

DER WERT DER ARBEIT



Foto: 123rf.com





Sonja Borski,
Leitung beim
Kirchlichen
Dienst in der
Arbeitswelt
Bremen

sonja.borski@kirche-bremen.de



**Ingeborg
Mehser,**
Referentin beim
Kirchlichen
Dienst in der
Arbeitswelt
Bremen

ingeborg.mehser@kirche-bremen.de

Liebe Leser*innen,

heute erhalten Sie die neue Ausgabe der Zeitschrift Mittendrin am Rande. Trotz der Turbulenzen im vergangenen Jahr war es uns ein Anliegen, die Ausgabe 2020 nicht einfach ausfallen zu lassen. Zu wichtig sind die Themen und die Menschen, auf deren Anliegen und Situationen wir mit dieser Ausgabe hinweisen wollen.

Wieviel Wertschätzung bringen wir eigentlich Arbeit entgegen? Diese Frage zieht sich wie ein roter Faden durch die Texte.

Die Pandemie, die unser Leben auf vielen Ebenen so sehr durcheinander gebracht hat, wird vielfach als Brennglas beschrieben, das Ungerechtigkeiten und gesellschaftliche Fehlentwicklungen hervorgehoben hat. Dies wird auch in den Texten unserer Autor*innen deutlich, die zeigen, wo die global vernetzte Ökonomie das Leben von Beschäftigten bestimmt und welche Konsequenzen zur Gestaltung

einer nachhaltigen und gerechteren Arbeitswelt gezogen werden müssen.

So geht es im vorliegenden Heft um die Forderung nach einem Lieferkettengesetz, um das Recht auf Weiterbildung, um sozial gestaltete Umweltpolitik, um die Auswirkungen von Digitalisierung auf Frauen auf dem Arbeitsmarkt, Care-Arbeit und nicht zuletzt um die Frage nach Trost und Hoffnung.

Mittendrin am Rande der Pandemie ist eine Themensammlung entstanden, die uns vor allem zeigt, wie wichtig die Arbeit ist für die Gestaltung einer gerechteren und guten Arbeitswelt.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen ein gesundes und gesegnetes Jahr 2021!



Inhaltsverzeichnis

Sonja Borski/Ingeborg Mehser
Der Wert der Arbeit (Editorial) 2

Prof. Dr. Rudolf Hickel
Flatten the Two Curves –
In Zeiten der Covid-19-Pandemie sozial
gestaltete Umweltpolitik nicht verdrängen 3

Mara Brückner
Kümmern ist Mehrwert 5

Ute Demuth/Tanja Carstensen
Verbindet digitale mit Genderthemen! 8

Jessica Heibült
Wir brauchen ein Recht auf Weiterbildung! 10

Gisela Burckhardt
Freiwilligkeit führt nicht weiter –
Ein Lieferkettengesetz ist nötig 12

Dr. Jürgen Kehnscherper
Trost läßt sich nicht „spenden“ und
Hoffnung kann niemand „machen“ –
In den Bruchstellen und Rissen des
Alten zeigt sich das Neue 14

Flatten the Two Curves – In Zeiten der Covid-19-Pandemie sozial gestaltete Umweltpolitik nicht verdrängen

von Prof. Dr. Rudolf Hickel

Corona-Krise: Staatsschulden retten den Steuerstaat

Die vielen harten Restriktionen durch die Lockdown-Etappen sollen die exponentielle Ausbreitung dieser Pandemie so verlangsamen, dass sie medizinisch beherrschbar wird. Zeit zu gewinnen, um die Behandlungskapazitäten im Gesundheitssystem angemessen zu sichern, hat weiterhin Vorrang. Dazu hat die Politik ein taugliches Bündel an finanz- und wirtschaftspolitischen Instrumenten eingesetzt, die vor der Virus-Pandemie unvorstellbar waren. Es bleibt zu hoffen, dass dieser konstruktive Pragmatismus die Pandemie ohne ideologische Rechthaberei überleben wird.¹ Denn die Corona-Krise lehrt nicht nur die Notwendigkeit der solidarischen Daseinsvorsorge für eine zukunftsfähige Gesellschaft sondern auch die Relevanz einer auch ökologisch überlegenen stabilen Wirtschaft vor Ort und in der Region.

Um die Krise durch Ausgabenkürzungen und Steuererhöhungen nicht zu verschärfen, gibt es auch zugunsten künftiger Generationen keine Alternative

zur Staatsverschuldung. Übrigens finden die Staatsanleihen auf den Finanzmärkten reißenden Absatz. Allerdings stellt sich spätestens mit Beginn der Tilgung der öffentlichen Kredite die Frage, wer die Rechnung bezahlt. Ein Vorschlag ist eine einmalige Vermögensabgabe für das oberste Prozent der Vermögenden.

Keine Corona-Pause für die ökologische Krise

Bei den vielen wichtigen Aktivitäten der Politik zur Abfederung der ökonomischen und sozialen Folgen fällt auf: Das seit Jahren die Republik antreibende Topthema, der Kampf gegen die Klimakatastrophe, spielt kaum eine Rolle. Bei den milliardenschweren Schutzschirmen werden ökologische Anforderungen ausgeblendet. Es droht zumindest ein temporärer Stopp der eigentlich unaufschiebbaren ökologischen Transformation. Gut begründete Forderungen nach Nachbesserungen zum Klimapaket der Bundesregierung wurden ad acta gelegt. Die betroffenen Interessenverbände plädieren ungeniert für einen temporär begrenzten Stillstand eines weiteren ökologischen Umbaus.

Von einem Krisengespräch der Bundeskanzlerin mit führenden Branchen- und Gewerkschaftsvertretern wird Hildegard Müller, Vorsitzende des Verbandes der Automobilindustrie zitiert: „Das ist jetzt nicht die Zeit, über weitere Verschärfungen bei der CO₂-Regelung nachzudenken“. Wenn auch nicht entschieden genug, relativiert Bundesumweltministerin Svenja Schulze die Forderung der Automobilindustrie: „Der Aufbau einer vollständig auf erneuerbaren Energien basierenden Wirtschaft muss im Fokus bleiben, auch wenn aktuell die Bewältigung der Pandemie im Mittelpunkt steht.“ Die Protagonisten des „Öko-Stopps“ scheuen sich nicht, einen empirisch trivialen Wirkungszusammenhang ohne Rücksicht auf die Kausalitäten zu missbrauchen: Beschworen wird der Rückgang des CO₂-Ausstoßes infolge des wirtschaftlichen Absturzes in Corona-Zeiten. Diese Argumentation ist gefährlich und fordert den Vergleich heraus: Die wegen eines Beinbruchs verhinderte PKW-Nutzung lässt sich nicht als gewollter Beitrag zur Schadstoffreduktion vermarkten. Die rückläufige Umweltbelastung ist nicht die Folge einer gewollten,

entschiedenen Politik des ökologischen Umbaus sondern schlichtweg der Preis der Corona-Krise, der an anderer Stelle bezahlt werden muss. Hinter dieser ungewollten Reduktion der Schadstoffemissionen stehen die durch wirtschaftliches und soziales Elend Belasteten sowie die existenzvernichtenden Verluste der lokal orientierten Kleinwirtschaft. Die richtige Antwort auf die krisenbedingte, vorübergehende Umweltentlastung ist klar: Auch in dieser Corona-Wirtschaftskrise muss ökologisch verantwortlich gehandelt werden. Diese gesellschaftlich schwierige, aber unverzichtbare Zielsetzung werden künftige Generationen danken. Coronakrise und Umweltkrise kennzeichnen Gemeinsamkeiten, die die aktuelle Daseinsvorsorge und die nachhaltige Zukunftsvorsorge verbinden. In Anspielung auf den medizinischen Appell zur Senkung der Infektionskurve heißt die Doppelaufgabe „Flatten the two Curves“: Corona und Klimaerwärmung!

In die Maßnahmen gegen die Ursachen und Folgen der Corona-Krise ist das Ziel der ökonomisch-ökologischen Transformation einzubauen. Ökologisch notwendige öffentliche Zukunftsinvestitionen lassen sich zur heutigen Stärkung der Wirtschaft und Erwerbsarbeit vorziehen.

Sozial gerechte Umweltpolitik forcieren

Schon vor der Corona-Pandemie war klar, dass die im Klimapaket der Bundesregierung enthaltenen Instrumente bei weitem nicht ausreichen, eine reduzierte Klimaerwärmung auf deutlich unter 2 Grad zu erreichen. Zwar hatte die Bundesregierung auf die massive Kritik reagiert und die anfangs viel zu niedrigen Preisaufschläge durch die CO₂-Abgabe pro Tonne erhöht; nach der Einigung im Vermittlungsausschuss ist der Einstiegspreis ab diesem Jahr auf 25 Euro festgelegt. Allerdings zeigen Modellrechnungen wissenschaftlicher Institute, dass der Preis für

Treibhausgasemissionen auf 130 bis 350 Euro angehoben werden müsste, um das 1,5 Grad Ziel zu erreichen.

