

Malin Bode

Arbeit neu denken*

Frauen leben
Frauen lieben
Frauen vergnügen sich

Frauen leben
Frauen arbeiten
Frauen arbeiten an verschiedenen Orten
Frauen arbeiten an verschiedenen Orten Verschiedenes

Frauen leben nicht allein
Frauen lieben nicht allein
Frauen vergnügen sich nicht allein
Frauen arbeiten nicht allein

Die Trennung von Arbeit und Leben wird und muss von Frauen ständig in Frage gestellt werden, unterwandert werden, überbrückt werden.

*Was ist Arbeit? – Wann wird sie bezahlt?*¹

Bei Männerarbeit ist das im Klischeeverständnis einfach: Der außer Haus schwer körperlich oder geistig anspruchsvoll bezahlte tätige Mann, eingebunden in eine hierarchische Organisation, verrichtet Arbeit.

Diese Art von Arbeit gibt es bei Frauen natürlich auch; sie füllen dann solange gewissermaßen eine fremde Rolle aus, bis sie sie selbst neu definieren konnten; zur Perfektionierung dieser Anverwandlung gehört nicht zuletzt die Diskussion um das social freezing, das Einfrieren der Eizellen junger berufstätiger Frauen.

Bei *Frauenarbeit* wird jedoch eher an Arbeiten gedacht, die den Tätigkeiten der Hausarbeit ähnlich sind, oder den Tätigkeiten, die Frauen zu Hause oder im Haus zusätzlich oder nebenbei verrichten, also die der Kindererziehung, der sozialen Arbeit außer Haus, der Arbeit in der Krankenpflege, in der Altenpflege, in den medizinischen Assistenzberufen, als Küchenhilfe, als Lehrerinnen, als Ärztinnen, als Sekretärinnen, überhaupt in den Assistenzberufen generell.

Sobald Frauenarbeit außerhalb des Hauses stattfindet, muss um ihre Anerkennung, um ihre Wert-

schätzung und die Bezahlung gerungen werden. Sie muss erst einmal die ‚Erwerbsarbeitswerdung‘ durchlaufen.

Während in reinen Männerberufen für Frauen die Marktanpassung an die vorgegebene männliche Erwerbstätigenrolle individuell durchlaufen werden musste (und weiterhin muss), muss die aus dem Haus gewanderte Frauenarbeit als solche erst einmal die Prüfung bestehen, überhaupt bezahlbare Erwerbsarbeit zu sein. Die Männerarbeit, auch wenn Frauen sie ausüben, dient klassisch dazu, damit in der Wirtschaft Geld zu verdienen, sie ist per se marktgängig.

Es stellt sich – auch global – nicht die Frage, ob Schlosserarbeiten oder Ingenieurstätigkeiten zur kapitalistischen Wertschöpfung beitragen, mithin nur gegen Geld zu haben sind.

Bei der aus dem Haus gewanderten Frauenarbeit stellt sich hingegen diese Frage immer. In jedem Fall muss sie erst unter Beweis stellen, dass sie marktgängig ist und gesellschaftliche Anerkennung und Bezahlung verdient. Bildung, Erziehung, Pflege, Ernährung, alle Arbeiten unmittelbar am Menschen/leben werden zwar gesellschaftlich als existentiell und sehr lobenswert betrachtet, aber keineswegs als Arbeiten, die zwingend zu bezahlen wären. Derartige Tätigkeit wird als Arbeit am Gemeinwohl bezeichnet und wird häufig von staatlichen Stellen oder öffentlichen Fürsorgeeinrichtungen entlohnt. Diese leiden wiederum bekanntlich immer unter Geldnot und appellieren wegen der gesellschaftlichen Notwendigkeit dieser Arbeit jedenfalls unschwellig stets an das Gewissen derjenigen, die sie verrichten, sich auch mit geringerer Vergütung abzufinden. Sie treffen damit bei Frauen auf einen ‚wunden Punkt‘, denn diese wissen selbst um die Notwendigkeit ihrer Arbeit zu Hause und auch dieser Art der Arbeit an gesellschaftlichen Orten, ob bezahlt oder unbezahlt. Das Dilemma wurde deutlich beim Streik der Erzieherinnen um eine höhere Eingruppierung im Jahr 2015. Das Spannungsfeld, in dem Frauen weiter stehen, bringt sie zum einen dazu, eher auf Arbeitsinhalte als auf die Höhe der Vergütung zu sehen, – aber zum anderen auch, den Arbeitsplatz wie einen Haushalt zu behandeln.

