

Fish-Bowl-Diskussion: Weg mit den Hürden - Her mit den Chancen

Was brauchen Frauen, damit sie auf eigenen Beinen stehen können? Welche Hindernisse müssen beseitigt werden, damit sie echte Chancen auf eine wirtschaftliche Unabhängigkeit haben? Und wie schaffen wir es, dass Akteurinnen und Akteure auf betrieblicher, gewerkschaftlicher und politischer Ebene an einem Strang ziehen? Diese Fragen waren Gegenstand der Fish-Bowl-Diskussion „Weg mit den Hürden - her mit den Chancen“.

Auf der Fachtagung des Projektes „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ am 09. Oktober 2015 diskutierten Elke Hannack (stellv. DGB-Vorsitzende), Kerstin Griese (MdB und Vorsitzende des Bundesausschusses Arbeit und Soziales), Heidi Holzhauser (Beauftragte für Chancengleichheit in der Bundesagentur für Arbeit), Christina Ramb (Abteilungsleiterin Arbeitsmarkt der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) und Frauke Gützkow (Vorstandsmitglied der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft) über Rahmendbedingungen für faire Arbeitsbedingungen, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und geschlechtergerechtes Einkommen. Durch das Fish-Bowl gab es für die anwesenden Gästen die Möglichkeit, sich aktiv an der Diskussion zu beteiligen.

Was sind Hürden und wie können diese beseitigt werden

Zu Beginn der Diskussion erläutert Frauke Gützkow anhand der Lohnverhandlungen in den Sozial- und Erziehungsberufen, warum Frauen mit ihrem Einkommen nicht für sich sorgen können: *„Oft ist es ein Dreiklang aus nicht wissen, nicht können und nicht wollen der zentralen Entscheidungsträger/innen, der dazu führt, das frauentypischen Berufen nicht die Aufwertung erfahren, die sie verdienen.“* Selbst wenn die Notwendigkeit zur Aufwertung von zum Beispiel Erzieher/innenlöhnen erkannt ist, scheitert die Durchsetzung entweder an begrenzten finanziellen Mitteln oder fehlenden politischen Willen.

Christina Ramb lenkt den Blick von der politischen auf die betriebliche Ebene und spricht eine Hürde in den Unternehmen an: *„Die Unternehmenskultur hindert Frauen daran, Karriere zu machen.“* Laut Ramb wehe in den Betrieben aber so langsam ein neuer Wind: Unternehmen seien gewillt Frauen zu fördern und das Thema Vereinbarkeit stärker in den Fokus der Betriebspolitik zu nehmen. *„Am besten geht das durch ein gegenseitiges Lernen mit Beispielen guter Praxis.“*

Welche Rahmenbedingungen müssen her

Laut Heidi Holzhauser sei die noch immer bestehende Präsenzkultur ein Hindernis von Frauen auf dem Weg zur eigenständigen Existenzsicherung. Denn: *„Viele Frauen können nicht bis spät abends im Büro bleiben. Sie müssen Familienaufgaben nachkommen und zugleich noch für den Haushalt sorgen.“* Um neue Zeitkontingente für Frauen zu schaffen brauche es deshalb haushaltsnahe Dienstleistungen, die für jeden Haushalt bezahlbar und gut zugänglich sind. Außerdem müsse es möglich sein, Arbeitszeiten selbstständig zu bestimmen. Damit ließe sich Familie und Beruf besser vereinbaren und Frauen könnten sich stärker auf ihre Erwerbstätigkeit konzentrieren.

