

## GEW-Diskussionspapier „Feministische Zeitpolitik“

### „Zeit zu leben, Zeit zu arbeiten – Zeit, die unbezahlte und die bezahlte Sorgearbeit in den Blick zu nehmen“

#### Beschluss des GEW-Hauptvorstands am 7./8. Mai 2021

Die GEW thematisiert mit diesem Papier, wie gesellschaftliche Zeitstrukturen umgestaltet werden können und was der gewerkschaftliche Beitrag dazu ist. Es geht um die verschiedenen Lebensaufgaben, um die Umgestaltung des Verhältnisses von bezahlter und unbezahlter Arbeit, der Erwerbsarbeit und der Sorgearbeit und ihre Verteilung zwischen Männern und Frauen. Mit der Bezeichnung feministische Zeitpolitik wird dabei die Idee von einer Gesellschaft verbunden, in der alle Menschen frei von Stereotypen und Rollenzuschreibungen leben und sich entfalten können. Feministisch bedeutet nicht, dass sich das Papier auf Frauen bezieht, es ist vielmehr ein geschlechterübergreifendes Papier der gesamten Organisation GEW.

Gesellschaftliche Veränderungen wie die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen\* haben unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern – auf dem Arbeitsmarkt und in den Familien. Die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, die Bewertung der professionellen Sorgearbeit und der Bedarf an mehr Zeitsouveränität sind Eckpunkte, die gewerkschaftliche Zeitpolitik zusammenbringen muss.

Die **Erwerbstätigkeit von Frauen\* nimmt in allen Branchen zu**, gerade in jenen Bereichen, die die GEW vertritt, so vor allem in der frühkindlichen Bildung, schon länger an Grundschulen und auch an weiterführenden Schulen und in der Weiterbildung. Die Berufe im Bildungsbereich unterliegen einem Wandel. Die gesellschaftlichen Erwartungen an Bildung und Betreuung haben sich verändert, die Qualität der Ausbildung wurde verbessert, die Bezahlung angehoben. Für diese **Professionalisierung** und die Aufwertung machen wir uns als GEW stark. Die GEW-Mitgliedschaft ist zu 72 Prozent weiblich, im Organisationsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit liegt der Frauenanteil sogar bei 86 Prozent, im Schulbereich bei 74 Prozent. Dass diese Beschäftigungsgruppen gewerkschaftlich immer aktiver und bedeutsamer werden, zeigen die Kita-Streiks von 2009 und 2015 und die Kampagne JA 13 – weil Grundschullehrerinnen es verdienen.

Der Weg zu heutigen pädagogischen Professionen hat viel mit bezahlt und unbezahlt geleisteter **Care-Arbeit** zu tun. In den Aufwertungskampagnen im Sozial- und Erziehungsdienst wie in der JA 13-Kampagne geht es unter anderem darum, pädagogische Kompetenzen, Sorgearbeit, die im Beruf geleistet wird, angemessen zu vergüten. Wir setzen den englischen Begriff *Care* an dieser Stelle bewusst ein. Er wird unter anderem von der Bundesregierung und zahlreichen Verbänden genutzt, um das breite Spektrum an **(Für-)Sorge-, Haus- und Reproduktionsarbeit** in ein Konzept zu fassen. Gemeinsam ist den Aktionen, Aufrufen, Programmen, Politiken rund um Care-Arbeit der Ruf nach Anerkennung und Aufwertung. Die unbezahlte Sorgearbeit wird ganz überwiegend in Familien geleistet. Unter Familie verstehen wir ein Netzwerk von Menschen, die sich aufeinander beziehen und verbindlich Verantwortung füreinander übernehmen, und gehen damit über die Vorstellung von Mutter, Vater, Kindern und engen Verwandten hinaus. Patchworkfamilien, Singlehaushalte, Einelternfamilien, Regenbogenfamilien sind gelebte Realität.