Sie bewegen sich zwischen den Polen, auf dem einen Ende der Skala im herkömmlichen Sinne komplett unprofessionell zu sein und die Arbeit wie Hausarbeit zu organisieren und zu verstehen und auf dem anderen Ende der Skala Frauenarbeiten als moderne Dienstleistung anzusehen, sie z.B. bis zur Un-

* Bei dem vorliegenden Beitrag handelt es sich um einen gekürzten und leicht überarbeiteten Forums-Vortrag zum Thema „Arbeit neu denken“ vom 41. Feministischen Juristinnentag in Landshut am 08.-10.05.2015

1 Vor dem Hintergrund der Diskussionen in unserer Gruppe zur feministischen Rechtstheorie war ich schon auf dem 30. FJT 2004 in Frankfurt/M in der AG „Arbeitsverträge für Frauen?“ der Frage nachgegangen, wann und welche Tätigkeit unter welchen Umständen Frauen als Arbeit empfinden und bezeichnen und wann und welche Tätigkeiten nicht.

kenntlichkeit zu vertakten, sie für ihre Normierung in den einzelnen Schritten bewertbar, also unbedingt marktgängig zu machen, mithin der kapitalistischen Wertschöpfung voll und ganz zuzuführen, um am Ende sagen zu können, „diese Arbeit ist voll professionalisiert“. Diese Unsicherheit bezüglich der Charakterisierung und Ausformung der Arbeit gehört bei der ‚Erwerbsarbeitwerdung‘ von Frauentätigkeiten stets dazu.

Arbeit für das Leben – Arbeit für den Erwerb

Wie aber sollte das Verhältnis von Erwerbsarbeit und der Arbeit für das Leben care/ Sorgearbeit/ Reproduktionsarbeit² sich im positiven Sinne gestalten? Wie soll Arbeit – unter feministischem Blickwinkel – neu gedacht werden?

Diese Fragestellung wurde schon bei einem Kongress 1983 in Turin mit dem Titel „produrre e riprodurre“ in das Zentrum der damaligen feministischen Debatte gerückt³. Einige Gruppen der Italienerinnen problematisierten dort sehr vehement den Weg, alle Frauen in die Erwerbstätigkeit zu integrieren – sie verstanden es eher als „treiben“ – und damit auch alle Tätigkeiten des Lebens in Erwerbsarbeit umzuwandeln. Sie waren der Meinung, dass Reproduktionsarbeit ohnehin nie wegfallen, unabhängig davon, welche Formen sie annehme. Es gehe vielmehr darum, den Inhalt, die Umstände von Arbeit, sei sie Erwerbsarbeit oder Reproduktionsarbeit zu hinterfragen, letztlich auch ihre Verteilung und ihre Wertschätzung, um am Ende den Inhalt von Arbeit neu zu bestimmen.⁴

Diese Herausforderung ist uns bis heute erhalten geblieben und wir versuchen uns daran immer wieder, auch derzeit. Es handelt sich ganz offensichtlich um mindestens eine Jahrhundertaufgabe. Der Blick auf die Erwerbsarbeit und die Reproduktionsarbeit zeigt, dass sich beide ständig verändern.

Änderungen in der Arbeit für das Leben

Im Bereich des *allgemeinen Lebens* haben wir heute aufgeklärte Bürgerinnen zu sein. Dies bedeutet z.B. sich im Gesundheitssystem gut auszukennen, für sich und die Familie oder das soziale Umfeld nach den besten Ärztinnen zu suchen, die renommiertesten Krankenhäuser für die jeweilige Krankheit je nach Diagnose zu finden und zuvor sich zu informieren, wo die besten Diagnosen gestellt werden.

Im Bildungssystem muss z.B. die richtige Schule gesucht, die beste Kita gefunden werden, die ideale Förderung für die Kinder muss ausgesucht werden.

