Bildungsgrad. Gerade die Ergebnisse zu den ersten beiden Kriterien *Teilhabe am Erwerbsleben* - Erwerbsquote, Arbeitslosenquote, Lohngleichheit - sowie *Möglichkeiten im Erwerbsleben* - Dauer und Entschädigung während Mutterschaftsurlaub, Hierarchieebene, staatliche Kinderbetreuung, Lohngleichheit, Auswirkungen von Mutterschaftsgesetzen auf die Anstellungssituation von Frauen - bestätigen die beschränkte Aussagekraft der Beschäftigungsquote. „Schliesslich ist die Qualität der Arbeit (oder des Beschäftigungsverhältnisses) beispielsweise entscheidend dafür, welchen Beitrag sie zur wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen und Männern leistet bzw. leisten kann“ (Petra Beckmann, a.a.O.). Bezogen auf die Qualität der Arbeit sind Frauen trotz zunehmender Erwerbsbeteiligung oftmals Verliererinnen der aktuellen Dynamisierung und Prekarisierung. **Lena Corell** und **Stefanie Janczyk** weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Fixierung auf Quantität nicht nur Gefahr laufe, die Qualität von Arbeit zu



<http://www.oecd.org/dataoecd/36/30/35024561.pdf>

Regina Wecker: Gender und Care in der Schweiz. Traditionen und Veränderungen, in: Carigiet, Erwin; Mäder, Ueli; Opielka, Michael; Schulz-Nieswandt Frank (Hg.): Wohlstand durch Gerechtigkeit. Deutschland und die Schweiz im sozialpolitischen Vergleich, Rotpunktverlag Zürich 2006

Petra Beckmann: Frauenbeschäftigung im Arbeitsraum Europa – zur Aussagekraft der EU-Beschäftigungsquote, in: Lepperhof, Julia/Satilmis Ayla/Scheele, Alexandra (Hg.): Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Arbeit, Münster 2005



http://www.weforum.org/pdf/GlobalCompetitivenessReports/Reports/gender_gap.pdf

Lena Corell und Stefanie Janczyk: Qualität der Arbeit – Qualität des Lebens. Zur Aktualität der Debatte um Qualität im Spannungsfeld von Erwerbsarbeit und Leben, in: Lepperhof et al, a.a.O.

ignorieren, sondern als „Stilisierung von (Erwerbs-)Arbeit“ mit dazu beiträgt, „erreichte qualitative Standards von (Erwerbs-)Arbeit zur Disposition zu stellen“.

Lohnungleichheiten

Die Qualität eines Beschäftigungsverhältnisses bestimmt sich zuallererst natürlich anhand der Entlohnung. Entsprechend steht die Forderung „Entgeltgerechtigkeit“ bzw. „Equal Pay“ seit Jahren ganz oben auf der Agenda einer geschlechterdemokratischen Gestaltung von Arbeit, wie sie etwa im Rahmen der Richtlinien des Europäischen Rates und der **Europäischen Kommission** vorgesehen ist: „Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der EU liegt seit Jahren bei durchschnittlich 16%, wobei die Diskrepanz im Privatsektor deutlich grösser ist als im öffentlichen Sektor. Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung, geschlechtsspezifische Segregation, Laufbahn- und Lohnstrukturen sowie die relative Unterbewertung von frauendominierten Berufen sind weitgehend für dieses Gefälle verantwortlich. In einigen Ländern hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass eine Verbindung zwischen der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt und dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle besteht. Gleichwohl hat sich kaum etwas an der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt geändert: Frauen sind vorwiegend im Gesundheits- und Sozialwesen und in den Bereichen Erziehung und Unterricht, öffentliche Verwaltung und Einzelhandel beschäftigt, während unverhältnismässig viele Männer als technische Fachkräfte, Ingenieure, Finanzfachkräfte und Manager tätig sind“.