Dass insbesondere unbezahlte **Care-Arbeit überwiegend von Frauen\*** geleistet wird, zeigt sich in den fortwährenden Unterschieden zwischen Männern und Frauen in der Erwerbsbeteiligung, in der Inanspruchnahme der Elternzeit und im Gender Care Gap. Die Erwerbstätigenquote im Jahre 2018 lag nach einer [aktuelle Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts \(WSI\)](#) bei westdeutschen Frauen mit 71,6 Prozent um acht Prozentpunkte unter der der westdeutschen Männer. In Ostdeutschland liegt die Erwerbstätigenquote der Frauen bei 73,9 Prozent und damit nur vier Prozentpunkte unter der der ostdeutschen Männer. Die WSI Studie belegt einen klaren Anstieg der Erwerbstätigkeit von Frauen in den letzten zwanzig Jahren (in Westdeutschland ein Anstieg von 17 Prozent, in Ostdeutschland ein Anstieg von 8 Prozent) – diese Entwicklung beruht vor allem auf mehr Teilzeitarbeit. Aktuell liegt die Teilzeitquote westdeutscher Frauen bei 48,6 Prozent und die ostdeutscher Frauen bei 34,7 Prozent. [Der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2017](#) belegt, dass Frauen deutlich mehr Zeit für Care-Arbeit als Männer aufwenden. Der **Gender Care Gap liegt bei 52,4 Prozent**, die Frauen durchschnittlich am Tag mehr aufwenden als Männer. Umgerechnet sind das 87 Minuten. So leisten Männer pro Tag im Schnitt zwei Stunden und 46 Minuten unbezahlte Sorgearbeit, bei Frauen sind es vier Stunden und 13 Minuten. Für Frauen ergeben sich dadurch wirtschaftliche Nachteile und die daraus resultierenden niedrigen Einkommen führen über den Lebensverlauf zu niedrigeren Alterssicherungsansprüchen. Die partnerschaftliche Teilung der Sorgearbeit ist daher eine Voraussetzung für gleichberechtigte Chancen von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt.

Wir sehen **Care-Arbeit als ein Schlüsselement feministischer, gewerkschaftlicher Zeitpolitik**, die auch Sorge-, Haus- und Reproduktionsarbeit als Arbeit anerkennt. Durch die Verschränkung von feministischer und gewerkschaftlicher Zeitpolitik wird sichtbar, dass unbezahlte Sorgearbeit, bezahlte Sorgearbeit und Erwerbsarbeit ineinander verwoben sind und einander bedingen. Wir stoßen daher den Perspektivwechsel an: Care-Arbeit ist als Voraussetzung für Erwerbsarbeit zu verstehen, auch da sie diese ermöglicht und stabilisiert. Und es ist anzuerkennen, dass alle berufstätigen Personen Sorgeverantwortung tragen, für andere und für sich selbst, unabhängig vom Geschlecht oder davon, ob sie in Familien mit Kindern leben, alleinstehend sind, jünger oder älter sind.

### **Feministische gewerkschaftliche Zeitpolitik**

Eine feministische gewerkschaftliche Zeitpolitik verhält sich kritisch zum traditionellen Arbeitsbegriff, der ausschließlich die bezahlte Erwerbsarbeit im Auge hat. Es ist notwendig, sich vom männlich geprägten Arbeitsbegriff in zweifacher Hinsicht zu lösen – einerseits von der Verengung gesellschaftlich notwendiger Arbeit auf Erwerbsarbeit und andererseits vom sogenannten Normalarbeitsverhältnis im Sinne von 40 Jahre 40 Stunden. Arbeitszeitberichte und Zeitverwendungsstudien sowie Erhebungen zu Belastungen müssen das gesamte Leben berücksichtigen. Eine feministische, gewerkschaftliche Zeitpolitik orientiert sich an den vielschichtigen Lebenssituationen, Lebensformen und Lebensverläufen der Personen und beinhaltet unterschiedliche Möglichkeiten der beruflichen Teilhabe und Zeitgestaltung.

Ein Perspektivwechsel öffnet den Blick dafür, dass **Personen, die Sorgeverantwortung tragen und Sorgearbeit leisten, auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt** werden. Hier greift eine doppelte Diskriminierung: Die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die sich insbesondere in unzureichenden Aufstiegschancen und schlechterer Bezahlung von Berufen, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, widerspiegelt **UND** die Diskriminierung von Personen, die Sorgearbeit leisten oder von denen vermutet wird, dass sie es tun. Beide haben viel mit Geschlechterstereotypen, festgefühten Rollenerwartungen und unterstellter oder tatsächlicher Zuständigkeit für die Sorgearbeit zu tun. Das schließt die Erwartung an den Kinderwunsch von Frauen\* sowie die Unterstellung von verringerter Arbeitsfähigkeit und -motivation von Müttern ein. Es geht hier um einen Feminismus, der sich für die Gleichheit der Geschlechter in der Bildung, im Beruf und bei der Sorgearbeit einsetzt. Und auch darum, dass die Folgen von Sorgearbeit nicht mehr nur individuell durch Teilzeit und Unterbrechung der Erwerbstätigkeit getragen werden. In der

