

## Moderiertes Gespräch

mit **Christine Morgenstern, Abteilungsleiterin Gleichstellung im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des DGB und Prof. Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin.**

Nachdem die Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wissenschaft und Gewerkschaften in Vorträgen ihre unterschiedlichen Positionen und Perspektiven auf die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen dargestellt haben, wurde es im moderierten Gespräch konkret: Anhand von echten Beispielen wurden die Diskutantinnen mit der Situation von (jungen) Frauen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert. Dabei ging es u.a. um Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern, Aufstiegschancen von Frauen vor der Elternzeit und Rahmenbedingungen für einen gelingenden Wiedereinstieg.

Im Rahmen von Interviewsituationen mit Teilnehmerinnen aus der Begleitgruppe des Projektes wurden Hindernisse auf dem Weg zur wirtschaftlichen Unabhängigkeit aufgezeigt und Forderungen formuliert. Die Begleitgruppe, bestehend aus rund 20 gewerkschaftlich organisierten Frauen zwischen Anfang 20 und Mitte 30, trifft sich in regelmäßigen Abständen mit dem Projektteam. Ziel ist es, die Projektarbeit kontinuierlich an die Lebensrealitäten von (jungen) Frauen rückzukoppeln und gleichzeitig Impulse von Betroffenen in die Projektprozesse einfließen zu lassen.

### **Was kann aus Sicht von Politik, Gewerkschaften und Wissenschaft getan werden, um Frauen eine eigenständige Existenzsicherung zu ermöglichen und sie nachhaltig zu sichern?**

Für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen bedarf es dringend eines rechtlichen Rahmens, welcher gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit festlegt.

Frau Morgenstern spricht sich für das angekündigte Entgelttransparenzgesetz der Bundesregierung aus. Dieses umfasst – in Anlehnung an den Fair Pay Act der USA, der zum 1. Januar 2016 in Kraft tritt – drei Stellschrauben: Prüfverfahren in den Unternehmen, den individuellen Auskunftsanspruch für Frauen in den Betrieben und die Berichtspflicht der Unternehmen.

Elke Hannack sieht in der Umsetzung des geplanten Gesetzes ein Problem: Das Gesetz gelte, ähnlich wie die Frauenquote, nur für Betriebe ab 500 Mitarbeiter/innen, jedoch treten die meisten Entgeltungleichheiten in kleineren und mittleren Betrieben auf. Und hier ist der Frauenanteil besonders hoch. Zudem fordert Hannack: *„Wir brauchen hier ein Verbandsklagerecht, um Frauen bei der Durchsetzung ihres individuellen Auskunftsrecht tatkräftig zu unterstützen!“*

Frau Morgenstern weist in dem Zusammenhang auf die Orientierung am Koalitionsvertrag hin, jedoch sei der bisherige Gesetzesentwurf noch nicht finalisiert und befinde sich noch in Abstimmung im Ministerium.

## Was sind die Ursachen für die wirtschaftliche Abhängigkeit von Frauen?

Frau Prof. Allmendinger analysiert die Ursachen und Bestandteile des Gender Pay Gaps: So tragen unterschiedliche Arbeitszeitvolumina, häufigere Erwerbsunterbrechungen, die Berufswahl und Betriebsgröße zur schlechteren Bezahlung von Frauen bei. *„Gerade der Gender Time Gap ist hier ausschlaggebend. Er muss auf die tarifpolitische Agenda – da geht mehr!“*. Elke Hannack reagiert und betont, dass Tarifverträge zwar Gleichstellung fördern, aber auch sukzessive überholt und angepasst werden müssen. Zudem müsse ein gesellschaftspolitisches Umdenken stattfinden, auch in Bezug auf Arbeitszeiten.

Zur wirtschaftlichen Abhängigkeit trage laut Hannack das Ehegattensplitting bei. *„Um Entgeltgleichheit umzusetzen, müssen wir endlich das Ehegattensplitting abschaffen!“*.

## Was ist aus Sicht junger Frauen zu tun?

Alicia, ein Mitglied aus der Begleitgruppe, schildert die Probleme, die ihr als Betriebsrätin begegnen. Gerade als Teilzeitbeschäftigte und Alleinerziehende sei es schwierig, das Mandat mit der Arbeitszeit und dem -volumen ihrer Beschäftigung zu vereinbaren. Deswegen müsste aus ihrer Sicht ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) den veränderten Arbeitsbedingungen und –alltagen angepasst werden. Elke Hannack unterstützt diese Forderung: Insbesondere die hohe Präsenzpflicht bei Gremiensitzungen sei in Sachen Vereinbarkeit eine Stolperfalle, gerade wenn Freistellungen fehlen oder nicht ausgeschöpft werden können.

