

KEIN GRUND ZUM FEIERN

Das Frauenstimmrecht markierte in Sachen Gleichberechtigung nur den Start, nicht das Ziel. Und von diesem sind die Frauen auch ein halbes Jahrhundert später noch weit entfernt. Denn die Ungleichheit steckt nicht nur in den alten, vornehmlich von Männern gemachten Gesetzen, sie sitzt auch noch tief in vielen Köpfen. Dabei geht es bei der Gleichberechtigung nicht ums Geschlecht. Es geht um die Egalität der Chancen und Pflichten. Es geht also letztlich um Gerechtigkeit. Und um die Frage, was uns als Gesellschaft wirklich etwas wert ist. Deshalb wollen wir nicht feiern, sondern fordern – und präsentieren: Die sieben Erbsünden der Schweizer Gleichstellungspolitik.

Text: Helene Aecherli, Sven Broder, Stephanie Hess, Sarah Lau, Barbara Loop, Claudia Senn
Illustrationen: PanK.ch

LOHN

Frauen verdienen weniger, nur weil sie Frauen sind

Wir alle sind im Bewusstsein aufgewachsen, dass wir nicht in einem Schurkenstaat leben. Sondern in der besten aller Demokratien, die ihre Verfassung in Ehren hält. Tatsächlich? Wie kommt es dann, dass unzählige Arbeitgeber gegenüber ihren Arbeitnehmerinnen das Gesetz brechen, systematisch, über Jahrzehnte – ohne jemals dafür belangt zu werden?

Seit 1981 schreibt die Bundesverfassung gleichen Lohn für gleiche Arbeit vor. Zudem verbietet das Gleichstellungsgesetz jede Form der Diskriminierung, und die Schweiz hat auch noch eine Reihe von Uno-Konventionen gegen die Benachteiligung von Frauen bei der Arbeit ratifiziert. Trotzdem können wir von gerechten Salären nur träumen. Das Bundesamt für Statistik erhebt alle

zwei Jahre die Löhne, die neusten Zahlen stammen von 2018. Das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen betrug damals in der Gesamtwirtschaft 11.5 Prozent, in der Privatwirtschaft waren es sogar 14 Prozent. Ein Teil dieser Differenz lässt sich mit schlechterer Ausbildung, weniger Arbeitserfahrung oder tieferer beruflicher Stellung begründen, doch es bleiben immer noch etwa 40 Prozent, die als «nicht erklärbar» gelten. Frauen verdienen also weniger, weil sie Frauen sind. Einfach so. Insgesamt entgeht den Schweizer Arbeitnehmerinnen dadurch jedes Jahr eine niedrige zweistellige Milliardensumme.

Es ist nicht so, dass sich gar nichts in die richtige Richtung bewegt. 2016 lag der Lohnunterschied in der Gesamtwirtschaft noch ein halbes Prozent höher, also bei 12 Prozent, im Jahr 2014 bei 12.5 Prozent. Ein



Anlass zum Jubeln ist das nicht. Wenn es im selben Tempo weitergeht, sind wir nämlich in 45 Jahren bei der Lohnleichheit angekommen, also im Jahr 2066.

Selbst bürgerliche Parlamentarier haben erkannt, dass das ein Problem ist. Deshalb ist am 1. Juli letzten Jahres ein neues Feigenblatt, pardon, Gesetz in Kraft getreten. Leider ist es so zahlos wie ein greiser Tiger mit Parodontose. Firmen mit über hundert Mitarbeitenden – ein Prozent aller Unternehmen in der Schweiz – müssen jetzt alle vier Jahre eine Lohnleichheitsanalyse durchführen. Sind die Frauenlöhne mehr als fünf Prozent tiefer, passiert, Sie ahnen es: nichts. Der Bund kontrolliert nicht einmal, ob die Analyse stattgefunden hat. Man setzt, wie so oft, wenn man nicht wirklich etwas tun will, auf Eigenverantwortung.

Wenn der Druck nicht von oben kommt, dann muss er eben von unten kommen. Seit Kurzem können sich Firmen mit einem «Equal-Salary»-Siegel zertifizieren lassen. Zudem hat der Gewerkschaftsdachverband Travail Suisse eine weisse Liste lanciert, auf der sich Unternehmen mit nachgewiesener Lohnleichheit eintragen können (respect8-3.ch). Noch ist sie nicht sehr lang. Aber hoffentlich wird sie bald ein wichtiges Werkzeug: für Investorinnen, die ihr Geld lieber in Firmen mit fairer Lohnpolitik investieren wollen. Für Konsumentinnen, denen ein «Equal Salary»-Siegel genauso wichtig ist wie Nachhaltigkeit oder Ökologie. Ungerechte Löhne werden dann irgendwie «wääk» sein, etwas Peinliches, das ganz schlechte PR gibt und deshalb unbedingt vermieden werden muss. Sorgen wir dafür, dass das bald passiert.