Sonderauswertung zum **Personal im Schuldienst 2019** (Statistisches Bundesamt) zeigt sich, dass insgesamt 71 Prozent des Personals Frauen sind, bei der **A12 Besoldung liegt der Anteil bei 87 Prozent Frauen**, wohingegen bei der **A16 Besoldung nur noch 31 Prozent der Beschäftigten von Frauen** gestellt werden (Zahl der Beamt\*innen, gleicher Trend bei Angestellten). Ähnlich der Zahlen im Schuldienst ist auch in der **Wissenschaft** zu konstatieren, dass die sogenannte „**high touch**“ Regel gilt – diejenigen Stellen, die besonders viel Kontakt zu Studierenden haben (Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Beratungsstellen, etc.) werden mehrheitlich von Frauen\* besetzt, schlechter bezahlt und mit kürzeren Verträgen ausgestattet, während im Sinne der „**leaky pipeline**“ mehr Frauen auf dem Weg zur Professur aussteigen und Männer bei den Professor\*innen die Mehrheit stellen. Diesem Ungleichverhältnis treten wir entschieden entgegen und vertreten als eine wesentliche gleichstellungspolitische Maßnahme unsere Positionen zur feministischen Zeitpolitik.

Im Zuge der **Corona-Pandemie offenbart sich mit Vehemenz, dass Verbesserungen im Care-Bereich** – das heißt auch im sorgenden Bildungsbereich – **überfällig sind**. Die Pandemie zeigt: Care wird in vielen Bereichen nicht als Arbeit anerkannt, etwa wenn Kinderbetreuung im Homeoffice oder Distanzunterricht für Eltern politisch als zumutbar gewertet werden. Kita- und Schulschließungen waren zum Schutz vor Infektionen wichtig. Indem die Bildungs- und Betreuungsarbeit in die Familien verlagert wurde, wurde die darin enthaltene Professionalität unterschlagen. Das setzt ein falsches Signal auch in Bezug auf die Professionellen der frühkindlichen und Grundschulbildung, als würde die Arbeit von Erzieher\*innen und Grundschullehrer\*innen zur Not auch von den Eltern bewältigt werden können. Bildungs- und Geschlechtergerechtigkeit sieht anders aus!

#### **Positionen der GEW zu bezahlter und unbezahlter Sorgearbeit**

Care ist in den gewerkschaftlichen Arbeitsbegriff als Grundlage und Voraussetzung jeglicher Erwerbsarbeit und als Element professioneller Bildungsarbeit (pädagogische Kompetenz) zu integrieren. Dazu gehören vor allem:

- Die **Verankerung feministischer gewerkschaftlicher Zeitpolitik in der GEW** über den Arbeitsbereich Frauenpolitik hinaus in den Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik sowie in allen Organisationsbereichen.
- Die stärkere **Integration der [Gender Checkliste](#) in die GEW-Arbeit**, um bei der Planung, Durchführung und Auswertung von Aktivitäten die unterschiedlichen Anliegen von Männern und Frauen zu berücksichtigen und deren Interessenvertretung in der Arbeit der GEW bestmöglich sicherzustellen.
- **Bessere Bezahlung von Berufen im Bildungsbereich** unter Berücksichtigung der pädagogischen Kompetenz, wie sie sich in den tarifpolitischen Forderungen der GEW zum Bereich Sozial- und Erziehungsdienst und der JA 13-Kampagne zur höheren Eingruppierung der Arbeit von Grundschullehrer\*innen und in der Sekundarstufe I niederschlagen. Es geht um gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und um die Beendigung der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.
- **Aufarbeitung der Auswirkungen der Corona-Pandemie für den Themenkomplex Care, Geschlecht und Bildung**. Die Bedeutung von Care – in der Familie und in den Professionen – ist im Lockdown sichtbar geworden, mit Blick auf von Geschlechterkonstruktionen abgeleiteter Arbeitsteilung, schichtspezifische Unterschiede, unterschiedliche Arbeitsbedingungen je nach Branche, aber auch mit Blick auf soziale wie auch ethnische oder nationale Herkunft. Hier bietet sich eine intersektionale<sup>1</sup> Perspektive an, denn verschiedene Merkmale überlagern sich. Langfristig müssen in den Nationalen Pandemieplan (NPP)

---

<sup>1</sup> Das Konzept der Intersektionalität nimmt die Verschränkung und Wechselwirkungen mehrerer Benachteiligungskategorien, die gleichzeitig bei einer Person wirksam werden, in den Blick. Dabei sollten mindestens die Kategorien von Geschlecht, Klasse und *Race* sowie Beeinträchtigung und Behinderung mitbedacht werden.