Im Pflegefall gilt dasselbe: welche Form der Pflege ist die richtige? Zu Hause? Mit ambulanten Diensten, wenn ja, welcher ist der Beste und in welchem Umfang und wie soll die Pflege erfolgen, oder muss die Pflege stationär erfolgen und wenn ja, welche Einrichtung kommt am ehesten in Frage.

Änderungen in der Erwerbsarbeit

Im Bereich der Erwerbsarbeit steht die ständige Forderung nach Selbstoptimierung im Raum. Das bedeutet, die berufliche Entwicklung ist zu planen, die Qualifizierung richtet sich am besten nach den Bedürfnissen des Marktes und nicht unbedingt nach den eigenen Neigungen.

Auch am Arbeitsplatz selbst werden in zunehmendem Maße die Arbeitsaufgaben lediglich bestimmt und benannt, aber es werden keine konkreten Arbeitsanweisungen mehr vergeben. Die Aufgabe wird nur noch als solche definiert und soll durch eigene Kreativität der Beschäftigten zu lösen sein.

Mit der computervernetzten Produktion der Zukunft 4.0⁵ wird sich die Erwerbsarbeit weiter verändern. Die Produktionsprozesse werden mit Mitteln der Informationstechnologie weiter vernetzt werden. Die Arbeit im mittleren Qualifikationsbereich wird auf diese Weise weiter ausgedünnt werden. So werden z.B. die EDV-gesteuerten Produktionsanlagen „sich selbst“ das Material bestellen und die Produkte „sich selbst“ kommissionieren. Die Arbeit, die bleibt, wird in kleine Päckchen gepackt und zu ihrer Erledigung global verteilt.

In schlichter Form findet dieser Prozess schon heute in den weltweit agierenden Konzernen statt. Zum Beispiel: Es wird DisponentInnen erst ganz freundlich angeboten, dass sie ihre Arbeit in der Home-Office-Form erledigen können, dann werden neue MitarbeiterInnen in Polen, Tschechien, Indien pp. miteinbezogen, die im Netz von den bisherigen Beschäftigten anzulernen sind. Wenn das geschehen ist, fällt der Arbeitsplatz hier weg.

Callcenter und Hotlines gibt es jetzt schon auf der ganzen Welt, wie alltäglich erlebt werden kann. Die Industrie-Produktion hier wird auf diese Weise menschenleer. Es bleiben die sehr schlecht und die sehr gut bezahlten Tätigkeiten. Auf dem globalisierten Markt wird mit dieser Methode die Ausbeutungsintensität auf breiter Ebene noch einmal erhöht. Die Regelungen der ILO, denen wir in der Vergangenheit häufig desinteressiert gegenüber getreten sind, da das

² Gabriele Winkler, *Care Revolution*, Bielefeld 2015, Lilly Lent/ Andrea Trumann: *Kritik des Staatsfeminismus*, Berlin 2015.

³ Tagungsband „Produrre e riprodurre: cambiamenti nel rapporto tra donne e lavoro“: 1. Convegno internazionale delle donne dei paesi industrializzati promosso dal movimento delle donne di Torino, Torino-Palazzo del Lavoro, 23-24 e 25 aprile 1983.

⁴ Diese Haltung wurde damals von angereisten Teilnehmerinnen, vor allem aus dem angloamerikanischen Ausland auch mit Irritation und Unverständnis aufgenommen.

⁵ Promotorengruppe Kommunikation der Forschungsunion Wirtschaft – Wissenschaft: Kagermann/Wahlster/Helbig: *Umsetzungsempfehlungen für das Projekt 4.0 – Abschlussbericht des Arbeitskreises 4.0*, Frankfurt/M 2013.

deutsche Arbeitsrecht als günstiger für ArbeitnehmerInnen angesehen worden ist, werden auf diese Weise für die Durchsetzung von Rechten auf der Individualebene künftig eine deutlich höhere Bedeutung erlangen.⁶

Der jetzt schon spürbare Selbstoptimierungszwang wird aktuell noch ein paar Spiralen enger gedreht. Claudia von Werlhof hat 1989 schon von der Tendenz zur Hausfrausierung der Arbeit gesprochen,⁷ jetzt können wir die Realisierung dieser These laufend miterleben.