STEUERN

Die Macht der Individualbesteuerung

Die Schweiz sonnt sich gern in Superlativen, und dazu gehört die hohe Beschäftigungsquote der Frauen. Mit 78.4 Prozent rangiert sie innerhalb der OECD- Staaten nach Island auf dem zweiten Platz. Das ist beachtlich. Doch sind die geleisteten Arbeitsstunden aufgrund des hohen Anteils an Teilzeiterwerbenden vergleichsweise tief, was den Glanz verblassen lässt. Die Gründe dafür sind bekannt: teure Kinderbetreuung, fehlende Tagesstrukturen und – ein Steuersystem aus der Nachkriegszeit, das Ehepaare gemeinsam veranlagt und die Einkommen zusammenrechnet. Letzteres hat zur Folge, dass der Zweitverdienst wegen der Steuerprogression aufgefressen wird. Und dieses Zusatzeinkommen kommt in 90 Prozent der Fälle von der Frau.

«Die Ehe ist ein Modell zur Versicherung der Abhängigkeit der Frau. Es stammt aus der Zeit, als Frauen mit der Heirat ihren Beruf aufgaben», sagt Kathrin Bertschy, GLP-Nationalrätin und Co-Präsidentin von Alliance F, die sich schon seit Jahren für ein faireres Steuersystem einsetzt. Konkret: für die Einführung der Individualbesteuerung. Denn bei diesem System werden beide Ehepartner als eigenständige ökonomische Objekte betrachtet, die jeweiligen Einkommen individuell besteuert. «Damit werden Frauen herausgefordert, ihr eigenes Einkommen zu erwirtschaften», erklärt Bertschy, «zudem wird die Rollenverteilung in der Familie neu verhandelt.» Denn sobald die Frau mehr verdiene, würden Haushalt und Kinderbetreuung egalitärer verteilt.

Welche emanzipatorische und auch wirtschaftliche Hebelwirkung die Einführung der Individualbesteuerung hätte, zeigt eine Untersuchung des Beratungs- und Forschungsbüros Ecoplan: Bei 80 Prozent der Personen, die ihr Erwerbsspensum ausweiten oder wieder aufnehmen würden, handelt es sich um gut ausgebildete Frauen zwischen 25 und 55 Jahren. Hier spielt die sogenannte Arbeitselastizität mit hinein, die besonders bei verheirateten Frauen hoch ist: Erhöht sich ihr Verdienst durch die steuerliche Entlastung um zehn Prozent, passen sie auch ihr Arbeitspensum um etwa zehn Prozent an. Fazit: Mit der Individualbesteuerung würde das Fachkräftepotenzial um bis zu 60 000 Vollzeitbeschäftigte anwachsen – was letztlich auch der Produktivität des Landes zugutekäme.

Doch trotz dieser verlockenden Aussichten hat die Individualbesteuerung einen schweren Stand. Dies, weil sich im Parlament konservative Kräfte dagegenstemmen. Sie sei administrativ zu kompliziert, lautet ein Hauptargument. Etwas, das Kathrin Bertschy nicht gelten lassen will. «Frauen und Männer kommen ja nicht verheiratet auf die Welt», betont sie, «sondern sind alle schon individuell erfasst worden. Bis sie heiraten, haben sie im Schnitt schon zwölf Steuererklärungen ausgefüllt. Es ist es denn auch administrativ einfacher, sie weiterhin als Individuen zu besteuern.» Hinter der strammen Abwehrhaltung, vermutet sie, stecke wohl etwas anderes: «Es gibt konservative Männer, die im Steuersystem das alte Eherecht weiterleben lassen, das ihre Macht in der Ehe zementiert. Und diese Macht wollen sie sich bewahren.»

Vielleicht wird diese Macht nun aber doch langsam ins Bröckeln kommen. Denn in dieser Legislatur wird der Bundesrat dem Parlament das Modell der Individualbesteuerung vorlegen und die öffentliche Debatte neu lancieren. Gut so. Denn es ist Zeit, dass jede Frau einen eigenen Brief vom Steueramt bekommt – und damit endgültig zur mündigen Bürgerin wird.