In der Schweiz schmilzt diese Lohnungleichheit nur sehr langsam und bewegt sich je nach Branche zwischen 10 und 22 Prozent. Innerhalb des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB wurde 2002 deshalb das Projekt „Fair P(l)ay“ lanciert. Hieraus entstand u.a. die Studie von **Christine Aebischer** „**Frauen verdienen mehr!**“, in welcher die Hintergründe der Lohnungleichheit erhell werden. Kürzlich wurde nun das Projekt unter dem Motto „**Fairpay**“ ausgeweitet und verfügt nun über eine umfangreiche Homepage, inklusive Fairpay-Lohnrechner.

Im Rahmen der Lohnkampagne, die die SGB Einzelgewerkschaften 2006 gemeinsam führen wollen, bildet die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit einen Schwerpunkt. **Daniel Oesch** vom SGB

sagte auf der Pressekonferenz vom 6.4.2006 zu diesem Aspekt der Kampagne: „Frauen verdienen weiterhin deutlich weniger für ihre Arbeit als Männer – dies auch nach Bereinigung von Unterschieden in der Qualifikation und Erfahrung. Mit objektiven Faktoren der Lohnbestimmung wie der Ausbildung, der Tätigkeit, dem Dienstalter etc. können nur rund 40 bis 50 Prozent der Lohnendifferenz zwischen den Geschlechtern erklärt werden. Für die restlichen 50 bis 60 Prozent gibt es schlicht keine andere Erklärung als Diskriminierung. Zudem unterscheiden sich die Lohnperspektiven zwischen den Geschlechtern im Karriereverlauf stark. Während im Schnitt der Lohn für Männer bis ins Alter von 50 Jahren steigt, ist bei den meisten Frauen der Höhepunkt bereits in der Alterskategorie von 30 bis 39 erreicht. Die Lohnschere zwischen den Geschlechtern öffnet sich also mit zunehmendem Alter. Dafür sind verschiedene Gründe verantwortlich: Frauen werden zu tieferen Anfangslöhnen eingestellt, gehen bei individuellen Lohnerhöhungen öfters leer aus und haben geringere Aufstiegschancen. Schliesslich erschweren ihnen mangelhafte ausserhäusliche Betreuungsmöglichkeiten noch immer den Zugang zum Arbeitsmarkt. Um diesem offensichtlichen Misstand Abhilfe zu schaffen, werden die SGB-Verbände konkrete Forderungen zur Lohngleichheit stellen. In einigen Branchen bedeutet dies zusätzliche Lohnerhöhungen für Frauen, in anderen die Schaffung von paritätischen Kommissionen, die die Lohnpolitik der Unternehmen auf Diskriminierung überprüfen sollen.“

Lohndiskriminierung hat viele, zumeist subtile Facetten. Der vielleicht wirkungsmächtigste Mechanismus ist die Tatsache, dass viele jener Berufe, in denen Frauen überwiegend tätig sind, von vorneherein relativ schwach bewertet bzw. klassifiziert werden. Dies gilt insbesondere für den Dienstleistungssektor. **Andrea Jochmann-Döll** hat in einer empirischen Studie anhand des deutschen Dienstleistungsarbeitsmarkts diesen Mechanismus einmal durchleuchtet. Konkret geht es dabei um den alten BAT (So das Kürzel für das umfangreiche Gesamtarbeitsvertragswerk für die Angestellten bei Bund, Ländern und Kommunen, heute TVÖD) und die darin enthaltenen Profile und Beschreibungen der einzelnen Entgeltgruppen. In einem Beispiel wurden vier Vergleichspaare von frauen- und männerdominierten Arbeitsplätzen bei der Stadtverwaltung Hannover untersucht.

Der gesamte Text mit Grafiken findet sich unter



http://www.sgb.ch/ohn-kampagne/downloads/PK_Unia_6April_Oesch_definitiv.pdf?PHPSESSID=edfac8264d0e0d322860cfbe5358a94b



Europäische Kommission 2004: Bericht zur Gleichstellung von Frau und Mann
http://euro-pa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/feb/com_2004_115_de.pdf



[http://www.sgb.ch/d-download/04-28d-cae-fair-p\(l\)ay-schlussversion.-doc](http://www.sgb.ch/d-download/04-28d-cae-fair-p(l)ay-schlussversion.-doc)



<http://www.lohn-gleichheit.ch/index.html>



lohn-kampagne/lohn-aktuell.php

Andrea Jochmann-Döll: Unterbewertet und unterbezahlt? Eine Analyse des gender pay gap im Dienstleistungssektor, in: Leppner et al., a.a.O.