Die Funktionsweise von reproduktiver Arbeit wird zu Profitmaximierungszwecken in die Erwerbsarbeit integriert.

Wenn im klassischen Sinne Frauen bei der Erledigung von Reproduktionsarbeit alle ihnen zur Verfügung stehenden Kräfte mobilisieren, um unter von außen vorgegebenen, oft gewaltsamen Bedingungen doch noch das Überleben für sich und Andere zu garantieren, also die Existenz im engsten Sinne des Wortes zu sichern, bedeutet dies, wir können darin das Gewand, die Folie der modernen Arbeitsmethoden sehen:

Es gibt dann, wie erwähnt, keine konkreten Arbeitsanweisungen mehr, sondern es gibt Aufgaben und Zielvorgaben, die zu erledigen sind und bei der digitalen Produktion 4.0 weltweit im Netz kleinteilig auf entsprechenden Plattformen „ausgeschrieben“ werden. Mit wie viel Aufwand, wann und in welcher Zeit die Aufgaben zu erledigen sind, ist die Sache der Arbeitenden. Es werden Leben und Arbeit, Arbeitsort und Arbeitsmenge verschwimmen. Nach rechtlichen (Schutz)Regelungen für die, die diese Arbeit ausführen, wird derzeit allenfalls gesucht. Die fremdbestimmte Selbstbestimmung wird so weiter zunehmen.

Die Doppelgesichtigkeit der Arbeitszeitflexibilisierung

Nun freuen sich erwerbstätige Frauen, wenn sie durch moderne Arbeitsorganisation in der Zeit flexibler werden. An der Zeitschraube versuchen Frauen immer schon zu drehen, um Beruf und Kindererziehung, Erwerbstätigkeit und Pflege, überhaupt sorgende und produktive Arbeit unter einen Hut zu bringen.

Bei den Änderungen im Elternzeitgesetz, der Einführung des Pflegezeitgesetzes und auch beim Teilzeit- und Befristungsgesetz geht es letztlich immer um die Zeit, um die Lage der Arbeitszeit, um die

Zeiteinteilung. Es geht darum, wann genau beginnt, wann endet die außerhäusliche Arbeit. Es geht um die Lage der Arbeitszeit, um die konkrete Menge und den Umfang der Arbeitszeit.

Die Forderungen nach größerer Zeitsouveränität reißen nicht ab.⁸ Diese Entwicklung ist mehr als verständlich, da sie auf der individuellen Ebene die Instrumente dafür liefern soll und muss, bezahlte Arbeit einerseits und Leben andererseits und damit schließlich „die Arbeit im Leben“ ineinander zu verzahnen, um am Ende alles zu schaffen (und selbst geschafft zu sein).

Aus diesem Grund wurden auf gesellschaftlichen Druck zum Januar 2015 Änderungen im Elternzeit-/Elterngeldgesetz vorgenommen. Das sogenannte Elterngeld plus soll die gemeinschaftliche Kindererziehung begünstigen, es soll Väter dazu animieren, sich mehr an der Kindererziehung zu beteiligen.⁹ Sodann gibt es Pläne des SPD-Familienministeriums, ein Gesetz zur Familienarbeitszeit¹⁰ einzuführen, welches für den Fall, dass Mutter und Vater gleichzeitig – zu maximal 80 % – in Teilzeitarbeiten tätig sind, eine Lohnersatzleistung – das Familiengeld – zum Ausgleich für den Entgeltverlust schaffen soll. Des weiteren sind unterdessen vom Arbeitsministerium Überlegungen für ein Wahlarbeitsgesetz vorgestellt worden, bei welchem „eine freie Wahl von Arbeitszeit und -ort mit einer konditionierten Möglichkeit der sozialpartnerschaftlich und betrieblich vereinbarten Abweichung von bestimmten Regelungen des Arbeitszeitgesetzes kombiniert werden soll“.¹¹

Die gesetzlichen Regelungen zur Pflege (Pflegezeitgesetz¹²) haben das Recht mit sich gebracht, die Arbeit zu reduzieren und für 10 Tage der Arbeit ganz fern zu bleiben, wenn ein akuter Pflegefall in der Familie auftritt. Für diesen Fall kann gemäß § 44a Abs. 3 SGB XI Pflegeunterstützungsgeld als Sozialleistung beansprucht werden.