ELTERNCHAFT

Kinder sind noch immer ein Karrierekiller

Es ist schon bitter, dass ausgerechnet einem Baby auferlegt ist, vieles zu zertrümmern, was sich seine Mutter beruflich aufgebaut hat. Doch schaut man auf die grundsätzlich recht gleichberechtigten Ausbildungs- und Erwerbschancen von Frauen und Männern, markiert die Geburt eines Kindes für Mütter nach wie vor mehrheitlich den Karrierestopp, wenn nicht gar das -aus. Damit geht die Wiederbelebung reaktionärer Familienstrukturen einher, in denen das Weib Kind und Heim in Schuss hält und dem Mann die Regelung des Finanziellen obliegt. Nach – im internationalen Vergleich – ziemlich kläglichen 14 Wochen erwarten die Eidgenossen Frauen zurück am Arbeitsplatz oder, noch schlimmer, rechnen gar nicht mehr mit ihnen.

Eine bezahlte Elternzeit nach europäischem Muster – also mindestens vierzig Wochen – würde nicht nur Müttern, sondern der Gesellschaft als Ganzem guttun. Denn es macht nun mal für den Wiedereinstieg einen horrenden Unterschied, ob man zuhause einen drei Monate alten Säugling zu versorgen hat oder nach einem ersten Jahr intensiven – und abwechselnden! – Auslebens der neuen Elternrolle erstarkt zurück ins Arbeits- und Karriereleben kehrt. Eine Jobgarantie, die nur ein paar Wochen gilt, impliziert auch einen gewissen Versagensvorwurf: Wenn du es nicht schaffst, binnen dieser paar Wochen wieder voll leistungsfähig an deinen Arbeitsplatz zurückzukehren, hast du auch keinen Anspruch verdient.

83 Prozent der Mütter mit Kindern unter sechs Jahren arbeiten Teilzeit. Es gilt, dieses Modell aufzuwerten – und eine Pensumsreduktion nicht automatisch mit verminderten Aufstiegsambitionen gleichzusetzen. Und es gilt, einen zeitgemässen gesellschaftlichen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen zu leisten und in diesem Zusammenhang eine entsprechende Ausweitung des 14-tägigen Vaterschaftsurlaubs anzubieten – der selbstverständlich auch für gleichgeschlechtliche Paare gelten muss. Um Eltern die Chance auf ein echtes «Was wäre, wenn» zu geben. Was wäre, wenn wir uns die Kindererziehung teilen? Beide in Teilzeit arbeiten? Niemand zwischen Kind und Karriere entscheiden muss? So wie in Schweden und Norwegen, wo eine gleichberechtigte Elternzeit dafür sorgt, dass eine Mutterschaft keinen so entscheidenden Einfluss mehr auf die Erwerbsbiografie von Frauen hat. Und niemand als ambitionsloses Weichei verschrien wird, weil sie oder er den Wunsch äussert, sich an der Pflege und der Erziehung der Kinder zu beteiligen.

Ein Blick auf die Generationen Y und Z macht Mut. Prioritäten verschieben sich, ein neues Selbstbewusstsein und eine neue Anspruchshaltung erlaubt es Frauen und Männern, ihre Rollen neu zu denken. Dass Familiensache keine reine Privatangelegenheit ist, sollte mittlerweile auch den konservativsten Köpfen im Land klar sein – und sei es nur, um dem Arbeitsmarkt weibliche Fachkräfte zu erhalten und Care-Arbeit als Wirtschaftssektor anzuerkennen.

ARMUT

Das Elend nimmt im Alter seinen Lauf

Plötzlich wurde sichtbar, was es in diesem reichen Land gar nicht geben sollte: Im Frühling des vergangenen Jahres standen Hunderte von Menschen in Genf, Bern und Zürich stundenlang in Schlangen, um einen Sack mit Nahrungsmitteln zu ergattern. Szenen wie im Kriegsgebiet, mitten unter uns.

Die Pandemie aber hat nur verschärft, was längst da war. Seit 2014 nimmt die Armut in der Schweiz zu. 2018 lebten gemäss offiziellen Zahlen 660 000 Menschen in Armut. Für eine Familie mit zwei Kindern bedeutet dies, monatlich weniger als 3969 Franken zum Leben zu haben. Hinzu kamen 1.2 Millionen Menschen, die als armutsgefährdet gelten. Armut trifft Alleinerziehende häufiger als Elternpaare, weniger Gebildete häufiger als gut Ausgebildete, Alte häufiger als Junge (ausgenommen Minderjährige) – und Frauen häufiger als Männer. Armut ist nicht nur weiblich, sie ist es aber überwiegend.