Bewältigungsstrategien der Maßnahmen für Familien- und Kinderversorgung integriert werden.

- Reflexion der arbeitswissenschaftlichen Bewertung von Tätigkeiten und ihrer **Eingruppierung, der Diskriminierungsgefahren bei Personalmaßnahmen, in tariflichen Regelungen und in Gesetzen**, die die Beschäftigungsbedingungen regeln – ob es nun um Arbeitszeit für Beamt\*innen, Vertragslaufzeiten für Wissenschaftler\*innen oder Mindestlöhne geht. Der Entgrenzung der Arbeit ist mit einem wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz entgegenzutreten. Bei all dem geht es um eine geschlechtersensible Perspektive auf gewerkschaftliche Interessensvertretung bei tagesaktuellen Herausforderungen sowie bei mittel- und langfristigen gewerkschaftlichen Zielen zur Umverteilung bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Sorge- und Hausarbeit bzw. Care.
- **Kurze Vollzeit**: Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung auf 32 Std./Woche **bei vollem Lohn- und Personalausgleich**. Die kurze Vollzeit als neues Arbeitszeitmodell eröffnet Varianten der Flexibilität, die im Sinne der Beschäftigten lebensverlaufsorientiert und berufsspezifisch gestaltet werden können. Das berücksichtigt Zeit für Care, die alle Erwerbstätigen in irgendeiner Form leisten, auch wenn sie nicht für Kinder oder Pflegebedürftige verantwortlich sind.
- Arbeit in **Teilzeit** ist noch ein weit verbreiteter Weg von Frauen individuell Sorgearbeit und Berufstätigkeit zu verbinden. Mit Blick auf die Lehrkräftearbeitszeit, aber auch die Arbeitszeit von Beschäftigten in anderen Bildungsbereichen geht es grundsätzlich um Entlastung und Senkung der Arbeitszeit. Für Teilzeitkräfte müssen Regelungen und Bedingungen so gestaltet werden, dass ihre **tatsächliche Arbeitszeit dem Umfang ihrer reduzierten Arbeitszeit entspricht**.
- Eine stärkere **Qualitätssicherung von Bildung**, um für alle Kinder ungeachtet ihrer sozialen Herkunft bestmögliche Bildungsbedingungen zu gewährleisten. Dies erfordert einen guten **Personalschlüssel** zur Gewährleistung der Fürsorgepflicht sowie die Sicherung von Bildungsmaterialien und Ausstattung innerhalb und außerhalb der Schule. Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass ein Notfallplan der Bundesregierung für Schulen von Nöten ist.
- Der Fachkräftemangel in allen pädagogischen Berufen hat dazu geführt, dass mehr und mehr Quereinsteiger\*innen für die pädagogische Arbeit qualifiziert werden. Ein wichtiger Aspekt ist die **Validierung und Zertifizierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen** als Qualifizierungsmerkmal im beruflichen Werdegang. Ein anerkanntes Modell der Kompetenzbilanzierung aus Sorgearbeit oder Ehrenamt steht noch aus. Gleichzeitig müssen **Ausbildungskapazitäten erweitert** werden, um Quer- und Seiteneinsteiger\*innen berufsbegleitend weiter zu qualifizieren, damit sie ihre staatliche Anerkennung erhalten können. Zudem sind **Gebühren für Ausbildungen für pädagogische Berufe** abzuschaffen.
- Sichtbarmachung, Anerkennung, Bezahlung der mittelbaren pädagogischen Tätigkeiten bzw. der außerunterrichtlichen Aufgaben. Dazu gehört auch, **Arbeitszeitmodelle und Wege für die Arbeitszeiterfassung** zu finden, die den **pädagogischen und wissenschaftlichen Berufen** gerecht werden. In Berufsfeldern mit prekären Beschäftigungsverhältnissen wie in der öffentlich finanzierten Weiterbildung geht es darum, den Arbeitszeitumfang mitgestalten zu können, um vollzeitnah und damit existenzsichernd arbeiten zu können.
- Die **Auseinandersetzung mit Arbeitszeitkonzepten wie einem Wahlarbeitszeitgesetz** (Deutscher Juristinnenbund) oder **selbstbestimmten Optionszeiten im Erwerbsverlauf** (Deutsches Jugendinstitut, Universität Bremen) oder Tarifverträgen wie dem Wahlmodell (EVG), um **Zeitsouveränität** voranzutreiben, gibt Impulse für die weitere gewerkschaftliche

Diskussion über die zukunftsweisende Gestaltung von Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz, Betreuungsinfrastruktur und andere Parameter.