Arbeitsmarktpolitik ist auch Gleichstellungspolitik

Die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen ist nicht nur Thema der Gleichstellungs-, Familien- und Frauenpolitik, sondern gehört auch in den Verantwortungsbereich der Arbeitsmarktpolitik. Dem stimmt Kerstin Griese zu: *„In meiner Arbeit beschäftige ich mich nicht nur mit sogenannten Männerthemen wie mit der Rente mit 63. Vielmehr ist unser*

Ziel, den Arbeitsmarkt grundsätzlich zu verbessern und prekäre Beschäftigung zu beseitigen. Das bringt Verbesserung sowohl für Männer als auch für Frauen.“ Ein gutes Beispiel sei die Einführung des Mindestlohns. Viele Frauen, die im Niedriglohnsektor beschäftigt seien, erfahren nun eine Lohnerhöhung. Ein, wenn auch kleiner Schritt in die Richtung eigenständige Existenzsicherung.

Was kann ein Entgeltgleichheitsgesetz leisten?

Das geplante Entgeltgleichheitsgesetz von Manuela Schwesig findet in der Runde grundlegende Zustimmung. Elke Hannack und Frauke Gützkow sind sich darüber einig, dass mehr Transparenz in Gehaltsfragen notwendig ist, um die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern langfristig zu schließen. Hannack fügt einschränkend hinzu: *„Ein Großteil der weiblich Beschäftigten können von dem Gesetz nicht profitieren. Fast zwei Drittel der rund 27 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland sind in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten zu finden. Und gerade in besonders kleinen Unternehmen sind Frauen überrepräsentiert. Diese Frauen fallen aus dem Wirkungskreis des Gesetzes heraus.“* Deswegen müssten auch klein- und mittelständige Unternehmen verpflichtet werden, ihre Entgeltpraxis zu überprüfen und so zu gestalten, dass weder Männer noch Frauen benachteiligt werden. Frau Ramb sprach sich gegen ein Entgeltgleichheitsgesetz aus: *„Mit dem Gesetzesvorhaben, das der Koalitionsvertrag vorsieht, schaffen wir nur mehr Bürokratie. Das können wir nicht gutheißen.“*

Was brauchen wir von der Politik?

Gunni Tillmann, IG BAU - Mitglied, nutzte die Gelegenheit des Fish-Bowls und brachte sich in die Diskussion mit ein: *„Was Frauen z.B. in der Gebäudereinigung brauchen, ist eine Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit. Denn in vielen frauendominierten Branchen wie z.B. der Gebäudereinigung schnappt die Teilzeitfalle zu. Und das bei ohnehin schon niedrigen Einkommen.“* Hierauf ertete sie tobenden Applaus und auch die Mitdiskutantinnen stimmten der Aussage zu, dass das geplante Teilzeit- und Befristungsgesetz von Andrea Nahles vielen Frauen bei der Aufstockung ihrer Arbeitszeit helfen würde. Um die Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern zu schließen, müssten Frauen den Arbeitsumfang an ihre jeweiligen Lebensbedürfnisse anpassen können.

Aus und für die Praxis

Einen Blick auf die betriebliche Ebene richtete Iris Becker von der IG Metall, als sie sich in die Diskussion mit einbrachte. Für Becker sind die geplanten Schritte richtig und wichtig, aber *„man muss auch auf die schon vorhandenen Instrumente in den Betrieben schauen. Der Gleichstellungsbericht ist zum Beispiel ein geeignetes Mittel, um Geschlechterdiskriminierung im Betrieb aufzudecken und dagegen vorzugehen. Doch er wird viel zu selten genutzt.“* Betriebliche Interessenvertretungen müssten in ihren Aufgaben gestärkt und unterstützt werden. Denn was nütze es, wenn bestehende Gesetze nicht gelebt werden?!

Am Ende sind sich alle einig: Um die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen voranzutreiben, müssen auch Männer mit in die Diskussionen einbezogen werden. Entscheidungen werden noch viel zu häufig von Männern getroffen, auch deswegen wurde am Ende die Frage an die Teilnehmerinnen gestellt: Welchen männlichen Kollegen würden Sie mit auf die Veranstaltung nehmen? Die Antwort unserer stellvertretenden DGB Vorsitzende: *„Den gesamten geschäftsführenden Bundesvorstand!“*