Was ökologisch dringend erforderlich ist, führt ohne gezielte Politik zu einer sozial ungerechten Belastung für einkommensschwache Bevölkerungsgruppen. Zu den finanziellen Belastungen durch Corona kämen ohne politische Ausgleichsmaßnahmen die Öko-Lasten hinzu. Diese Belastungskonzentration wird zur harten Bremse einer rationalen ökologischen Abgabenpolitik, denn in diesem Klima großer Existenzsorgen und Zukunftsängste stoßen höhere CO₂-Abgaben trotz ihrer ökologischen Vernunft auf Widerstand. Daraus lassen sich zwei Schlüsse ziehen: Die finanziellen Schutzschirme gegen die Pandemiefolgen müssen auf die Abfederung besonders sozial Betroffener ausgerichtet werden. Zugleich stellt sich die mit der Umweltpolitik immer schon verbundene Aufgabe, soziale Ungerechtigkeiten beim ökologischen Umstieg besonders auszugleichen. Die sozialen Belastungen der Corona-Krise ernstnehmen und die Instrumente einer gerechten Umweltpolitik nutzen – das ist die Herausforderung, die dann aber auch den Abschied aus „Fossil-Brennstoff-Wirtschaft“ als Daueraufgabe ohne Pause erleichtert.

Zur Umweltpolitik liegen schon lange Instrumente der sozialen Abfederung vor. Empirische Studien belegen die sozial ungerechte Lastenverteilung durch die CO₂-Bepreisung. Sie wirkt regressiv, untere Einkommenschichten werden viel stärker als Wohlhabende belastet. Dagegen richtet sich der Vorschlag eines Klimabonus, bei dem Einnahmen durch die CO₂-Abgabe an die Bevölkerung zurückverteilt werden. Durch Mehrkosten besonders betroffene Haushalte müssten zusätzlich spezifische Finanzhilfen erhalten.

Neuer Generationenvertrag

Sozialer Ausgleich innerhalb der Schutzschirme gegen die Folgen



Prof. Dr. Rudolf Hickel, Mitglied der Arbeitsgruppe alternative Wirtschaftspolitik und im wissenschaftlichen Beirat von attac.

hickel@uni-bremen.de

<http://www.iaw.uni-bremen.de/hickel>

der Corona-Krise zusammen mit der sozialen Gestaltung der Politik zur Klimarettung sind alternativlos – und machbar. Corona- und Umweltkrise zwingen zu einer Neuvermessung des Generationenvertrages: Junge Menschen üben durch den Shutdown mit den vielen Restriktionen Solidarität mit den durch ein hohes Risiko gefährdeten Älteren. Die heute Älteren wiederum üben mit aktiver Umweltpolitik Solidarität mit den Kindes- und Kindeskindern. Ein „Klima-Corona-Generationenvertrag“² ist die Antwort auf die doppelte Krise. Den neuen Generationenvertrag auf die aktuelle Doppelkrise heruntergebrochen heißt das: „mit einem sozial-ökologischen Umbau aus der Krise“. So haben die IG Metall und der BUND es am 9. April 2020 in einer gemeinsamen Pressemitteilung formuliert.

Lese-Tipp

Hickel, Rudolf; König, Johann Günther; Pfeiffer, Hermannus: Gewinn ist nicht genug. 21 Mythen über die Wirtschaft, die uns teuer zu stehen kommen. Erscheint bei rororo Februar 2021

Quellen:

¹ Allein für die Jahre 2020 und 2021 hat der Bund Kredite aufgenommen von knapp 490 Milliarden Euro. Bis September 2020 beliefen sich die finanziell eingegangenen Finanzierungsrisiken durch den Bund, die Länder und die Kommunen zur Stärkung des Gesundheitssystems sowie zur sozialen und ökonomischen Überbrückung schuldlos in Not Geratener auf ca. 1,5 Billionen Euro. Und die Summe wird sich noch erhöhen.

² Interview mit Hans-Joachim Schellnhuber am 26.03.2020 in der Frankfurter Rundschau „Klimaforscher zur Corona-Krise: Niemand kann sich jetzt über einen positiven Klimaeffekt freuen“.

5 DER WERT DER ARBEIT

Kümmern ist Mehrwert

von Mara Brückner

Wir alle sind in unserem Lebensverlauf auf die fürsorgliche Zuwendung und Versorgung anderer angewiesen. Als Kind oder wenn wir krank sind, liebevoll umsorgt zu werden, ist ein zutiefst menschlicher Wunsch. Seine Erfüllung ist von unschätzbarem Wert für jede*jeden von uns, kommt zugleich der ganzen Gesellschaft zu Gute und ist auch für die Wirtschaft unverzichtbar. Doch so bereichernd diese Arbeit für Gesellschaften ist, so arm macht sie viele Frauen, die sie leisten. Denn Care-Arbeit wird weltweit zum Großteil von Frauen und Mädchen geleistet.

Drei Viertel des Gesundheitspersonals in Deutschland sind weiblich, weltweit rund 70%. In der Kinderbetreuung und Altenpflege sind rund 90% der Mitarbeiter*innen weiblich. Und dabei geht es nur um bezahlte, oft unterbezahlte, Arbeit. Weit schwerer wiegt der unbezahlte Teil. Unbezahlte Care-Arbeit wird weltweit zu Drei Vierteln von Frauen und Mädchen geleistet – pro Tag mehr als 12 Milliarden Stunden.¹ Würde diese Arbeit bezahlt, verfügte sie über einen ökonomischen Wert von jährlich über 11 Billionen US-Dollar.² Das ist eine 14-stellige Zahl und entspricht dem Dreifachen des weltweiten Umsatzes im IT-Sektor. Während dort aber fette Gewinne eingefahren werden, gehen Pflegende oft leer aus. Dass der IT-Sektor als wertvoll gilt, man Fürsorge und Pflege jedoch für ökonomisch wertlos hält, ist auch eine Folge wirtschaftlicher Messgrößen wie dem Bruttoinlandsprodukt (BIP). Dieses bezieht weder die Kosten für den Erhalt und den Schutz natürlicher Ressourcen noch den Wert der Pflege- und Fürsorgearbeit mit



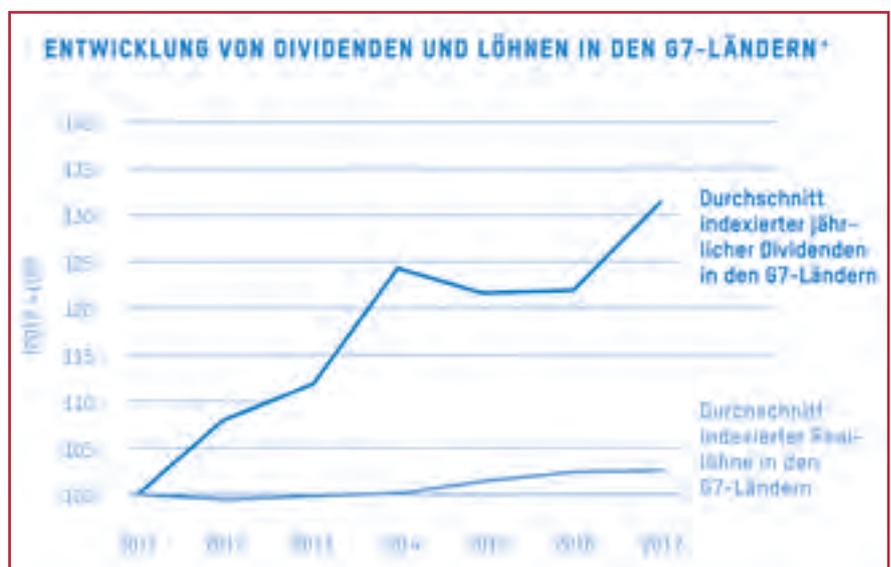
Foto: Pixabay

ein – obwohl beide unabdingbare Voraussetzungen für das menschliche Leben und das gesellschaftliche Wohlergehen sind.

Zeit ist Geld? Nicht für Frauen

Die ungleiche Verteilung und systematische Abwertung von Care-Arbeit schafft so eine Ungleichheit in Einkommen, Vermögen, Zeit und Einfluss zwischen Männern und Frauen³ und vertieft die bestehende globale Ungleichheit zwischen Arm und Reich: Männer besitzen weltweit 50% mehr Vermögen als Frauen.⁴ Obwohl Frauen in Deutschland durchschnittlich eine Stunde pro Tag länger arbeiten als Männer