Angewendet wurde dabei die von den Schweizer Arbeitswissenschaftlern Katz und Baitz konzipierte „Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten“ (AKAKABA), die auf Basis der europäischen Richtlinien für diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungssysteme (Entgeltgleichheitsrichtlinie) entwickelt wurde. Im Ergebnis zeigte sich, dass bei dreien dieser Vergleichspaare bei den frauendominierten Arbeitsfeldern gleichwertige oder gar höherwertige Arbeit vorliegt, dies aber in der Bewertung unberücksichtigt bleibt. So blieb beispielsweise die psycho-soziale Belastung von AltenpflegerInnen in der Entgeltbewertung völlig aussen vor. Eine derartige Perspektive auf die Lohn-diskriminierung bietet erhebliche Chancen für neue tarifpolitische Initiativen (vgl. etwa die Initiative der deutschen Gewerkschaft verdi), auch wenn dies teilweise eine völlige Neu- bzw. Umgestaltung ganzer Vertragssysteme erforderlich machen würde.

Vom Fortwirken der Geschlechterkultur

Für **Regina Wecker**, Professorin für Frauen- und Geschlechtergeschichte an der Uni Basel, ist der Befund der oben erwähnten WEF-Studie zum Schweizerischen Gender Gap wenig überraschend. In ihrem Beitrag (a.a.O) zeigt sie, wie sich „traditionelle Muster und historische Entwicklungen“ in einer „Geschlechterkultur materialisieren“. Ein wesentlicher Aspekt dieser kulturellen Disposition ist die nach wie vor geringe gesellschaftliche Akzeptanz der Fremdbetreuung von Kindern, die - im Verein mit einem sich nur langsam verändernden Rollenverständnis von Männern -, Frauen vom (Vollzeit-)Erwerbsleben fernhalten. Während in vielen europäischen Ländern in der Nachkriegszeit im Zuge eines allgemeinen kulturellen Aufbruches insbesondere seit Ende der sechziger Jahre neue Formen der Fremdbetreuung aufkamen (z.B. Kinderläden) „wurde die Fremdbetreuung in der Schweiz zunehmend negativ beurteilt. Im Kontext der Aufwertung der Mutter-Kleinkind-Beziehung setzte sich die Vorstellung durch, eine Mutter sollte immer verfügbar sein. Dabei berief man sich insbesondere auf Bindungstheorien, die von der Ausschliesslichkeit der engen Mutter-Kind-Beziehung in den ersten Jahren ausgehen“. Diese kulturelle Disposition wird nun durch eine Reihe von Schutzbestimmungen (Wiedereinführung der verlängerten Mittagspause für Frauen sowie das Überstundenverbot im Arbeitsgesetz von 1964, Verbot der Nacharbeit von Frauen bis zum

Jahre 2000) reproduziert (was natürlich nicht bedeutet, dass im Umkehrschluss die Beseitigung solcher Schutzbestimmungen etwas an der „Geschlechterkultur“ änderte). Auch wenn solche Gesetze mit „Signalwirkungen“ in der Schweizerischen Sozialpolitik heute weitestgehend aufgehoben sind, bleiben die traditionellen Anreizstrukturen für eine Beibehaltung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in Sachen Kinderbetreuung erhalten. Wie **Heidi Stutz** in ihrem Beitrag im gleichen Band zeigt, beläuft sich der Anteil der Aufwendungen für Fremdbetreuung am gesamten Budget für familienpolitische Leistungen auf ganze 4 Prozent. Umgekehrt fehle es an einer aktiven Gleichstellungspolitik, so Wecker, die ihrerseits Zeichen setzen würde. Es handelt sich hierbei etwa um Massnahmen, die „auf eine Veränderung des männlichen Erwerbsverhaltens und auf eine Steigerung der männlichen Beteiligung an Hausarbeit“ zielen.