Die Gründe dafür sind vielfältig: Frauen arbeiten mehr als doppelt so häufig in prekären Arbeitsverhältnissen wie Männer. Sie sind etwa temporär angestellt, arbeiten in Heimarbeit oder auf Abruf ohne vertraglich festgelegte Stundenzahl. Das mag ihnen die nötige Flexibilität geben, solange die Kinder klein sind und die externe Betreuung mangelhaft oder teuer. Es macht sie aber auch besonders verwundbar in Zeiten wie diesen. Und oft ist ein solcher Job nicht die erste Wahl. Schliesslich sind Frauen etwa dreimal häufiger von Unterbeschäftigung betroffen als Männer, würden also gern mehr arbeiten, finden aber keine Stelle mit höherem Beschäftigungsgrad.

Weniger Lohn für gleiche Arbeit, mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Last der unbezahlten Care-Arbeit: Im Verlauf eines Frauenlebens kumulieren sich die Erbsünden der helvetischen



Gleichstellungspolitik zu einem Klumpenrisiko. Gerade im Alter sind Frauen deshalb besonders stark von Armut bedroht. Zwar fällt die durchschnittliche AHV-Rente von Frauen nur wenig tiefer aus als die der Männer, folgeschwerer ist hingegen das Gefälle bei der beruflichen Vorsorge. Unter dem Strich erhalten Frauen durchschnittlich 37 Prozent tiefere Renten als Männer, das sind etwa 20 000 Franken weniger pro Jahr, und sind im Alter fast doppelt so häufig auf Ergänzungsleistungen angewiesen.

Armut ist nie in Ordnung, nicht, wenn sie Männer trifft, nicht, wenn sie Frauen trifft. Und Armut ist immer ein strukturelles Problem. Doch übersetzt in nackte Zahlen, legt sie altbekannte Missstände offen: Auch in der Armut sind Frauen Opfer von Diskriminierung und geschlechterspezifischer Ungleichheit – in guten wie in schlechten Zeiten. Wenn sie anstehen für ein Kilo Reis. Genau so, wie wenn sie arbeiten und trotzdem zu wenig verdienen, um in Würde zu leben.

GEWALT

Frauen verdienen endlich besseren Schutz

Es sind keine Zahlen, es sind eigentliche Ohrfeigen, die uns die Statistiker regelmässig präsentieren. Umso erstaunlicher, dass sie weitgehend wirkungslos verhalten. 2019 wurden in der Schweiz knapp 20 000 Fälle häuslicher Gewalt dokumentiert, gut 6.2 Prozent mehr als im Vorjahr. Über 70 Prozent der geschädigten Personen waren Frauen, Männer in 75 Prozent der Fälle die Täter. Rund zwei Dutzend der betroffenen Frauen bezahlten den Konflikt mit dem Partner oder dem Ex mit ihrem Leben.

Es ist ein Leichtes, sich auf Social Media zu solidarisieren und vor Nein-zu-Gewalt einen kämpferischen Hashtag zu setzen. Genauso einfach ist es, die Gewalt einfach als natürlichen Teil des Zusammenlebens zu sehen; wo Liebe ist, ist halt auch Hass. Doch wer dies tut, nimmt letztlich in Kauf, dass alle vier Wochen eine Frau innerhalb einer Partnerschaft getötet und täglich mindestens eine Frau vergewaltigt wird.

Dabei gibt es durchaus Handlungsfelder. So ist es doch erstaunlich, dass die Schweiz innert kürzester Zeit zwar eine Covid-App zustande bringt, aber seit Jahren nichts Vergleichbares, das Frauen vor ihren gewalttätigen (Ex-)Männern schützt. Kein Wunder, wagen es die wenigsten Frauen, ihre Peiniger überhaupt anzuzeigen. Und tun sie es doch, ziehen sie die Vorwürfe meist aus Angst oder (finanzieller) Abhängigkeit wieder zurück. Im Kanton Zürich, so zeigte eine Studie, kam der mutmassliche Täter in fast zwei Dritteln aller Verfahren mit weisser Weste davon; ohne Geldstrafe, Gefängnis

oder auch nur der Verpflichtung, ein therapeutisches Lernprogramm für ein Liebesleben ohne Gewalt zu durchlaufen.