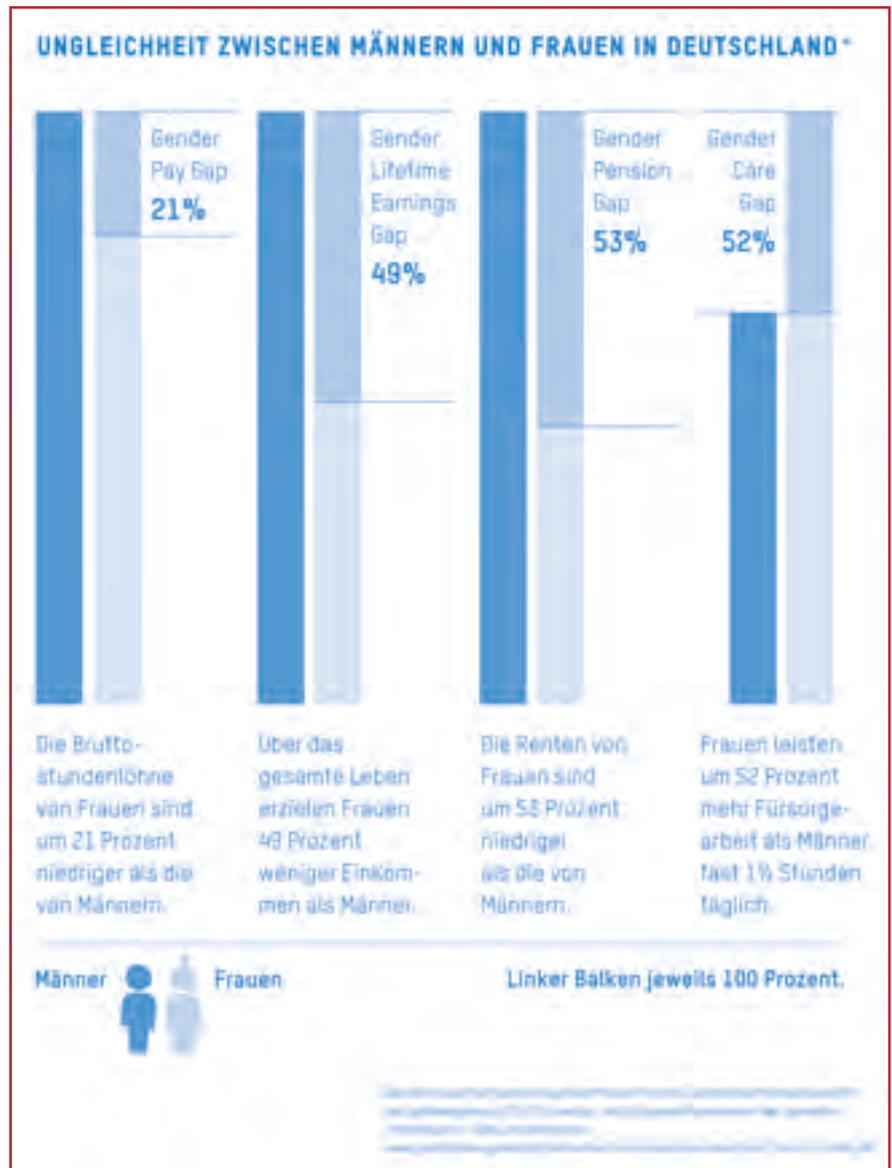
(unbezahlt und bezahlt), gibt es einen erheblichen Gender Pay Gap von aktuell 21%, weltweit 23%.⁵ In der 'Rush Hour' des Lebens, in der wichtige Entscheidungen wie Partnerschaft, Beruf und Familiengründung getroffen werden, übernehmen Frauen mehr als das Doppelte an gesellschaftlich notwendiger, unbezahlter Care-Arbeit im Vergleich zu Männern: der Gender Care Gap ist im Alter von 34 Jahren mit 110,6% besonders hoch.⁶ Am deutlichsten wird die Schlechterstellung von Frauen schließlich beim Blick auf die Rentenlücke (Gender Pension Gap): fast 65 Prozent aller Menschen, die im Rentenalter keine Bezüge bekommen, sind



Frauen.⁷ Neben diesen materiellen Unterschieden sind Frauen erheblich seltener in politischen und wirtschaftlichen Führungspositionen vertreten.⁸

Was Klischees anrichten

Die Vorstellung, Hausarbeit, Pflege und Fürsorge seien „Frauenarbeit“ hat Konsequenzen, da gesellschaftliche Zuschreibungen, Normen und Stereotype individuelle Entscheidungen wie die Arbeitsverteilung in Familien beeinflussen. Bestehende Stereotype sind dabei für Frauen wie Männer gleichermaßen einschränkend. Während von Frauen erwartet wird, die unbezahlte Care-Arbeit mit den oben ausgeführten hohen Kosten zu übernehmen, erlaubt die Vorstellung eines männlichen Allein- oder Hauptverdieners es Männern entgegen ihrem häufigen Wunsch nicht, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Stereotype beeinflussen zudem den Aufbau von gesellschaftlichen Institutionen und Infrastruktur. Wenn erwartet wird, dass ein Großteil der Fürsorgearbeit in Familien geleistet wird, führt das zu weniger öffentlicher frühkindlicher Betreuung, Ganztagschulen und Angeboten für Menschen mit Behinderung oder Pflegebedürftige. Fehlen solche öffentlichen und gebührenfreien Angebote, können es sich jedoch insbesondere ärmere Familien schlichtweg nicht leisten, ihre Pflege- und Fürsorgearbeit zu reduzieren. Diese Abwertung betrifft zudem diejenigen, die diese Tätigkeiten professionell ausüben. Sog. SAHGE Berufe (Soziale Arbeit, Hauswirtschaftliche und haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit, Pflege und Erziehung) werden oft als weiblich attribuiert und geben durch die geringe Bezahlung kaum die Möglichkeit, ein eigenständiges Leben zu finanzieren. In zahlreichen Ländern wird sie, obwohl oftmals komplex und körperlich anstrengend, auch als Erwerbsarbeit geringgeschätzt und entsprechend schlechter bezahlt



Layout Illustrationen: Ole Kaleschke

als Arbeit mit ähnlichen Anforderungen in anderen Sektoren.⁹

Was alle bereichert, macht einige arm

Für die Gepflegten, die Pflegenden, die Gesellschaft und die Wirtschaft sind Fürsorge und Pflege bereichernd und wertvoll. Zugleich zahlen die ganz überwiegend weiblichen unbezahlt Pflegenden einen hohen Preis. So können 42 Prozent aller Frauen, aber nur 6 Prozent der Männer im erwerbsfähigen Alter wegen Fürsorge- und Pflegeaufgaben keiner Erwerbsarbeit nachgehen.¹⁰

Unbezahlte Fürsorge- und Pflegearbeit erhöht so das Risiko von Frauen erheblich, in Armut zu leben. Aber das Armutsrisiko betrifft nicht alle Frauen. Wenn sie gut ausgebildet sind und einen hochbezahlten Job haben, können sie es sich oftmals leisten, weiter ihrem Beruf nachzugehen und jemand Drittes für Care-Arbeit zu bezahlen. Diese Reinigungskräfte und Hausangestellte sind meist Frauen mit Migrationsgeschichte, die zu deutlich niedrigeren Löhnen und unter oft prekären Bedingungen arbeiten. Diese globalen Sorgeketten („Global

7 DER WERT DER ARBEIT

Care Chains⁴¹⁾ haben bereits in der Vergangenheit dazu geführt, dass Gesundheits- und Pflegekräfte abgeworben wurden, die auch in ihren Herkunftsländern dringend benötigt werden. Auf diese Weise wird die Ungleichheit sowohl zwischen Frauen als auch zwischen armen und reichen Haushalten fortgeschrieben und vertieft.¹²

Systemrelevant – und trotzdem unsichtbar!

Die Corona Pandemie hat uns deutlich gezeigt: Alles lässt sich irgendwie runterfahren – aber nicht alltägliche Tätigkeiten der Pflege, Zuwendung, Fürsorge und Versorgung. Geschlossene Kitas und Schulen sowie steigende Krankenzahlen führten zu einer wachsenden Belastung – auch von unbezahlter Care-Arbeit. Gleichzeitig wurde uns eindringlich vor Augen geführt, was das Ausbleiben von sozialen Grunddiensten, wie z.B. eine öffentliche Kinderbetreuung, für das eigene Leben und die Berufstätigkeit bedeutet – eine Situation, in der Menschen in ärmeren Ländern seit Jahren dauerhaft leben. Nach einer aktuellen Studie, die UN Women in 38 Ländern durchgeführt hat, haben auch hier wieder zum Großteil Frauen

und Mädchen den Mehrbedarf aufgefangen.¹³ Eine besondere Herausforderung war diese Zeit für alleinerziehende Elternteile. Immerhin jede fünfte Familie in Deutschland ist heute eine Ein-Eltern-Familie. Zum größten Teil (89%) sind es Mütter mit ihren Kindern.¹⁴ Ihre Belange blieben in den Maßnahmen und Antworten der Politik weitgehend ungehört.

Care-Arbeit anerkennen, umverteilen und reduzieren!

