

Auf dem Weg zur feministischen Zeitpolitik ...

Überholte Geschlechterclichés prägen das Bild von der Verantwortung für Pflege, Erziehung und Reproduktionsarbeit, die bei Frauen läge. Diesem Muster folgend wird argumentiert, die Frauen folgten ihrer Natur bei der Ausführung von Berufen im sorgenden Bereich. Die Folge: diese Berufe werden häufig schlechter bezahlt sind und es herrscht ein Fachkräftemangel.

Dass 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 oder Pflegezeit und im Gender Care Gap.

Aktuelle [Zahlen](#) des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass die Erwerbstätigenquote von Müttern 18 Prozentpunkte unter der von Vätern lag und während 66 % aller erwerbstätigen Mütter in Teilzeit arbeiten, waren im Vergleich nur 6 % der Väter Teilzeit beschäftigt. Zwar belegen Zahlen einen klaren Anstieg der Erwerbstätigkeit von Frauen in den letzten Jahren, so beruht diese Entwicklung allerdings auf dem MEHR an Teilzeitarbeit. Aktuell liegt die Teilzeitquote westdeutscher Frauen bei 48,6 Prozent. In den Schulen verstärkt sich dieser Trend: So sind 69% des Personals im Schuldienst in Teilzeitbeschäftigung Frauen.

Eng mit dem Gender Care Gap verknüpft ist der Gender Time Gap (52 %), Gender Pension Gap (53 %) und der Gender Lifetime Earning Gap (49 %).

Das bringt uns gleich zu mehreren GEW-erkschaftspolitischen Forderungen:

1. Wir fordern eine [kurze Vollzeit für alle](#) bei vollem Lohn- und Personalausgleich. Die 32-Stunden Woche unterstützt eine gerechte Verteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit.
2. Wir fordern flächendeckende Ganztagsbetreuung, Ganztagschulen und Kindertagesstätten mit bedarfsgerechten zusätzlichen Betreuungsangeboten. Dabei geht es um einen Beitrag zur UmFAIRteilung von Sorgearbeit zwischen Geschlechtern, damit Frauen keinen Karriereeinbruch mit der Familiengründung erleben. Allen muss die Option auf berufliche Karriere freistehen.
3. Wir fordern [Frauen als Führungskräfte](#). Eine Geschlechterquote dient als gleichstellungspolitische Maßnahme, um das unterrepräsentierte Geschlecht zu fördern, Diskriminierung zu beenden und Chancengleichheit zu sichern.
4. Die [bessere Bezahlung](#) von Berufen im sorgenden Bereich und die Aufwertung der mehrheitlich von Frauen ausgeführten Berufe gehört zu einer der Kernforderungen der GEW. Wir wollen gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und ein Ende des Gender Pay Gaps.
5. Wir benötigen eine Aufarbeitung der Auswirkungen der Corona-Pandemie für den Themenkomplex Care, Geschlecht & Bildung. Es gibt zahlreiche unsichtbare Gefahren für Frauen und Kinder in der Pandemie, wo Home-Office und Home-Schooling Hochkonjunktur haben. Wir fordern die [Ratifizierung der ILO-Konvention 190](#) durch die EU gegen Gewalt und Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz.

Als Gewerkschaft sehen wir ein starkes Potenzial in der Digitalisierung. Wir erleben ganz klar, dass insbesondere die Teilnahme von Frauen mit Sorgeverantwortung an politischen Treffen in Gremien und Arbeitsgruppen stark zunimmt. So findet unsere Online-Ringveranstaltung zu gleichstellungspolitischen Themen sehr kurzfristig hohen Anklang.

Auch Interessierte ohne GEW-Mitgliedschaft sind herzlich eingeladen: www.gew.de/talktime