Trügerisch ist bei der größeren Zeitsouveränität in der Erwerbsarbeit, dass damit die Idee verbunden wird, die Fremdbestimmtheit würde reduziert, die Arbeit sei weniger entfremdet.

Folgen der Veränderung der Arbeit im Leben und für den Gelderwerb

⁶ Vgl. zur bisherigen Lage schon Reingard Zimmer: Mindestarbeitsbedingungen für Frauen weltweit – Sicherung von Mindeststandards für Arbeitsbedingungen für Frauen durch das Recht der Internationalen Arbeitsorganisation, STREIT 2010, 109 ff.; Eva Kocher: Das Andere des Arbeitsrechts, AuR 2016, 334ff.

⁷ Claudia von Werlhof, in: Veronika Bennholdt-Thomsen, Maria Mies, Claudia von Werlhof: Frauen, die letzte Kolonie. Zur Hausfrausierung von Arbeit. Zürich 1992.

⁸ Anneli Buntenbach, FR 1.5.2015.

⁹ Eingeführt für nach dem 1.7.2015 geborene Kinder gemäß §§ 4, 7 BEEG.

¹⁰ www.bmfsfj.de/blob/jump/106820/reader-familienarbeitszeit-data.pdf.

¹¹ www.bmas.de/DE/Presse/.../2016/halbzeitkonferenz-arbeiten-vier-null.html; siehe: djB-Kommission für Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht, Konzept für ein Wahlarbeitszeitgesetz, DJBZ 3/2015; s. auch Eva Kocher, Zeit zum Leben für alle Geschlechter, Neue Gesellschaft/Frankfurter Hefte Nr. 9/2015.

¹² §§ 2, 7 Pflegezeitgesetz.

Eine freie Arbeitszeiteinteilung hat eine große Attraktivität für Frauen, da sie als Mittel der Problemlösung dazu dienen kann, Leben und Arbeit besser bewältigen zu können. Dies hat jedoch zur Folge, dass in der Konsequenz die Belegschaften in ihrer kollektiven Dimension immer weiter aufgelöst werden und die Arbeit fortschreitend individualisiert verrichtet wird. Es findet so die Auflösung der sozialen Seite der Arbeit statt.

Dieser Effekt hat ungemeine Vorteile für das Kapital, das derzeit so stark und gut organisiert ist, wie lange nicht mehr, denn er führt zur Vereinzelung, zur Entsolidarisierung und damit zur noch weiter verbesserten Ausbeutbarkeit der Menschen im Erwerbsleben allgemein.

Dem stehen Gewerkschaften und nichtstaatliche Organisationen auf Seiten der Erwerbstätigen gelegentlich fast hilflos gegenüber. Sie müssen sich schon sehr anstrengen, die kollektiven Interessen überhaupt nur zu formulieren und noch mehr mühen, sie durchsetzen zu wollen.

Bei sich auflösenden Belegschaften und der zunehmenden Verschachtelung der oftmals auch globalisierten Unternehmen¹³ stellt sich generell das Problem, mit wem teile ich meine Lebenssituation, wo und wer ist die Person, die die Struktur meines Lebens in der Erwerbsarbeit von außen bestimmt? Es gilt die äußeren Umstände überhaupt als solche zu erkennen und die Schwierigkeiten gerade nicht im Selbstoptimierungsprozess zu suchen.

Wo kann ich Unterstützung und Solidarität erfahren? An wen kann ich mich wenden, von wem kann ich was verlangen? Wo gibt es bei dieser Arbeitsorganisation ein kollektives Subjekt, das „wir“ und „ihr“ sagen kann? Die Beantwortung dieser Fragen ist erforderlich, um aus einem individuellen Problem ein gesellschaftliches zu machen, also Probleme als strukturelle erkennen zu können, eigene Wünsche zu formulieren und Wege zu finden, auf denen die nötigen Veränderungen durchgesetzt werden können.