Wir müssen uns nicht mit extremer Ungleichheit und der Geringschätzung von Pflege- und Fürsorgearbeit abfinden. Die derzeitige öffentliche Thematisierung und Anerkennung von Care-Arbeit ist ein erster wichtiger Schritt. Sie muss aber – auch in der Politik und Wirtschaft – endlich den Stellenwert haben, der ihr als gesellschaftliches Bindemittel weltweit zusteht. Auch Rollenbilder, die Männer und Frauen auf bestimmte Tätigkeiten festlegen, können sich wandeln, und zu diesem Wandel kann und muss Politik eine Menge beitragen. Feministische Organisationen und Gewerkschaften machen sich seit Jahrzehnten stark für mehr Wertschätzung von un(ter)bezahlter Care-Arbeit. Lösungen sind also da – sie müssen nur gehört werden!¹⁵



Mara Brückner (M.A.), Campaignerin zum Thema Soziale Gerechtigkeit bei Oxfam Deutschland e.V. Sie setzt sich auch privat gegen Ungleichheit, für Menschenrechte und Feminismus ein.

mbrueckner@oxfam.de
<https://www.oxfam.de/podcast>

HINWEIS:

Dieser Artikel ist eine gekürzte Version des Berichts „Im Schatten der Profite. Wie die systematische Abwertung von Hausarbeit, Pflege und Fürsorge Ungleichheit schafft und vertieft“, der im Januar 2020 von Oxfam publiziert wurde und enthält Absätze aus dem Equal Care Day Manifest, das im Mai 2020 veröffentlicht wurde. www.manifest.equalcareday.de

Quellen:

- 1 International Labour Organisation (ILO) (2018): Care work and care jobs for the future of decent work. Genf.
- 2 Zu den Zahlen in diesem Absatz siehe Espinoza Revollo, P. (2020): Time to Care – Methodology Note, Oxfam 2020.
- 3 Hier, wie in dem gesamten Artikel ist nur die Rede von Frauen und Männern, da statistisch gesehen bisher alle Geschlechter, die nicht der binären Norm entsprechen, diskriminiert und einfach der Kategorie Frau zugezählt werden – es also keine Daten gibt.
- 4 Credit Suisse Research Institute (2018): Global Wealth Report 2018.
- 5 UN Women (2018): Turning Promises Into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda For Sustainable Development.
- 6 Klünder, N. (2017): Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.
- 7 ILO (2016): Women at Work: Trends 2016.
- 8 Im Durchschnitt von 153 Ländern waren nur 21% der Ministerposten von Frauen besetzt und nur 25% der Parlamentarier*innen waren Frauen. In den Ländern, für die Daten vorliegen, sind nur gut ein Drittel aller wirtschaftlichen Leitungspositionen von Frauen besetzt, World Economic Forum (2019): The Global Gender Gap Report 2020.
- 9 Lillemeier, S. (2016): Der „Comparable Worth“ Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gap. Hans-Böckler-Stiftung.
- 10 ILO (2018) op. cit.
- 11 Während die transnationalen Migrantinnen die Betreuung und Versorgung von Kindern und älteren Menschen im Ausland übernehmen, hinterlassen sie in ihrer Herkunftsfamilie eine Versorgungslücke, die wiederum entweder durch Mitglieder des Familiennetzwerks oder einer Weitergabe dieser Arbeit an Migrantinnen aus einem wirtschaftlich ärmeren Land gefüllt wird. Der Begriff der Care-Chains wurde von der Soziologin Arlie Hochschild geprägt. (Quelle: <https://www.boell.de/de/2014/03/03/das-care-chain-konzept-auf-dem-pruefstand>)
- 12 Lawson, M. et al. (2020) Time to Care. Oxfam International. Für Deutschland siehe Boll, C.; Jahn, M.; Lagemann, A.; Puckelwald, J. (2016): Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland. Hamburgisches Weltwirtschafts Institut.
- 13 Nach einer aktuellen Studie, die UN Women in 38 Ländern durchgeführt hat, haben auch hier wieder zum Großteil Frauen und Mädchen den Mehrbedarf aufgefangen. Whose time to care: Unpaid care and domestic work during COVID-19. 25 Nov 2020. <https://data.unwomen.org/publications/whose-time-care-unpaid-care-and-domestic-work-during-covid-19> The brief covers 38 countries: nine in Arab States, 10 in Asia and the Pacific (A-P), 12 in Europe and Central Asia (ECA), two in Latin America (LA), two in East and Southern Africa (ESA), and three in West and Central Africa (WCA).
- 14 Bundeszentrale für politische Bildung, Heft 343; Geschlechterdemokratie, Erscheinungsdatum: 24.04.2020: Seite 40. URL: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/informationen-zur-politischen-bildung/307470/geschlechterdemokratie>.
- 15 Kümmern ist Mehrwert – warum Care-Arbeit systemrelevant ist – Folge 3 des Oxfam-Podcast zu Ungleichheit und Feminismus. <https://www.oxfam.de/podcast>

INFO-BOX

Care-Arbeit, was ist das eigentlich

Care-Arbeit beschreibt die unbezahlten und bezahlten (re-)produktiven Tätigkeiten des Sorgens und Sich-Kümmerns, ist Fürsorge und Selbstsorge. Sie beginnt mit der Begleitung und Versorgung Neugeborener und Gebärender, reicht über die Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern im Vor- und Grundschulalter, die familiäre und professionelle Pflege und Unterstützung bei Krankheit oder Behinderung, über die Hilfe zur Selbsthilfe, unter Freund*innen, Nachbar*innen, im Bekanntenkreis, bis zur Altenpflege, Sterbegleitung und Grabpflege. ‚Care‘ meint nicht nur die körpernahe Care-Arbeit, sondern schließt auch Kochen, Putzen, Reparaturen und alle Arbeiten im Haushalt mit ein und beginnt in vielen Ländern des Globalen Südens bereits mit dem Besorgen von sauberem Trinkwasser oder Brennholz.



Foto: Pixabay/Gerd Altmann

Verbindet digitale mit Genderthemen!

von **Ute Demuth** und **Tanja Carstensen**

Es ist landläufig bekannt und wird in jeder Diskussion um die Frauenquote wiederholt: In diesem Land gibt es nicht nur einen Gender Pay Gap, sondern auch viele Frauen, die nur Minijobs ausüben oder in Teilzeit arbeiten. Gut für die Rente ist das nicht. Aber kann die Digitalisierung hieran etwas ändern? Ein Projekt der Hans-Böckler-Stiftung hat das untersucht. Wir fragen bei Tanja Carstensen und Ute Demuth nach, was sie herausgefunden haben.

Frauen arbeiten durch die Digitalisierung etwas mehr, zugleich werden »Frauenberufe« wegrationalisiert. Heben sich diese Effekte auf?

Nein, die Effekte heben sich nicht auf, denn sie betreffen unterschiedliche Gruppen: Berufe mit Routinearbeiten, etwa Assistenz-tätigkeiten, sind eher gefährdet, zu verschwinden. In anderen Bereichen nimmt der Arbeitsumfang sogar zu, zum Beispiel bei Frauen mit höherqualifizierten Jobs und einem vergleichsweise hohen Maß an Autonomie. Diese gegenläufigen Entwicklungen betreffen in der Regel nicht die gleichen Beschäftigten. Das macht deutlich, wie wichtig es ist, bei der Digitalisierung auf Geschlechterungleichheiten zu achten, gleichzeitig aber auch Qualifikations- und Statusunterschiede zu beachten. Wenn

über Digitalisierung diskutiert wird, stehen häufig Hochqualifizierte im Mittelpunkt. Arbeitsplätze von Frauen unterscheiden sich aber sehr und sind dabei höchst unterschiedlich von Digitalisierungsprozessen betroffen. Wichtig ist, dass die Interessenvertretung genau hinschaut und frühzeitig Qualifizierungsangebote anschiebt.

Ist die Tätigkeit im Home-Office eher für Beschäftigte möglich, die »bessere« Stellen haben?

Beschäftigte mit besseren Jobs profitieren grundsätzlich eher mehr von der Flexibilisierung und damit auch eher Männer als Frauen. Die Forschung zeigt, dass Home-Office vor allem als Privileg gestattet wurde. Daher muss die Interessenvertretung frühzeitig schauen, dass alle Beschäftigtengruppen in Flexibilisierungspläne einbezogen werden. Transparente Verfahren und gute Vereinbarungen sind – nicht nur hier – wichtig für eine gerechte Gestaltung des Wandels in der Arbeitswelt. Nach der Corona-Pandemie wird sicherlich einiges neu zu verhandeln sein. Das Vereinbaren von Job und Familie führt häufig zu weniger qualifizierter Arbeit, denn Teilzeit und Karriere gehen gewöhnlich nicht zusammen – jedenfalls in den Betrieben, in die wir hineinschauen konnten. Das ist

eine doppelte Benachteiligung für Frauen; es sind ja eher die einfacheren Tätigkeiten, die im Rahmen der Digitalisierung wegfallen.

Wie könnten denn positive Tendenzen verstärkt werden?

Eine gerechtere Aufteilung der Care-Arbeit kann auch betrieblich zum Thema gemacht werden: Wir haben ein Unternehmen gefunden, das im Rahmen von Betriebsversammlungen und Mitarbeitergesprächen gezielt männliche Beschäftigte über das Thema »Vereinbarkeit von Beruf und Pflege« informiert. Kommuniziert werden Beispiele von Männern aus dem Kollegenkreis, die Angehörige pflegen. So soll erreicht werden, dass Pflege nicht ausschließlich als Angelegenheit von Frauen wahrgenommen wird. Eine gute Idee ist es außerdem, Männer in Leitungspositionen auch an ihren Gleichstellungserfolgen zu messen.