Regina Wecker bezweifelt zugleich vehement die Hoffnung, eine aus rein ökonomischen Motiven angestrebte Förderung der Erwerbsneigung von Frauen sei geeignet, die beschriebene „Geschlechterkultur“ aufzubrechen. Tatsächlich mehrten sich auch in der Schweiz auf der wirtschaftsliberalen Seite jene Stimmen, die eine bessere Ausschöpfung des Frauenerwerbspotentials fordern. Wecker zitiert exemplarisch Bundesrat Pascal Couchepin, als dieser anlässlich der Vorstellung des Familienberichts (EDI 2004), konstatierte, „dass es für die Schweiz volkswirtschaftlich vorteilhaft ist, wenn die Frauen, die heute genauso gut ausgebildet sind wie die Männer, ihre erworbenen Kompetenzen im Erwerbsleben einsetzen. Dass deren Beitragszahlungen zudem einen stabilisierenden Einfluss auf die Sozialwerke haben, ist ebenso klar. Kann es sich die Schweiz wirklich leisten, dass sie immer weniger Kinder hat, insbesondere bei den Akademikern?“

Trends in der sozialwissenschaftlichen Diskussion zu Gender und Arbeit

Im Zuge der sozialkonstruktivistisch-diskursanalytischen Wende von der Frauen- zur Geschlechterforschung und dem damit verbundenen Perspektivenwechsel weg von „Sex“ (verstanden als biologisches Geschlecht) hin zu Geschlecht bzw. Gender (verstanden als ein sozial konstruiertes Verhältnis) hatte sich in den 1990er Jahren eine deutliche Handlungsorientierung in der feministischen Wissenschaft durchgesetzt. Dies ermöglichte es, die Strukturen



www.verdi.de/entgeltgleichheit



http://www.edi.admin.ch/dokumentation/reden/00117/040831_petersinsel.pdf

vgl. Ursula Horning: Stachel Geschlecht. Der soziologische Diskurs über den Wandel und die Zukunft in Arbeit, Ökonomie und Geschlechterverhältnis – ein Überblick, in: Barbara Orth, Thomas Schwietring, Johannes Weiß (Hg.): Soziologische Forschung: Stand und Perspektiven, Opladen 2003

geschlechtsspezifischer Diskriminierungen verstärkt hinsichtlich ihrer Genese und als Effekt von Handlungen zu begreifen: „Doing Gender“ meint in diesem Zusammenhang institutionelle sowie subjektive Praxen, die Geschlechterverhältnisse hervorbringen bzw. sie reproduzieren. Das oben erwähnte Reglement des BAT für den öffentlichen Dienst ist ein gutes Beispiel für eine auf Prozesse der Vergeschlechtlichung ausgerichtete Forschungsperspektive. Zugleich ist damit auch die Frage, wie Frauen in ihrer alltäglichen Praxis „Gender machen“, (wieder) verstärkt zum Thema geworden. Nachdem lange Zeit infolge dieser sozialkonstruktivistischen Wende ökonomische und politische Dimensionen geschlechterbezogener Ungleichheitsprozesse – also andere Klassifikationen wie Klasse oder Ethnie - zugunsten einer „gewissen Hypostasierung des Faktors Geschlecht“ (Hornung) vernachlässigt wurden ist nun gerade durch das Doing Gender Konzept ein Kurswechsel möglich geworden. Bezogen auf Arbeit sind in diesem Zusammenhang neue Studien zu den Differenzen unter Frauen zu nennen, insbesondere zum Verhältnis zwischen „Leistungsträgerinnen“ und (migrantischen) „Dienstbotinnen“, die durch die Übernahme reproduktiver Tätigkeiten deren Berufskarrieren mit ermöglichen. Siehe hierzu den Band von **Ute Behning** sowie die neueste Ausgabe der Zeitschrift **wildcat**, Nr. 76 mit dem Essay „Wer macht den Dreck weg? Gender, Migration und Hausarbeit“ von Lady Stardust und einer Rezension zu Bridget Anderson: Doing the dirty work. Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit in Europa, Hamburg 2006.