Bei den zu bewirkenden Veränderungen gilt es letztlich, dass dies nur in einem sozialen Zusammenhang und mit Anderen gemeinsam zu erreichen ist. Genau dafür fehlte Frauen stets und fehlt immer mehr die Zeit, Zeit für die organisierte Durchsetzung der eigenen Interessen. Das kollektive Engagement der Erzieherinnen im Jahr 2015, die zwar mit nur sehr mäßigen Erfolgen streikten, um eine strukturell bessere Bezahlung zu erhalten, also höher eingruppiert zu werden, oder auch der Streik in der Charité

in Berlin für mehr Pflegepersonal¹⁴ drückt wenigstens ein aufkeimendes Bewusstsein für die Notwendigkeit dieses Weges auch im Bereich der „Frauenarbeit“ aus.

Frauen sind zwar sehr angreifbar, zum einen wegen ihres Zeitmangels, zum anderen, weil sie stets ihr ganzes Leben um ihren aktuellen Arbeitsplatz herum kompliziert organisiert haben und diesen keinesfalls aufs Spiel setzen wollen.

Aber Frauen sind auch sehr erfahren darin, immer wieder neu anzufangen und sie können auch unerschrocken, mutig, radikal und konsequent sein.¹⁵

Frauen wissen, dass Arbeit und Leben zusammenhängen, die Lohnerhöhung allein auf Dauer nicht reicht, dass Arbeit und Leben insgesamt bessere Bedingungen brauchen. Es geht also darum, beides im Blick zu behalten: Die Verbesserung der individuellen Möglichkeiten der Erwerbsarbeit einerseits, aber auch die Frage, was der sozialen Dimension der Erwerbsarbeit als kollektivem Geschehen und als gemeinschaftlicher Aktion dient.

Dazu gehört, die Art der Arbeit, die Inhalte der Arbeit und die Intensität der Erwerbsarbeit zu thematisieren und sie auch Kritik und Veränderungen zu unterziehen. Letztlich erinnert Vieles an die Fragestellungen, wie sie auf dem Kongress ‚produrre e riprodurre‘ in Turin schon vor vielen Jahren angestoßen wurden. Es ist dringend nötig, dass immer wieder und immer mehr Frauen mit eigenen Gedanken und Ideen dabei mitmischen und mitwirken.

Arbeit neu denken heißt daher aus feministischer Sicht vor allem: Das Leben muss in und bei der Arbeit vorkommen.

¹⁴ www.labournet.de/branchen/dienstleistungen/gesund/gesund-arbeitskampf-divers/charite/warnstreik-des-pflegepersonals-fuer-tarifliche-personalbemessung/, Dossier vom 17.03.2017.

¹⁵ Im August 1973 legten Arbeiterinnen, vor allem migrantische Frauen, bei Pierburg in Neuss die Arbeit nieder – ohne dass eine Gewerkschaft offiziell zum Streik aufgerufen hätte, um u.a. 1,- DM mehr für alle und den Wegfall der Lohngruppe II zu verlangen. Dazu: Edith Schmidt/ David Wittenberg: *Ihr Kampf ist unser Kampf*, Wilde Streiks 1973: Pierburg Neuss & Ford Köln (Film); Eckart Hildebrandt/ Werner Olle: *Ihr Kampf ist unser Kampf – Ursachen, Verlauf und Perspektiven der Ausländerstreiks 1973 in der BRD*, S. 36 ff., s. auch Marianne Kaiser: *Wir wollen gleiche Löhne – Dokumentation zum Kampf der 29 „Heinze“-Frauen*. Reinbek 1980, *Wir Frauen von Lip*, Frauen im Kampf, Hannover 1975, S. 23 ff., zu: Kroschu-Frauen (Kampf für gleichen Lohn): ArbG Bochum Beschluss v. 26.9.1980 mit Anmerkung von Ninon Colneric in: STREIT 84, 126 ff, 129ff.

¹³ Karin Lohr/ Hildegard Maria Nickel: *Subjektivierung von Arbeit – riskante Chancen*, Münster 2005, 207 ff.