Auch Home-Office ist ja nicht automatisch ein Genderthema. Wenn Betriebsräte aber erkennen, dass orts- und zeitflexible Arbeit auch ein Gleichstellungsthema ist, kann viel für mehr Geschlechtergerechtigkeit getan werden: Bei der betrieblichen Gestaltung des Home-Office sollte beachtet werden, dass es eine Möglichkeit

9 DER WERT DER ARBEIT

für Frauen in Teilzeit sein kann, ihre Arbeitszeit zu erhöhen, wenn sie das möchten. Für Männer kann es bedeuten, dass sie eher einspringen, wenn es Kinderbetreuungsempässe gibt. Wichtig ist aber auch, die Belastungen, die mit dieser – teilweise unsichtbaren – Erhöhung des Arbeitsumfangs im beruflichen wie im privaten Kontext einhergehen, nicht außer Acht zu lassen. Das Ziel sollte ja nicht sein, dass alle bis zur Belastungsgrenze arbeiten.

Welche Hinweise gibt es für Interessenvertretungen?

Es müssen gezielt auch Männer mit Angeboten angesprochen werden, die Familienarbeit oder -auszeiten ermöglichen – ohne, dass ihre Karriere leidet. Führungsaufgaben sollten auch Beschäftigte in Teilzeit übernehmen können. Das wiederum hängt eng damit zusammen, die unter Umständen bestehende Präsenzkultur zu hinterfragen.

Grundsätzlich sollten sich Interessenvertretungen frühzeitig einmischen und den Digitalisie-

rungsdiskurs nicht dem Arbeitgeber überlassen. Sie sollten darauf aufpassen, was schleichend passiert: Technik wird nicht auf einen Schlag eingeführt, die damit verbundenen Rationalisierungsprozesse bleiben oft unsichtbar.

Und: Digitalisierung sollte als Thema konsequent mit Geschlechtergerechtigkeit verbunden werden, das betrifft die Bewertung des Arbeitens zu Hause genauso wie den Wandel von Tätigkeiten.



Ute Demuth, ist soloselbstständig und schult und berät Interessenvertretungen zum Einsatz digitaler Medien. Einer ihrer Arbeitsschwerpunkte ist die Nutzung

elektronischer Medien zur Kommunikation mit den Beschäftigten. Sie schreibt regelmäßig zu ihren Themen, u.a. im Auftrag der Böckler-Stiftung und für den Bund-Verlag.

info@udemuth.de

Lese-Tipp

Tanja Carstensen: »Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Alte Geschlechterungleichheiten und neue Muster der Arbeitsteilung durch Digitalisierung«, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 2020
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s41449-020-00213-y.pdf>



Tanja Carstensen, ist promovierte Soziologin mit den Schwerpunkten Arbeits-, Geschlechter- und Techniksoziologie. Sie hat von 2018 bis 2020 das Projekt »Wandel

der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierung« geleitet. Aktuell koordiniert sie den Forschungsverbund »Sorgetransformationen« an der Universität Hamburg.

tanja.carstensen@uni-hamburg.de

Quelle:

- ¹ Eine Fassung dieses Interviews von Carolin Thomsen erschien zuerst in der Zeitschrift Computer und Arbeit, 11/2020

INFO-BOX

Das Projekt »Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierung« der Hans-Böckler-Stiftung.

Digitalisierung bedeutet hier den betrieblichen Einsatz von PCs und mobilen Geräten mit netzbasierten Anwendungen, mobile Arbeit, Telearbeit, Home-Office, die Nutzung von Internet- und Social-Media-Tools sowie verschiedener Software für Arbeitsprozesse, Kommunikation und Zusammenarbeit. Es ging um die Frage, welche Angebote und Rahmenbedingungen von betrieblicher Seite geschaffen wurden, wie Beschäftigte diese nutzen und welche Erfahrungen sie damit machen. Untersucht wurden drei Teilbereiche:

- neue Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Sorgearbeiten durch digitale und mobile Arbeit,
- neue Profilierungsmöglichkeiten und Karrierechancen für Beschäftigte sowie

- Veränderungen von Bewertungen geschlechtstypischer Tätigkeiten und genderrelevante Mechanismen bei der digitalen Erfassung von Arbeitsleistungen.

Datenbasis waren 49 qualitative Leitfadeninterviews, die teils als Betriebsfallstudien und teils als Interviews mit Einzelpersonen geführt wurden. Dabei wurden verschiedene Branchen berücksichtigt und eine möglichst große Bandbreite unterschiedlicher Konstellation abgedeckt. Ergänzend wurden die Selbstdarstellungen von Unternehmen auf ihren Websites zu den Themen Digitalisierung und Geschlecht, Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Digitalisierungs- und Gleichstellungsthemen und gesellschaftspolitische Positionen zum Thema »Gender & Digitalisierung« ausgewertet.



Foto: Anita Mueller

Wir brauchen ein Recht auf Weiterbildung!

von **Jessica Heibült**

Weiterbildung hat eine zentrale Bedeutung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie ermöglicht berufliche und gesellschaftliche Teilhabe, berufliche Aufstiege oder Neuorientierungen, sie verbessert die individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt und fördert die persönliche Weiterentwicklung. Auch die Politik bemisst der Weiterbildung seit langem große Verantwortung bei der Bewältigung von großen gesellschaftlichen Herausforderungen wie der Digitalisierung oder dem Fachkräftemangel.

Weiterbildungsteilnahme ungleich verteilt

Doch nicht alle Beschäftigtengruppen nehmen gleichermaßen an Weiterbildung teil. Diejenigen, die besonders von einer Weiterbildung profitieren würden, werden bislang zu wenig erreicht. In der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer 2019 gaben knapp 60 Prozent der Befragten an, in den letzten 24 Monaten an

einer Weiterbildung teilgenommen zu haben. Fast die Hälfte nahm an sehr kurzen, maximal eintägigen Weiterbildungen teil. Nur 10 Prozent gaben an, an einer längeren Weiterbildung mit Abschluss teilzunehmen. Gut 40 Prozent der Befragten haben an keiner Weiterbildung teilgenommen. Insgesamt findet Weiterbildung eher in tarifgebundenen Großbetrieben mit Mitbestimmung statt. Die Teilnahme steigt zudem mit der Qualifikation und dem Einkommen. Umgekehrt sind es vor allem Geringqualifizierte, Geringverdienerinnen und Geringverdiener, ältere Beschäftigte sowie Beschäftigte in kleineren Unternehmen, die wenig von Weiterbildung profitieren.¹

Weiterbildung kostet Zeit und Geld

Besonders für Geringqualifizierte und Geringverdiener*innen sind jedoch längere, abschlussbezogene Weiterbildungen wichtig, um das Risiko von Arbeitslosigkeit zu minimieren und Aufstiegschancen

zu erhöhen. Doch eine Teilnahme an längeren Weiterbildungen ist für sie oft schwer zu realisieren, weil sie umfassender Freistellungs-möglichkeiten bedürfen. Darüber hinaus sind auch die finanziellen Herausforderungen einer längeren Weiterbildung erheblich. Nicht nur die Maßnahmekosten, auch der Einkommensverlust müssen bei einer eventuellen Reduzierung oder Aussetzung der Arbeitszeit getragen werden.

Bildungszeit: Vorbild für ein Recht auf Freistellung

Das Format der Bildungszeit (ehemals Bildungsurlaub) ermöglicht die Freistellung von Beschäftigten für kürzere Bildungszwecke und ist damit Vorbild für einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung. Im Land Bremen haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit 1975 einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsfreistellung. Seitdem können sie auf ein breites Angebot an politischer, allgemeiner, kultureller

11 DER WERT DER ARBEIT

und beruflicher Weiterbildung zurückgreifen. Beschäftigte können sich innerhalb von zwei Jahren insgesamt zehn Tage weiterbilden und erhalten in dieser Zeit weiter ihren Lohn. Die Weiterbildung muss keinen Bezug zur beruflichen Tätigkeit aufweisen.²

Kein Rechtsanspruch auf längere Freistellung

Wenn Beschäftigte sich hingegen einer längeren Weiterbildung widmen möchten, sind sie darauf angewiesen, sich mit ihrem Arbeitgeber auf eine reduzierte Arbeitszeit oder eine Freistellung zu einigen. Der Arbeitgeber hat somit eine relativ große Verhandlungsmacht. Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen sind deshalb für Beschäftigte wichtig und hilfreich. Aber auch Tarifverträge geben insgesamt keinen einheitlichen und verbindlichen Rahmen für Weiterbildung vor. Bestehende Regelungen erreichen zudem immer nur einen Teil der Beschäftigten. Und auch hier profitieren Geringqualifizierte oft weniger. Das heißt: Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Weiterbildung absolvieren möchten, die nicht im Interesse ihres Arbeitgebers liegt, können sie für kürzere Bildungszwecke zwar Bildungszeit in Anspruch nehmen, müssen längere Weiterbildungen aber in ihrer Freizeit absolvieren.