CARE Ökonomie

Das Verhältnis der feministischen Sozialwissenschaft zu Care, also der „Fürsorge für andere“ – vornehmlich Kindererziehung und Altenpflege – war und ist ambivalent. Einerseits steht die Befürchtung, eine zu starke Perspektive auf Care könnte die geschlechtliche Zuweisung von Frauen in die damit verbundenen Arbeitsplätze verstetigen. Auf der anderen Seite steht der nüchterne Blick der Wissenschaftlerin, der die Realität dieses Frauenarbeitsmarktes anerkennt und erforscht. Im Anschluss daran scheint sich in der jüngeren Vergangenheit tatsächlich ein pragmatischer Zugang durchzusetzen, der Care als einen zukunftssträchtigen Bereich der sozial- und arbeitspolitischen

Gestaltung betrachtet. Insbesondere die Erfahrungen aus Dänemark werden dabei aufgegriffen, wo sich positive Ansätze einer Care-Ökonomie beobachten lassen (vgl. Dahl/Hansen). Vormalig unbezahlte Pflegetätigkeiten werden zu einem beträchtlichen Teil durch öffentlich bezahlte Pflegekräfte verrichtet, die Ausbildung, Sozialleistungen und gewerkschaftliche Vertretungsrechte genießen (können). Auch wurden staatlicherseits regelrechte Imagekampagnen zur Aufwertung dieser Arbeiten lanciert. Allerdings ist es noch nicht gelungen, das Ansehen dieser Jobs auch dahingehend zu heben, dass der Care-Bereich etwa durch eine zunehmende Nachfrage von Männern an entsprechenden Jobs „entgeschlechtlicht“ worden wäre.

Unter dem Titel „Das SP-Wirtschaftskonzept aus gender-ökonomischer Perspektive“ haben **Heidi Stutz** und **Silvia Strub** einen Beitrag zur Wirtschaftsprogrammdebatte der SP vorgelegt. Kritisiert wird darin der verengte Blick auf den Fetisch Wirtschaftswachstum, der die unbezahlte Ökonomie ausblende. Eine konsequente Gleichstellungspolitik, aber auch die Verteilungsgerechtigkeit dürfe sich nicht nur auf den Bereich der formalisierten Erwerbsarbeit beziehen, weil sonst die davon Ausgeschlossenen – Frauen und Männer – aussen vor blieben. Gleichstellungspolitik dürfe den Care-Bereich nicht ausblenden - etwa aus der Angst, damit den Ausschluss von Frauen aus der bezahlten Arbeit zu verfestigen. Umgekehrt müssten auch im Bereich der Erwerbsarbeit differenzierte Gleichstellungsperspektiven eingenommen werden, zumal Gleichstellung kein Selbstläufer ist: „Mehr bezahlte Arbeit löst die Gleichstellungsprobleme nicht“. Gleiches wird auch für Wachstum und Vollbeschäftigung postuliert. Insgesamt plädieren die Autorinnen dafür, die jeweiligen geschlechterspezifischen Wirkungen der geplanten bzw. geforderten wirtschaftspolitischen Instrumente in ihrer Widersprüchlichkeit zu betrachten. Diese Herangehensweise birgt allerdings auch die Problematik der Reproduktion positivistischer Ursache-Wirkungsrelationen in sich. So heisst es im Hinblick auf das Arbeitsrecht: „Gerade Schutzbestimmungen haben oft dazu geführt, Frauen in der Arbeitswelt zu benachteiligen. Sie schufen entweder eine begrenzt brauchbare Sonderkategorie Frau oder halfen, die Insider auf dem Arbeitsmarkt vor unerwünschten Outsiders (wie Frauen) zu bewahren“.