Beschäftigte allgemein bräuchten mehr Arbeitszeitsouveränität stimmt auch Jutta Allmendinger zu. Denn gerade Frauen wünschen eine höhere Stundenzahl, Männer hingegen – so zeige der Trend – wünschen sich inzwischen eine geringere Wochenarbeitszeit. Gerade für die Vereinbarkeit sei es maßgeblich, dass Beschäftigte und v.a. Frauen über die Dauer, Lage und Rhythmus ihrer Arbeit mitbestimmen können. Derzeit scheitern viele Eltern an der großen Kluft zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit. Hier spiele auch die in Deutschland ausgeprägte Präsenzkultur eine wichtige Rolle. *„Auch dagegen müssen wir etwas unternehmen – damit auch Teilzeitbeschäftigte die ihnen zustehende Wertschätzung und die damit verbundenen Aufstiegschancen erhalten. Wichtig ist schließlich, dass die Beschäftigten ihre Aufgaben erledigen, nicht wie lange die Chefin oder der Chef sie im Auge hat!“*, ergänzt Elke Hannack.

Eine weitere Teilnehmerin der Begleitgruppe spricht die Debatte um die (monetäre) Aufwertung sozialer und erzieherischer Berufe (SuE) an: Paula studiert nach abgeschlossener Erzieherinnen-Ausbildung nun Erziehungswissenschaften. Sie zeigt nicht nur die schlechten Arbeitsbedingungen von sozialen Berufen auf, sondern richtet den Blick auch auf die häufige Doppelbelastung: Soziale Berufe werden meist in schulischer Ausbildung gelehrt, die nicht vergütet sind und teils zusätzlich Schulgeld kosten. Wer sich nach einer solchen Ausbildung mit einem Studium weiterqualifizieren möchte, bekommt nicht in allen Bundesländern Bafög-Leistungen. Hier verdeutlicht Elke Hannack den dringenden Handlungsbedarf an die Politik: Die derzeitige Lage sei hochgradig problematisch, da es einen anerkannten Trend zur Akademisierung der Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher gebe. Damit werde die akademische Weiterbildung von

Erzieherinnen und Erziehern sabotiert, indem man potenziellen Bildungsaufsteiger/innen den Geldhahn zudrehe. *„Absolventinnen und Absolventen einer dualen Ausbildung oder einer einphasigen schulischen Ausbildung können völlig problemlos ein Studium anschließen und erhalten dafür BAföG Förderung. Das wollen wir auch für die Erzieherinnen und Erzieher erreichen!“*

Eine weitere Hemmschwelle auf dem Weg zur wirtschaftlichen Unabhängigkeit ist laut einer Begleitgruppenteilnehmerin sind befristete Verträge und prekäre Teilzeitbeschäftigung. An eine Absicherung im Alter sei so kaum zu denken, selbst wenn frau wirtschaftlich unabhängig sein will. Katrin schildert ihre Erfahrung als Akademikerin, statt einer vollen oft nur eine Teilzeitstelle angeboten bekam und dies oft mit einer sehr geringen Vergütung einherging. Auch Stipendien seien auf lange Sicht ein Risiko, da die soziale Absicherung für die Zukunft fehle.

Prof. Jutta Allmendinger betont, wie wichtig es hier sei, auf politischer wie gewerkschaftlicher Ebene den Fokus auf den gesamten Lebensverlauf zu richten. Elke Hannack bekräftigt die Forderung von Gewerkschaften nach Arbeitszeiten, die sich im Lebensverlauf anpassen lassen und doch immer soziale Absicherung sicherstellen. Minijobs seien hier nicht die Lösung. Der Gender Pension Gap liegt in Deutschland bei rund 50 Prozent. Dies mache deutlich: *„es reicht nicht aus wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen einzufordern, wenn sich die Rahmenbedingungen unter denen Frauen Erwerbs- und Sorgearbeit leisten nicht nachhaltig ändern!“*

### Wo sind Lösungsansätze zu finden?

Um Frauen nachhaltig einen Weg zur eigenen wirtschaftlichen Unabhängigkeit zu gewähren, müsse der Fokus erweitert werden, stellt Prof. Allmendinger fest: *„Wir müssen auch die Männer mit ins Boot holen!“*. Belegt durch die Allensbach-Studie stocken Männer gerade in der Familienzeit ihr Erwerbsstundenpensum auf – während Frauen zuhause bleiben und Erziehungs- bzw. Pflegearbeit leisten und so Aufstiegschancen im Berufsleben verpassen.

Das Modell des männlichen Ernährers - ER in Vollzeit, SIE in Teilzeit - sei nicht mehr in den Köpfen vorherrschend, aber vielfach Realität. Immer noch sind es häufig Frauen, die aufgrund von Vereinbarkeitsproblemen oder zugunsten des Partners komplett aus dem Beruf aussteigen und somit ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit vollständig aufgeben. Hier müsse man ansetzen: Es bedarf umfangreicher Aufklärungsarbeit in den Betrieben. Denn gerade Maßnahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind oft Fragen der Arbeitsorganisation, an deren Umsetzung Arbeitgeber/innen gemeinsam mit Arbeitnehmervertretungen beteiligt werden müssen. Auch Betriebs- und Personalratsgremien müssen hier in die Thematik eingebunden werden. Durch Aufklärung könne die Unterstützung von Männern in den Betrieben/Verwaltungen gewährleistet werden – *„für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen!“*