Unübersichtliche Förderlandschaft

Verhältnismäßig wenige Beschäftigte haben darüber hinaus das Privileg, dass ihr Arbeitgeber sich an den Kosten der Weiterbildung beteiligt oder sie sogar komplett übernimmt. Größtenteils müssen Beschäftigte für ihre Weiterbildung selbst aufkommen.³ Das führt dazu, dass sich oft nur gut verdienende Beschäftigte eine Weiterbildung leisten können. Die Förderlandschaft in der Weiterbildung ist zudem sehr unübersichtlich. Bislang existieren zahlreiche Förderinstrumente⁴, wie

zum Beispiel das Aufstiegs-BAföG, die Aufstiegsfortbildungs-Prämie in Bremen, die Bildungsprämie, der Bildungsgutschein oder der Bremer Weiterbildungsscheck. Sie alle sprechen unterschiedliche Zielgruppen an, fördern in unterschiedlicher Höhe und nach ganz verschiedenen Voraussetzungen. Geringqualifizierte werden bisher auch mit finanzieller Förderung zu wenig erreicht. Das „Arbeits-von-Morgen-Gesetz“ soll hier Abhilfe schaffen, denn es sieht einen Rechtsanspruch auf Förderung für diejenigen vor, die mit ihrer Weiterbildung einen Berufsabschluss nachholen. Die Förderung erfolgt durch die Arbeitsagenturen oder die Jobcenter.⁵ Dieser Rechtsanspruch ist ein wichtiger Schritt, um Menschen ohne Berufsabschluss eine nachhaltige Beschäftigungsperspektive zu ermöglichen. Jedoch kann der Arbeitgeber über die Teilnahme an einer Weiterbildung entscheiden, denn er muss der dafür notwendigen Freistellung zustimmen.

Weiterbildung muss alle Beschäftigtengruppen erreichen

Weiterbildung wird durch die strukturellen Veränderungen am Arbeitsmarkt immer wichtiger. Digitalisierungsprozesse müssen zwingend durch Weiterbildung begleitet werden. Die bestehenden Instrumente reichen jedoch bisher nicht aus, um alle Beschäftigtengruppen mit Weiterbildung zu erreichen. Die Arbeitnehmerkammer fordert deshalb ein gesetzlich verankertes Recht auf Weiterbildung, um allen Beschäftigten eine Freistellung von der Arbeit für abschlussbezogene Maßnahmen zu ermöglichen. Dieses sollte kombiniert werden mit einem Qualifizierungsgeld, damit eine längere Phase der Weiterbildung auch für Geringverdienerinnen und Geringverdiener attraktiv wird. Aus Sicht der Arbeitnehmerkammer sollte dieses Qualifizierungsgeld nach Einkommen gestaffelt sein, in den unteren Lohngruppen aber



Jessica Heibült,
Referentin für
Weiterbildung
und Hochschul-
politik bei der
Arbeitnehmer-
kammer Bremen.

heibuelt@arbeitnehmerkammer.de

annähernd 100 Prozent des vorigen Gehaltes ersetzen. Zuletzt müssen Beschäftigte die Möglichkeit haben, eine qualifizierte und unabhängige Weiterbildungsberatung in Anspruch zu nehmen, die auf die Bedarfe und Lebensumstände der Ratsuchenden ausgerichtet ist.

INFO-BOX

Mitglieder der Arbeitnehmerkammer Bremen können eine **kostenfreie Weiterbildungsberatung** in Anspruch nehmen:

Montag bis Donnerstag:

Hella Grapenthin
Telefon: 0421/36301-432
Email: grapenthin@arbeitnehmerkammer.de

Quellen:

- 1 Arbeitnehmerkammer Bremen (2019): Koordinaten der Arbeit im Land Bremen. Befragung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2019, S. 65 ff. Online unter: https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Jaehrliche_Publikationen/Besch%C3%A4ftigtenbefragung_2019.pdf
- 2 Weitere Informationen unter: <http://www.bildungszeit.bremen.de>.
- 3 Bläschke, Alexandra/Brandherm, Ruth/Eckhardt, Christoph/Käpplinger, Bernd/Knuth, Matthias/Kruppe, Thomas/Kuhnenne, Michaela/Schütt, Petra (2017): Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland. Working Paper der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 025. Düsseldorf, S. 25.
- 4 Einen Überblick bietet zum Beispiel die Webseite der Bundesagentur für Arbeit, online unter: <https://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/foerderung-berufliche-weiterbildung>, letzter Zugriff am 19.03.2020.
- 5 BMAS (2019): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung, (Stand: 10.03.2020), S. 2 Online unter: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-arbeit-von-morgen-gesetz.pdf>.

Dein Kaffee? 3.99€

Dein T-Shirt? 9.99€

Dein Handy? 699€

Freiwilligkeit führt nicht weiter – Ein Lieferkettengesetz ist nötig

von **Gisela Burckhardt**

Die Corona Pandemie trifft Marken und Händler in Deutschland und die Produzenten in den Produktionsländern hart; es wird befürchtet, dass bis zu 30 Prozent der Marken die Krise nicht überleben werden.

Verluste werden auf die Schwächsten in der Lieferkette abgewälzt

Ganz besonders schlimm trifft es aber die Näher*innen in Asien. Laut einem OECD Bericht wurden in Bangladesch über 800 Millionen Aufträge im Wert von 2,67 Milliarden Dollar storniert oder aufgeschoben, bei über der Hälfte der rund 4.000 Fabriken gab es Stornierungen, und die Käufer – darunter auch europäische Unternehmen – weigerten sich, Aufträge zu bezahlen oder verhandelten Preise neu. In Indien traf es besonders hart die Wanderarbeiter*innen im südlichen Bundesstaat Tamil Nadu, wo es viele Textilfabriken und rund 2200 Spinnereien gibt.¹ Über Agenten angeworben, die sie an die Fabriken vermitteln, wandern sie von Fabrik zu Fabrik, haben oft nur tageweise Arbeit und werden in der Regel nach Akkord bezahlt. Mit dem Lockdown am 23. März erhielten sie plötzlich keinen Lohn mehr, die Regierung von Tamil Nadu verhängte eine Ausgangssperre. Da keine Züge und Überlandbusse

mehr fahren, machten Tausende sich zu Fuß auf den Weg in die Heimat in den Norden Indiens.

Das Textilbündnis

Nach dem Einsturz des Rana-Plaza-Gebäudes in Bangladesch im April 2013 rief Bundesentwicklungsminister Gerd Müller 2014 das „Bündnis für nachhaltige Textilien“ – auch kurz Textilbündnis genannt – ins Leben. Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft sollten gemeinsam die sozialen, ökologischen und ökonomischen Bedingungen in der Textilproduktion verbessern, „vom Baumwollfeld bis zum Kleiderbügel“.² Der Slogan ist griffig, doch die Arbeit geht schleppend voran und wird fast nur in Fachkreisen wahrgenommen. Das Textilbündnis ist eine so genannte Multi-Stakeholder-Initiative mit 135 Mitgliedern³. An ihr beteiligen sich derzeit knapp die Hälfte der deutschen Bekleidungsunternehmen mit ihren Verbänden, aber auch zwei Gewerkschaften, sieben Organisationen für Standards und Siegel, die Bundesregierung mit drei Ministerien sowie 19 Nichtregierungsorganisationen (NGOs). Im Textilbündnis gibt es einige Unternehmen, die konstruktiv mitarbeiten und auch etwas bewegen wollen – sie sind aber

in der Minderheit. Verbindliches Engagement ist begrenzt, und insbesondere die Unternehmensverbände bremsen und vertreten den niedrigsten gemeinsamen Nenner.

Der Grüne Knopf

Der im September 2019 vom Entwicklungshilfeministerium (BMZ) geschaffene Grüne Knopf ist ein staatliches Metasiegel. Es ist kein reines Produktsiegel, sondern prüft auch das Unternehmen und seine Einkaufspolitik. Die Kombination von Unternehmensprüfung und Produktsiegel ist vielversprechend; allerdings ist der Grüne Knopf nur dann glaubwürdig, wenn seine Kriterien anspruchsvoll genug sind – und dies ist derzeit nicht der Fall. Denn das Siegel deckt nicht die ganze Lieferkette ab, sondern nur die letzten Stufen der Verarbeitung: Konfektion und Nassprozesse wie Waschen und Färben. Die katastrophalen Bedingungen in den südindischen Spinnereien werden beispielsweise nicht erfasst, auch nicht Kinderarbeit in der Baumwollernte. Zudem wird nur die Zahlung eines Mindestlohns zugesichert, nicht die eines existenzsichernden Lohns. Der gesetzliche Mindestlohn liegt aber in vielen Ländern weit unter dem Lohn, der zur Existenzsicherung nötig wäre. FEMNET und Public Eye⁴ haben

13 DER WERT DER ARBEIT

die Berichterstattung der ersten 31 Unternehmen, die einen Grünen Knopf erhalten haben, nach einem Jahr überprüft, inwiefern sie ihre Sorgfaltspflichten einhalten, wie der Grüne Knopf es vorschreibt. Das Ergebnis ist ernüchternd: Die meisten Unternehmen berichten nur oberflächlich über die Risiken in ihrer Lieferkette, existenzsichernde Löhne haben keine Priorität, Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz werden von den meisten nicht ergriffen, Beschwerdemechanismen sind schwach. Es besteht die Gefahr eines staatlich sanktionierten Greenwashings. Das BMZ muss dringend nachbessern.