Umso wichtiger wären niederschwellige Angebote, um Frauen aus dem Teufelskreis aus Scham, Angst und Isolation zu helfen. Doch in Frauenhäusern gibt es nach wie vor zu wenige Plätze. Ja, es gibt sogar Kantone, wo es gar keine gibt. Ebenso fehlt ein kostenloses, professionelles Beratungsangebot, das Frauen telefonisch und online rund um die Uhr zur Verfügung steht. Sämtliche Ständerätinnen haben dies kürzlich in einer Motion gefordert – übrigens etwas, zu dem sich die Schweiz im Rahmen der Istanbul-Konvention schon 2017 verpflichtet hatte.

Das Gleiche gilt für das geltende Strafrecht. Auch da müsste längst nachgebessert werden. Nach wie vor kann eine Frau hierzulande kein Verfahren anstreben, wenn sie sich bei einer Vergewaltigung oder sexuellen Nötigung zu wenig heftig gewehrt hat. Dabei ist längst belegt, dass «Freezing» – also stumm zu bleiben oder sich nicht wehren zu können – oft eine natürliche Reaktion ist auf sexuelle Gewalt. Es wäre angebracht, wenn man keine Frau und erst recht kein Opfer sein müsste, um das zu verstehen. Genau so wie die Tatsache, dass die Gleichstellung nicht erreicht ist, solange Gewalt an den Frauen in diesem beängstigenden Ausmass einfach so hingenommen wird.

WIRTSCHAFT

Zeit für den Hammer: Die Frauenquote

Okay, wir wissen es: Frauenquoten sind ein Reizthema. Eigentlich mag man es nicht mehr hören und schon gar nicht mehr darüber reden. «Wenn Frau will, kommt sie überall hin, auch nach ganz oben.» Quoten? Das seien unhaltbare Eingriffe in die unternehmerische Freiheit, tönt es aus der Wirtschaft, und auch frauenfreundlichere Kreise finden sie so sexy wie violette Latzhosen.

Stimmt. Die Diskussion um Frauenquoten ist wenig attraktiv. Aber das ist egal. Denn vom Tisch ist sie nicht, noch lang nicht. Holen wir kurz aus: Gemäss aktueller Daten des Bundesamts für Statistik leben hierzulande 8 655 118 Menschen, davon sind 4 360 011 oder 50.4 Prozent weiblich. Also etwas mehr als die Hälfte. 57 Prozent der Maturitätszeugnisse werden von Frauen erworben, ebenso wie 53 Prozent der Bachelor- und 51 Prozent der Masterabschlüsse. Wiederum mehr als die Hälfte. Fazit: Es gibt im Reich Helvetias grundsätzlich mehr Frauen und vor allem mehr gut ausgebildete Frauen als Männer. Dieses Bild müsste sich im Prinzip längst auch in Führungsgremien von Unternehmen widerspiegeln.

Tut es aber mitnichten: Laut Schillingreport 2020 liegt der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen der hundert grössten Schweizer Arbeitgeber bei 10 Prozent. In knapp der Hälfte der Unternehmen sitzen gar keine Frauen in den Teppichetagen.

Ein wenig Licht am Tunnelende verspricht die Aktienrechtsrevision, die Anfang 2021 in Kraft getreten ist. Sie schreibt für grosse börsennotierte Firmen mit Sitz in der Schweiz den Richtwert von 30 Prozent Frauen im Verwaltungsrat und 20 Prozent in der Geschäftsleitung vor. Hält ein Unternehmen diesen nicht ein, muss es dies begründen und Massnahmen zur Verbesserung vorlegen. «Mit der neuen Regelung», heisst es vom Bund, «soll der verfassungsmässigen Pflicht zur Gleichstellung von Frau und Mann Rechnung getragen werden.» Nun, das mag gut gemeint sein. Aber sieht so Gleichstellung aus? Denn die sogenannte «Berichterstattungspflicht» beginnt für Verwaltungsräte erst nach fünf, für Geschäftsleitungen gar erst nach zehn Jahren. Mit anderen Worten: Es wird Januar 2031, bis Unternehmen darüber Rechenschaft ablegen müssen, weshalb ihre Führungscrew noch immer zu über 80 Prozent aus Männern besteht.