Ute Behning (Hg.): Das Private ist politisch. Widersprüche der Ökonomisierung privater Familien- und Haushaltsdienstleistungen, Berlin 1997



http://www.wildcat-www.de/wildcat/76/w76_inhalt.htm

Einen guten Überblick zur Debatte liefern Hanne Marlene Dahl und Lise Lotte Hansen: Recognition, Care and the Welfare State, in: Lepperhof et al. a.a.O.



http://al.sp-ps.ch/data/RoteRe/RoteRevue_2005-4.pdf

Das neue Wirtschaftsprogramm der SP mit einem Schwerpunkt zur Gleichstellung von Frau und Mann wurde jüngst vorgestellt



http://al.sp-ps.ch/data/DIV/Medienkonferenzen/060410_Wirtschaftskonzept/2006-04-10_Wirtschaftskonzept_d.pdf



<http://www.femina-politica.de>

Das Verhältnis zwischen Care und dem Wohlfahrtsstaat ist bisher in der feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung kaum betrachtet worden, so jedenfalls **Sabine Beckmann** in ihrem Artikel „Die andere Seite der Arbeitsteilung – Die Bedeutung von Geschlechterbeziehungen und Care für die feministische Wohlfahrtsstaatsforschung“ (nachzulesen im aktuellen Heft der Zeitschrift „Femina Politica“). Da jedoch gerade auch die Verteilung der unbezahlten Arbeit ein wesentlicher Aspekt sozialer Ungleichheit sei, widmet sich der Beitrag diesem Thema und zwar auf der Basis der Theorie der Geschlechterordnung von Robert W. Connell.

Feministische Arbeitspolitik

Vom „GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung“ ist unter dem Titel „Arbeit und Geschlecht - Plädoyer für einen erweiterten Horizont der Arbeitsforschung und ihrer Förderung“ ein „**Memorandum zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung**“ erschienen: Im Vorwort heisst es hierzu: „Geschlechtsspezifische Dimensionen der sozialen Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit und ihres gegenwärtigen Wandels finden zwar zunehmend Aufmerksamkeit in der Arbeitsforschung und deren Förderung. Sie erscheinen meist aber nur als eine unter anderen Dimensionen der gegenwärtigen „Ära der Transformation“. Systematisch integrierte Forschungs-, Förder- und Gestaltungsperspektiven fehlen. Die Thematisierung von Genderperspektiven folgt oft dem Muster einer gesonderten Erörterung der Problemlagen von Frauen“.

Theoretisches zu Arbeit und Gender

Zum Zusammenhang von Arbeit und Gender im Kapitalismus hat vor einigen Jahren **Roswitha Scholz** ein anspruchsvolles Konzept vorgelegt: Die Rede ist vom Theorem der Wert-Abspaltung, das sie insbesondere in „Das Geschlecht des Kapitalismus“ entwickelt hat. Unter kritischer Berücksichtigung bisheriger Forschung zum Geschlechterverhältnis im Kapitalismus bestimmt sie diesen als dialektische Einheit von Wert (jene Sphäre, die der selbstreferenziellen Logik der Geldverwertung unterworfen ist) und Abspaltung (jene Sphäre der Reproduktion des Lebens, die nicht in der betriebswirtschaftlichen Rationalität aufgeht). Aufgrund des hohen Abstraktionsniveaus sowie der aus der Wertkritik stammenden Begrifflichkeit ist die Lektüre von Scholz zwar nicht einfach, dennoch aber lohnenswert. Im