- Einbeziehung feministischer gewerkschaftlicher Zeitpolitik in die Diskussionen um den **Ausbau von Ganztagschulen und Kindertagesstätten mit bedarfsgerechten zusätzlichen Betreuungsangeboten**. Hier geht es um die Rechte von Kindern, Qualität der Bildungseinrichtungen und die gesellschaftliche Notwendigkeit, einen Beitrag zur Umverteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit zu leisten. Soziale Gerechtigkeit bedeutet hier auch, dass die Chancen von Kindern nicht ausschließlich von den Care-Ressourcen in der Familie abhängen.
- Für gute Lehre und Forschung an Hochschulen müssen prekäre Beschäftigungsverhältnisse durch reguläre ersetzt werden: Dauerstellen für Daueraufgaben! Diese müssen **tarifvertraglichen Schutz von Wissenschaftler\*innen, studentisch Beschäftigten und Doktorand\*innen** sowie die Realisierung von lebensverlaufs- und bedarfsgerechten Arbeitszeitmodellen beinhalten.
- Um Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu zu gestalten, ist eine **Neuverteilung des Elterngeld- und Elternzeitanspruchs** erforderlich, um die gleichberechtigte Aufteilung von Care-Arbeit zu fördern. Welchem Modell die GEW sich anschließt, ist zu diskutieren. Im Gleichstellungsbericht und im Familienbericht, in der EU-Vereinbarkeits-Richtlinie aber auch unter den DGB-Frauensekretärinnen werden Modelle präferiert, die eine bestimmte Anzahl von Monaten an den jeweiligen Elternteil binden und weitere Monate frei zwischen den Eltern verteilt werden. Außerdem ist die Lohnersatzleistung zu erhöhen und zu dynamisieren.
- Um **pflegende Angehörige zu entlasten**, ist die Debatte um Arbeitsreduktion und Freistellung sowie Lohnersatzleistungen fortzuführen. Für die geschlechtergerechte Aufteilung von Pflegearrangements brauchen Arbeitnehmer\*innen den Ausbau der professionellen Pflegeinfrastruktur sowie bessere Möglichkeiten für gemischte Betreuungsarrangements durch Rechtsansprüche und bedarfsgerechte und professionelle Angebote.
- Um privaten Haushalten dabei zu helfen, die Arbeit zwischen den Geschlechtern gerechter aufzuteilen, muss die **öffentliche Infrastruktur** verbessert werden – ob es sich um Ganztagsangebote in Kita und Schule oder um ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen handelt.
- Der **Gender Pay Gap** muss geschlossen werden und **Entgeltgleichheit** sichergestellt werden. Die schlechtere Entlohnung in den vornehmlich von Frauen\* ausgeübten Berufen schwächt deren Verhandlungsposition in Paarbeziehungen mit der Folge, dass sie eher die Hausarbeit, die Beschaffung und Verarbeitung von Nahrungsmitteln und die Betreuungsarbeit übernehmen. Die hierfür notwendigen Zeitressourcen schränken mit den bekannten negativen Folgen für Einkommen, Karriere und Alterssicherung die Möglichkeiten zur Ausweitung der Erwerbsarbeit ein.
- Im Einkommenssteuerrecht werden bestimmte Lebensformen steuerlich benachteiligt und andere haben steuerliche Vorteile. Dabei werden falsche Anreize für die Beteiligung von Männern und Frauen am Erwerbsleben und die Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit gesetzt. Deshalb ist insbesondere das **Ehegattensplitting durch eine Individualbesteuerung abzulösen**.

Mit diesen Überlegungen zur feministischen Zeitpolitik der GEW verbindet sich das Ziel, innerhalb der GEW eine Diskussion über den Arbeitsbegriff zu führen und ihn radikal zu überdenken und diese

Überlegungen auch in die Gesellschaft gestalterisch hineinzutragen. Die hier formulierten Positionen wenden einen Feminismusbegriff an, der nicht nur Frauen in den Blick nimmt, sondern er bezieht alle an der Gesellschaft Beteiligten ein. Daraus ergibt sich, dass nicht ausschließlich, sondern einschließlich formuliert wird – es werden alle Menschen in ihrer Diversität wahrgenommen. Dieses Positionspapier bildet eine politische Grundlage, die weiterentwickelt und in der GEW mit Leben gefüllt werden muss.