Was tun? Uns damit abfinden und weiter brav die Glasdecken polieren? Nein. Es ist Zeit für einen Glaschneider oder besser: für den Vorschlaghammer. Eine Frauenquote mag keine Lösung für die Ewigkeit sein, weil zu starr, zu interventionistisch. Überhaupt ist das letzte Mittel selten das sympathischste. Doch in diesem Land scheint nur eine fixe Quote dazu in der Lage zu sein, die alten patriarchalen Seilschaften zu sprengen. Und warum nicht gleich aufs Ganze gehen – und statt der üblichen, politisch korrekten 30- eine richtig fette 50-Prozent-Frauenquote fordern? Machen wir halbe-halbe! Denn es ist für eine demokratische Gesellschaft längst nicht mehr haltbar, dass die Mehrheit in einem Minderheitenstatus verharrt. Zudem sind gemischte Teams – wie viele Studien haben dies schon belegt? – nicht nur produktiver, sondern auch innovativer und krisenresistenter. Voraussetzungen, die für uns als Gesellschaft überlebenswichtig sind, wollen wir die postpandemischen Herausforderungen bewältigen. Eine Frauenquote würde die alten Strukturen aufbrechen und auf allen Unternehmensebenen einen Kulturwandel herbeiführen, der es Frauen, ob Mutter oder nicht, erlaubt, ganz oben Platz zu nehmen. Und die dann endlich auch die Bedingungen mitgestalten könnten, die es Frauen wie Männern ermöglichen, die Karriere zu machen, die sie sich wünschen und die sie verdienen. «Don't fix the women, fix the system», lautet das Bonmot dazu.

BETREUUNG

Mehr Zeit oder Geld für die Care-Arbeit

Fliessbänder können ruhen, Computer im Stand-by-Modus schlummern, Restaurants schliessen. Doch wenn Menschen nicht mehr füreinander sorgen, steht die Welt still, funktioniert nichts mehr – das hat uns die Pandemie mal wieder eindrücklich vor Augen geführt. «Keine Erwerbsarbeit ist möglich ohne vorher geleistete Sorgearbeit», sagt die deutsche Ökonomin Adelheid Biesecker. Sorgearbeit ist hochrelevant für unsere Gesellschaft – egal ob sie unbezahlt zuhause geleistet wird oder ausgelagert in Pflegeheimen, Spitälern, Kitas.

Im Status, den gerade die unbezahlte Care-Arbeit genießt, spiegelt sich diese Systemrelevanz jedoch mitnichten. Die Leidtragenden sind insbesondere die Frauen – sie leisten mit zwei Dritteln immer noch den weitaus grössten Beitrag. Um unentgeltlich andere umsorgen zu können, reduzieren sie ihr eigenes Erwerbsspensum. 100 Millionen Franken, so hat die Ökonomin Mascha Madörin errechnet, gehen den Frauen dadurch flöten. Jährlich! Das führt die Betroffenen nicht nur in eine (finanzielle) Abhängigkeit vom Partner, sondern schlägt auch tiefe Löcher in ihre Altersvorsorge. Wird die Sorgearbeit stattdessen ausgelagert, wird das Problem nur weitergereicht. Denn in die Bresche springt dann fast immer ebenfalls eine Frau, einfach eine andere; meist eine Pflege- oder Hilfskraft ohne höhere Ausbildung und mit tiefem Lohn. Und für die Arbeit kommen diese Frauen, insbesondere in der privaten Altenpflege, häufig aus dem Ausland, wo dann wiederum noch schlechter bezahlte Hilfskräfte auf deren Angehörige schauen. Es ist eine globale Abwärtsspirale. Und sie ist weiblich.

Es ist höchste Zeit, dass das Dossier Care-Arbeit endlich auf die politische Agenda kommt – genauso wie das Thema Pflegeberufe, wo dringend bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne ausgehandelt werden müssen. Klar ist: Die Menschen brauchen mehr Geld, um Care-Arbeit zu leisten. Oder mehr Zeit. Eine mögliche Lösung wäre da ein bedingungsloses Grundeinkommen. Eine andere, die Reduktion der Arbeitszeit von acht auf sechs Stunden pro Tag – bei gleichem Lohn. Mit Letzterem machen Betriebe und zum Teil ganze Branchen in Schweden und Deutschland bereits gute Erfahrungen.

Letztendlich kommen wir nicht darum herum, die Aufgaben und Lasten neu zu verteilen: zwischen Frauen und Männern, zwischen Staat und Wirtschaft. Am Ende lautet die Frage: Who cares? Und die Antwort muss heissen: Alle! •