Freiwillige Initiativen reichen nicht – eine gesetzliche Regelung ist überfällig

Der Grüne Knopf ist genauso wie das Textilbündnis eine freiwillige Initiative, an der sich viele Unternehmen nicht beteiligen. Eine gesetzliche Regelung, wie von der Initiative Lieferkettengesetz gefordert, ist überfällig, damit alle Unternehmen in der Pflicht sind, Sozial- und Umweltstandards zu wahren⁵. Ein solches Gesetz verlangt von Unternehmen, ihrer Sorgfaltspflicht nachzukommen, also Risiken zu erkennen und vorbeugende Maßnahmen zu treffen. Maßgeblich hierzu sind die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte⁶, die u.a. auch einen Beschwerdemechanismus vorschreiben, damit Betroffene Missstände melden und Wiedergutmachung erlangen können. Allerdings kommt es sehr darauf an, wie ein Lieferkettengesetz (LKG) ausformuliert wird. Auf keinen Fall dürften Fabrikkontrollen (Audits) als Nachweis für die Einhaltung der Sorgfaltspflicht ausreichen, denn die gab es bei Rana Plaza zur Genüge. Dennoch stürzte das Gebäude ein, Arbeitsrechte wurden massiv verletzt. Zahlreiche Studien haben belegt, dass Audits nicht die Realität in den Fabriken abbilden. Auch darf die Mitgliedschaft im Textilbündnis oder einer anderen

Multistakeholder-Initiative nicht als „safe harbour“ anerkannt werden. Die Mitgliedschaft im Textilbündnis ist derzeit kein ausreichender Nachweis für ein verantwortungsvolles Unternehmen.

Ganz wichtig ist, dass das LKG eine Haftung von Unternehmen vorsieht, wenn sie ihre Sorgfaltspflichten nicht wahrgenommen haben. Betroffene von Menschenrechtsverletzungen müssen zudem die Möglichkeit haben, Unternehmen vor deutschen Gerichten zu verklagen. Dies würde dazu führen, dass sie viel stärker die Arbeitsbedingungen bei ihren Zulieferern in den Blick nähmen und auch kritischer prüfen würden, mit wem sie überhaupt Geschäftsbeziehungen eingehen. Auf diese Weise könnte Kinderarbeit und Zwangsarbeit wie der Ausbeutung junger Mädchen in Spinnereien vorgebeugt werden.

Ein LKG sollte auch die Geschäftsbeziehungen zwischen Einkäufern und Zulieferern regeln. Wie wir in der Corona-Pandemie gesehen haben, wird sonst die Verantwortung voll auf Produzenten abgewälzt, wenn nicht einmal schon bestellte Ware bezahlt wird, für die Produzenten mit dem Einkauf von Stoff und Zubehör finanziell in Vorleistung gegangen sind.

Andere Länder, bessere Gesetze

Frankreich hat bereits ein Gesetz zu Sorgfaltspflichten französischer Unternehmen erlassen. Auch das britische Gesetz zur Bekämpfung moderner Sklaverei (UK Modern Slavery Act) verpflichtet Unternehmen zu mehr Transparenz in der Lieferkette. Die Niederlande haben ein Gesetz gegen Kinderarbeit auf den Weg gebracht. Nur in Deutschland wird bisher alles auf freiwilliger Basis geregelt.

Aber es ist einiges in Bewegung: EU Kommissar Reynders kündigte im Juni 2020 ein europäisches Lieferkettengesetz für 2021 an. Die Minister Gerd Müller (CSU) und Hubertus Heil



Gisela Burckhardt, Vorstandsvorsitzende der Frauenrechtsvereinigung FEMNET. FEMNET setzt sich mit politischem Engagement,

Bildungs- und Beratungsarbeit sowie einem Solidaritätsfonds für die Rechte von Frauen in der globalen Bekleidungsindustrie ein.

Gisela.Burckhardt@femnet.de

(SPD) sprechen sich öffentlich für ein deutsches LKG aus. Schon über 70 Unternehmen aus 10 Sektoren und 101 internationale Investmentfirmen fordern ein LKG, 200.000 Menschen haben eine Petition der von über 100 NGOs getragenen „Initiative Lieferkettengesetz“ unterzeichnet: Der Druck wächst – aber noch gibt es starke Widerstände auf Wirtschaftsseite, insbesondere bei den Unternehmensverbänden.

Eine verbindliche gesetzliche Regelung in Deutschland ist notwendig, besser noch zusätzlich auch auf europäischer Ebene. Freiwillige Maßnahmen wie das Textilbündnis und der Grüne Knopf können darauf aufbauen.

Spenden für den FEMNET-Nothilfefonds:

<https://femnet.de/corona-nothilfe.html>

Quellen:

- ¹ In Tirupur, der sog. T-Shirt Stadt, sind rund 800.000 Menschen in der Textilindustrie beschäftigt, rund 250.000 sind Wanderarbeiter*innen aus dem Norden Indiens.
- ² <http://www.bmz.de/20190909-1>
- ³ Eine Multi-Stakeholder-Initiative (MSI) ist ein freiwilliger Zusammenschluss von öffentlichen, zivilgesellschaftlichen und privaten Akteuren. MSIs sind darauf ausgerichtet, komplexe gesellschaftliche Probleme in kooperativer Weise zu lösen. Sie dienen besonders der besseren Verankerung von Corporate Social Responsibility (sozialer Verantwortung des Unternehmens) sowie der Förderung einer nachhaltigen Entwicklung.
- ⁴ Public Eye ist eine Schweizer NGO, die sich für eine gerechte Globalisierung einsetzt.
- ⁵ <https://lieferkettengesetz.de/>
- ⁶ <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/266624/b51c16-faf1b3424d7efao60e8aaa8130/un-leitprinzipiende-data.pdf>

Trost läßt sich nicht „spenden“ und Hoffnung kann niemand „machen“ – In den Bruchstellen und Rissen des Alten zeigt sich das Neue

von **Dr. Jürgen Kehnscherper**

Selten war eine Lektion so deutlich:

Unsere Pläne und Erwartungen sind wie Kartenhäuser. Ein Virus-Hauch genügt, und sie stürzen ein. Alle sind betroffen. Viele besonders hart. Geliebte Menschen sind tot. Existenzen sind ruiniert, Arbeitsplätze verloren, Pläne zunichte und die Aussichten mies. Wer nicht selber derart vom Unglück betroffen ist, braucht gar nicht erst so zu tun, als könne er oder sie nachvollziehen, wie sich das anfühlt. Je größer die Not, desto schwerer ist es, wieder festen Boden unter die Füße zu bekommen. Beinahe unmöglich ist dann auch das Trösten. Mit Worten ist ohnehin kaum etwas getan, sie sind allzu oft nur hilflos „tröstlich“. Ebenso läßt sich Hoffnung nicht „machen“. Trost und Hoffnung sind für uns nicht verfügbar. Wir können sie anderen Menschen nicht einfach so drüber helfen wie einen Mantel oder Schal. Wir können höchstens zuhören. Und wenn es

passt, können wir etwas von dem anbieten, was uns selber hoffen läßt – oder uns zumindest in der Vergangenheit hoffen ließ. Denn mit der Hoffnung verhält es sich so, wie es mal jemand über die Liebe gesagt hat: Kein Mensch kann ständig hoffen. Manchmal hoffen wir. Die übrige Zeit erinnern wir uns daran, dass wir gehofft haben.

Im biblischen Denken drängt der Trost stets in die Bewegung und zum Handeln.

Als der Prophet Elia sich zu Tode betrübt unter einem Strauch versteckt (1. Könige 19,5ff), spricht zu ihm der Bote Gottes: „Steh auf!“ Das Aufstehen unterbricht die endlosen Grübeleien der Nacht und läßt ins Handeln kommen: „Steh auf und iss! Denn du hast einen weiten Weg vor dir“. So erwächst Trost. In diesem Fall dadurch, dass jemand aufsteht und Verantwortung übernimmt. Für sich und andere gleichermaßen.

Trost ist im Verständnis der Bibel kein Notbehelf für böse Zeiten. Jeder Mensch braucht Trost zu jeder Zeit. Nicht erst, wenn im Leben etwas zerbrochen und eine Hoffnung begraben ist. In der deutschen Sprache gibt es dafür eine sehr bezeichnende Redewendung. Wenn jemand sich eigenartig verhält, wenn das Tun oder Lassen eines Menschen nicht nachvollziehbar ist, dann heißt es von ihm: „Er ist nicht recht bei Trost!“ Es ist offensichtlich für das Menschsein notwendig, in guten wie in bösen Zeiten getröstet, das heißt seelisch befestigt und gestärkt zu sein. Auch eine Gemeinschaft braucht Festigkeit in bösen wie in guten Zeiten. Sonst kommt es dahin, dass bei all dem Lobenswerten und Kostbaren, das ein Gemeinwesen hervorbringt, vieles doch recht trostlos bleibt. Wenn zum Beispiel die Solidarität zu einer „Soziallast“ verkommt, dann ist die Gesellschaft ganz sicher nicht mehr recht bei Trost.

15 DER WERT DER ARBEIT

Trost ist ein Geschäft auf Augenhöhe und wird in einer Währung abgewickelt, die allen zur Verfügung steht.