folgenden Zitat beschreibt sie die Dimension dieses Theorems: Der gesellschaftliche Gesamtzusammenhang bestimmt sich keineswegs allein aus der fetischisierten Selbstbewegung des Geldes und dem Selbstzweckcharakter der abstrakten Arbeit im Kapitalismus. Vielmehr findet eine geschlechtsspezifische ‚Abspaltung‘ statt“, die mit dem Wert dialektisch vermittelt ist. Das Abgespaltene ist kein bloßes ‚Subsystem‘ dieser Form (wie etwa der Außenhandel, das Rechtssystem oder auch die Politik), sondern wesentlich und konstitutiv für das gesellschaftliche Gesamtverhältnis. Das heißt, es besteht kein logisch-immanentes „Ableitungsverhältnis“ zwischen Wert und Abspaltung. Die Abspaltung ist der Wert und der Wert ist die Abspaltung. Beides ist im anderen enthalten, ohne deshalb jeweils mit ihm identisch zu sein. Es handelt sich um die beiden zentralen, wesentlichen Momente desselben in sich widersprüchlichen und gebrochenen gesellschaftlichen Verhältnisses, die auf demselben hohen Abstraktionsniveau erfasst werden müssen“ (Scholz 2000, S. 18). Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auch auf den Versuch **Frank Rentschlers**, Scholz's Konzept auf das neoliberale Paradigma der Aktivierung anzuwenden, nachzulesen im Artikel „Das Geschlecht des aktivierenden Staates“, erschienen in der Theoriezeitschrift Exit, Nr. 2.

Zwei neuere Theoretische Texte zum Zusammenhang Geschlecht und Kapitalismus finden sich in der Wiener Zeitschrift Grundrisse. In „Ehekrise - zur Geschichte feministischer Marxkritik“ beleuchten **Martin Birkner** und **Käthe Knittler** die Differenzen aber auch die (verkannten) Gemeinsamkeiten zwischen Marx' Theorie und einer feministischen Perspektive auf Arbeit und Kapital. Ebenfalls theoretisch, wenngleich auch mehr sozialhistorisch vorgehend, versucht **Robert Foltin** in seinem Beitrag „Fordismus und Familiensystem“ den Zusammenhang zwischen Kapitalismus und Geschlechterordnung mit Blick auf den Fordismus und die Kleinfamilie zu beleuchten.

3. Denkipulse

Nachtrag zu Infobrief 2

Dankenswerterweise erhielten wir eine inhaltliche Zuschrift zum Thema Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse von Thomas Ragni vom SECO (Direktion für Wirtschaftspolitik, Ressort Arbeitsmarkt-



Eine Rezension zu „Das Geschlecht des Kapitalismus“ von Holger Schatz findet sich unter http://www.nadir.org/nadir/periodika/jungle_world/_2000/24/27b.htm



Von Roswitha Scholz finden sich einige Texte online unter <http://www.exit-online.org/html/autoren.php>



http://www.exit-online.org/pdf/Exit02_05FRStaat.pdf



<http://www.univie.ac.at/~a9709070/grundrisse02/2ehekrise.htm>



http://www.univie.ac.at/~a9709070/PDF/grundrisse_16.pdf



www.gendanetz.de



http://www.unimarburg.de/fb03/genda/publ/dis-paps/dis-pap_13-2005.pdf

Roswitha Scholz:
Das Geschlecht des Kapitalismus. Feministische Theorien und die postmoderne Metamorphose des Patriarchats, Bad Honnef 2000



<http://www.seco.admin.ch/publikationen/00280/index.html?lang=de>



<http://www.seco.admin.ch/imperia/md/content/arbeitsmarktpolitik/2.pdf>



www.vpds.ch



<http://www.seco.admin.ch/publikationen/00276/index.html?lang=de>

analyse und Sozialpolitik). Darin enthalten ist zum einen der Hinweis auf eine äusserst interessante Analyse zur „prekären Arbeit“, die wir im Rahmen unserer Recherchen übersehen hatten und auf die wir hiermit verweisen möchten.

Zum anderen wurden wir für unsere Interpretation der **ECOPLAN** Studie kritisiert, deren Ergebnisse wir in den Augen von Thomas Ragni zu sehr in unserem Sinne interpretierten. Es ist richtig, dass wir unter Berufung auf die Studie von 152 000 prekären Arbeitsverhältnissen im Jahre 2002 „mit einer im längerfristigen Vergleich aufsteigenden Tendenz“ ausgingen. Ragni wies uns darauf hin, dass die AutorInnen lediglich einen konjunkturellen, keinesfalls aber längerfristigen Trend konstatieren. Dies stimmt zwar für den untersuchten Zeitraum von 1991-2000, nicht jedoch für jenen zwischen 2000-2002. Erstmals wird hier nun beispielsweise auch die Scheinselbständigkeit zur prekären Arbeit dazugezählt. Wenn man nun aus naheliegenden Gründen davon ausgeht, dass gerade Scheinselbständigkeit ein neueres und zunehmendes Phänomen ist und zugleich gerade in den nichtuntersuchten Jahren von 2001 bis 2005 nochmals von einem Anstieg aller Formen der Prekarität ausgegangen werden muss, dann ist gerade auch im Hinblick auf die zukünftige Entwicklung mit einer weiteren Prekarisierung zu rechnen (ein Indikator hierfür ist beispielsweise die kontinuierliche Abnahme vollzeit-äquivalenter Beschäftigung gemäss BESTA-Statistik. Ein anderer Hinweis ist der Boom der Temporärstellen auch in der Schweiz. Gemäss den Informationen des Verbands der Personaldienstleister der Schweiz, **VPDS**, stieg der Umsatz der Schweizer Verleihfirmen von knapp 1 Milliarde CH im 1992 auf gut 4 Milliarden CH im Jahre 2005 an). Dennoch müssen wir eingestehen, dass allein mit den Daten der Studie dieser Trend nicht eindeutig belegt werden kann. Zu Recht betont Thomas Ragni zudem die Problematik, dass viele Befragte aufgrund einer allgemein gestiegenen Sensibilität gegenüber Prekarität (auch infolge der Angst vor Arbeitsplatzverlust) möglicherweise zunehmend geneigt sind, ihre eigene Arbeitssituation als prekär zu empfinden.

Ebenfalls wurden wir auf eine Studie des SECO aus dem Jahre 2003 zur **Arbeit auf Abruf** in der Schweiz hingewiesen. Diese Studie war uns bekannt, wir hatten sie jedoch – ganz entgegen den Vermutungen unseres Lesers – etwa nicht verschwiegen, weil die Ergebnisse zu wenig unsere „Linie“ stützten, sondern weil wir sie für zu speziell einstufen.

4. Ankündigungen

Denknetz AG Alter

Liebe Mitglieder des Denknetzes und weitere Interessierte

Im Bestreben, eine eigenständige linke Position zum grossen Themenfeld „**Altern und Alter in der Schweiz**“ aufzubauen, haben wir vor einiger Zeit damit begonnen, erste Gedanken zum Thema festzuhalten. Wir möchten nun ein Papier, das sich als erster Entwurf versteht, im Rahmen eines Workshops zur Diskussion stellen. Dabei soll neben einer allgemeinen Diskussion der Fokus vor allem auf zwei Themenbereichen gelegt werden, die unserer Meinung nach noch stark entwicklungs- und diskussionsbedürftig sind: Es sind dies die Themen „Pflegebedürftigkeit im Alter“ und „Freiwilligenarbeit“.

Der Workshop findet statt am

Freitag, 30. Juni 2006

14.00 – max. 16.30 Uhr

Unia-Zentralsekretariat Zürich, Saal 6. Stock

Strassburgstrasse 11 (neben dem Rest. Cooperativo)), 8004 Zürich

Wir freuen uns über die Anmeldung all jener Mitglieder des Denknetzes, die mit uns der Meinung sind, dass es sich lohnt, über diese Themen aus linker Sicht zu diskutieren und so den Meinungsbildungsprozess voran zu treiben. Das Ziel des Workshops besteht auch darin, innerhalb des Denknetzes eine Arbeitsgruppe Alter zu installieren.

Anmeldungen bitte an rgurny@hssaz.ch und andreas.rieger@unia.ch.

Gerne schicken wir denjenigen, die sich für den Workshop anmelden oder sonst in die Diskussion einklinken wollen, das Diskussionspapier zu. Einzelne Personen werden wir auch anfragen, ob sie bereit sind, für den Workshop Kurzinputs zu bestimmten Punkten vorzubereiten. Wir freuen uns schon jetzt auf diesen Austausch und grüssen herzlich,

Ruth Gurny und Andreas Rieger