In einem ebenso faszinierenden wie irritierenden Gleichnis lehrt Jesus (Matthäus 25, 31ff), dass beim jüngsten Gericht nicht der korrekte Glaube aufgerufen wird, auch nicht die sonstigen Verdienste, sondern allein das menschengerechte Handeln: „Was ihr getan habt einem von diesen meinen geringsten Brüdern, das habt ihr mir getan.“ Die Messlatte Jesu hängt derart niedrig, dass tatsächlich jeder Mensch und jede Gesellschaft eine reale Chance hat, sie zu erreichen. Die Bibel bietet starke Bilder dafür an, was wir uns und anderen zum Trost tun können. „Brich mit dem Hungrigen Dein Brot“ ist beim Propheten Jesaja zu lesen. (Jesaja 58,7ff) Das bedeutet: lass andere teilhaben an dem, was dir selber zum Leben hilft. „Wenn du einen nackt siehst, so kleide ihn.“ Das bedeutet: Nimm ihnen die Beschämung! Diejenigen, die den Schaden zu tragen haben, sollen sich nicht auch noch dafür schämen müssen. Wer arbeitslos oder insolvent geworden ist, wem in der Not die Familie zerbrochen ist, wer in Depression oder Sucht gefallen ist, der oder die soll sich nicht auch noch dafür schämen müssen. Denn Scham verkriecht sich. Scham versperrt den Weg zurück ins Leben.

Den Trost in dieser Welt zu vermehren ist keineswegs das Privileg derjenigen, denen es im Moment gerade gut geht. Auf der anderen Seite braucht sich niemand den Trost gefallen zu lassen wie ein Almosen. Trost ist ein Geschäft auf Augenhöhe und wird in der einzigen Währung abgewickelt, die tatsächlich jedem Menschen auf der Welt zur Verfügung steht. Der Trost in der Welt kann bereits vermehrt werden durch die kleinste Geste der Menschlichkeit. Die Hoffnung jedoch erwächst aus dem Blick aufs Ganze.

Über den Mut, Bürgerin zweier Welten zu sein.

„Wenn ich sterbe, dann möchte ich, dass ihr mir bei meiner Beerdigung eine Gabel oben auf den Sarg legt.“ So hat es sich mit feierlichem Ernst eine schwerkranke Freundin gewünscht. – „Eine Gabel, auf dem Sarg?!“ – „Ja. Der Löffel, der ist für die Suppe. Den habe ich dann abgegeben. Ich brauche ihn nicht mehr, denn meine Suppe habe ich brav ausgelöffelt. Aber die Gabel auf dem Sarg, die zeigt an: Das Beste kommt noch!“

Christliche Hoffnung ist nur im Gesamtpaket zu haben. Sie erwächst aus dem Glauben. Christlicher Glaube ist mehr als Ethik oder Moral. Glaube hat den Mut, die Linien dieser Welt über ihren Horizont hinaus zu verlängern. Glaube rechnet damit, dass die Welt mehr ist, als wir vor Augen haben. Glaube weiß, dass unser Leben nicht banal und zufällig sondern bedeutungsvoll ist. Glaube erzählt von Gottes unkonventioneller Liebe, vom Heil der Seele, von Segen, Ursprung und Sinn des Lebens. Es gehört Mut dazu, sich zu diesen jederzeit unzeitgemäßen Botschaften zu bekennen. Glaube riskiert etwas. Er ist wie der Kaufmann, der alles dringibt was er hat, um eine einzige kostbare Perle zu erwerben (Matthäus 13,44ff). Die alte Wette gilt noch immer: Was haben wir zu verlieren, wenn wir mit der anderen Welt rechnen? Wenn es sie gibt, haben wir ohnehin gewonnen. Wenn es sie nicht geben sollte, dann haben wir wenigstens ein anständiges Leben geführt. – Warum sollten wir uns und andere um diese Kraftquelle betrügen?

Christliche Hoffnung besitzt ein ebenso kritisches wie kreatives Potential.

Denn bei allem Engagement und bei aller Liebe für diese Welt bleibt der Glaube stets distanziert gegenüber ihren Werten und Idealen. Glaube macht sich nicht



Pastor Dr. Jürgen Kehnscherper, Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA) der Nordkirche, Pfarrstelle für den KDA Mecklenburg-Vorpommern.

Der KDA ist ein Dienst im Hauptbereich „Seelsorge und gesellschaftlicher Dialog“.

juergen.kehnscherper@kda.nordkirche.de
www.kda.nordkirche.de

von ihnen abhängig. Darin liegt seine große Freiheit. Er bezieht seine positive Energie nicht aus den Verheißungen dieser Welt, er hofft auf eine andere. Seine Weigerung, die Mächte dieser Welt als letzte Instanz anzuerkennen, sein untrügliches Gespür dafür, dass alle schrägen Verhältnisse unweigerlich irgendwann ins Lot gebracht werden müssen, hat dem Glauben viel Feindschaft eingebracht – aber auch die Welt verändert und die Kultur geprägt, in der wir unsere Wurzeln haben.

Über alles Mögliche und Unmögliches haben wir während der Pandemie gesprochen.

Warum nicht auch über das, was unser Menschsein erst menschlich macht? Darüber, dass unsere Pläne zerbrechlich und dass wir nur Gäste auf dieser Welt sind? Dass wir aus einer Hoffnung leben, die wir selber nicht machen können, sondern nur ergreifen? Über die Verantwortung und den Trost, die uns daraus erwachsen? – Die Gelegenheit günstig für längst überfällige Korrekturen in unserem Weltbild. Denn in den Bruchstellen und Rissen der alten Welt, kann die neue sichtbar werden. Wenn Fassaden einstürzen, zeigt sich, was bisher hinter ihnen verborgen war. Wenn die Lichter ausgehen, scheinen die Kerzen umso heller.

TRÄGER

Kirchlicher Dienst
in der Arbeitswelt
forum Kirche
Hollerallee 75 • 28209 Bremen
Tel. 0421-3 46 15-22
Fax 0421-3 46 15-38
sonja.borski@kirche-bremen.de
www.kirche-bremen.de/kda

Arbeit und Zukunft e.V.
Hollerallee 75 • 28209 Bremen
Tel. 0421-3 46 15-23
auz.forum@kirche-bremen.de
www.auz-bremen.de

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Sonja Borski

MITTENDRIN AM RANDE

- Kirchlicher Dienst
in der Arbeitswelt
- Arbeit und Zukunft e.V.

Auflage dieser Ausgabe: 1500
Layout: Anita Müller
Druck: Perspektiven Offsetdruck
Bremen

Redaktionsanschrift und
Bestellung:

MITTENDRIN AM RANDE

KDA
forum Kirche
Hollerallee 75 • 28209 Bremen
Tel. 0421-3 46 15-23
ingeborg.mehser@kirche-bremen.de

WEITERE INFORMATIONEN AUCH UNTER:

www.kirche-bremen.de/kda

SPENDENKONTO:

Arbeit und Zukunft e.V.
Sparkasse Bremen
IBAN DE82290501010012448221
BIC SBREDE22XXX

BERATUNGSSTELLEN

Arbeitslosenzentrum Tenever
Wormser Straße 9 • 28325 Bremen
Tel. 0421-40 20 68
Fax 0421-42 84 55
info@alz-tenever.de
www.alz-tenever.de

Beratungsstelle für Berufs-
krankheiten in der Arbeiter-
kammer in Bremen-Nord
Lindenstraße 8 • 28755 Bremen
Tel. 0421-6 69 50-0
Fax 0421-6 69 50-41
bk-beratung@arbeiterkammer.de
www.arbeiterkammer.de/
berufskrankheiten

Alleinerziehende Mütter in Bremen
Gemeindezentrum Matthias–Claudius
in der VEG Neustadt
Mary Dierssen
FAMILIE BERATUNG QUARTIER
Wilhelm-Raabe-Straße 1
28201 Bremen
familienberatung.neustadt@
kirche-bremen.de
Tel. 0421 69 66 56 59
paulaundkind.com +
facebook.com/paulaundkind

Zuflucht
Ökumenische Ausländerarbeit e.V.
Berckstr. 27 • 28359 Bremen
Tel. / Fax: 0421/ 800 70 04
zuflucht@kirche-bremen.de

Fluchtraum Bremen e.V.
Vermittlung von Vormünder*innen
und Mentor*innen für unbeglei-
tete minderjährige Flüchtlinge
Berckstraße 27 • 28359 Bremen
Telefon: (0421) 83 56 153
info@fluchtraum-bremen.de
www.facebook.com/
fluchtraum.bremen

VahrEint-Sozialdiakonie
Christoph Buße
Gemeindezentrum Heilig-Geist-Kirche
August-Bebel-Allee 276
28329 Bremen
Tel. 0421-46 02 17 17
busse@kirche-bremen.de

Ran an die Zukunft (RAZ) –
Berufsorientierung und Le-
bensplanung für Jugendliche
www.raz-bremen.de

RAZ Nord
Menkestraße 15
28755 Bremen
Tel. 0421-6 58 03 84
Fax 0421-65 26 30
raz.nord@kirche-bremen.de

RAZ West
Elisabethstr. 17/18
28217 Bremen
Tel. 0421-38 16 15
raz.west@kirche-bremen.de



MITTENDRIN
am Rande

Zeitschrift für Arbeit und soziale Gerechtigkeit