



Anne Jenter zum Internationalen Frauentag 2008

Liebe Frauen, liebe Kolleginnen,

ganz herzlich begrüße ich euch heute zu unserer Veranstaltung zum Internationalen Frauentag unter dem DGB-Motto „Ich bin mehr wert“.

Ich füge hinzu: Frauen sind Mehrwert – Frauen verdienen mehr!“

Einige behaupten, Frauen seien die Gewinnerinnen auf dem Arbeitsmarkt. Das stimmt jedoch nur auf den ersten Blick. Von den Frauen im erwerbsfähigen Alter waren vor acht Jahren nur ca. 50 Prozent erwerbstätig. Heute haben knapp 70 Prozent aller Frauen im erwerbsfähigen Alter eine Beschäftigung. Es scheint also für Frauen doch alles zu gehen. Doch diesem Anstieg der Frauenbeschäftigung steht keine Erhöhung des Arbeitsvolumens der Frauen gegenüber. Im Gegenteil: Das Arbeitsvolumen der Frauen insgesamt ist im letzten Jahr sogar gesunken. Ihr Arbeitsvolumen liegt weit unter 50 Prozent. Vielmehr ist das Ansteigen der Frauenbeschäftigungsquote auf die Zunahme von Teilzeitarbeitsverhältnissen und geringfügiger Beschäftigung zurückzuführen – den so genannten Minijobs. Immer mehr erwerbstätige Frauen teilen sich also ein kleineres Stück vom Kuchen.

Teilzeitbeschäftigung ist typisch für Frauen im Erwerbsleben. 84 Prozent der Teilzeitkräfte sind weiblich. Und was verdienen sie? Nahezu die Hälfte aller Teilzeitbeschäftigten bekommt ein Bruttoentgelt unter 800 Euro.

In den neuen Bundesländern sind sogar sehr viele Frauen gezwungen eine Teilzeitbeschäftigung anzunehmen. Sie finden – so sehr sie sich auch bemühen - keine Vollzeitstelle. Auch in den alten Bundesländern suchen zwölf Prozent der Teilzeitbeschäftigten eine Vollzeitstelle. Die anderen entscheiden sich aufgrund persönlicher oder familiärer Verpflichtungen für Teilzeit.

Und stellt euch vor: Zwei Drittel der Menschen, deren eigenes Einkommen sich auf die geringfügige Beschäftigung beschränkt, sind Frauen. Sie haben kaum genügend Geld zum Leben.

Sogar viele der Frauen, die voll erwerbstätig und sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, können von ihrem Einkommen kaum leben. Die zentrale Forderung der Gewerkschaftsfrauen nach einer eigenständigen Existenzsicherung für Frauen ist also aktueller denn je.

Noch eine weitere Form der so genannten Prekarisierung der Arbeit kommt hinzu: Gut drei Millionen Menschen sind nur noch befristet beschäftigt, fast 60 Prozent von ihnen sind Frauen. Die Verunsicherung nimmt zu, eine langfristige Lebensplanung ist kaum noch möglich. Vor allem jüngere Menschen werden befristet eingestellt.

Unter denen, die mit ihrer Erwerbsarbeit lediglich Armutslöhne beziehen, sind über 70 Prozent Frauen. Sie arbeiten vor allem im Dienstleistungsbereich und in Kleinbetrieben.

Hier tickt eine Zeitbombe. Teilzeitarbeit und Armutslöhne, geringfügige Beschäftigung und Minijobs führen zu Altersarmut.

Und Altersarmut hat ein weibliches Gesicht.

Hier kann ich euch nur zurufen: Frauen sind mehr wert – Frauen verdienen mehr – Frauen wollen gute Arbeit und ein gutes Leben!

Solange jedoch Frauen Familie und reguläre Vollzeitberufstätigkeit nicht oder nur sehr schwer miteinander vereinbaren können und sich deshalb in geringfügige Beschäftigung und Teilzeit mit Armutslöhnen drängen lassen, darf die Witwenrente bei einem weiteren Umbau der sozialen Sicherungssysteme nicht abgeschafft werden, wie z.B. Arbeitgeberpräsident Hundt dies bereits gefordert hatte.

Kolleginnen, jede von uns muss sich immer wieder sagen: Ich bin mehr wert!

Als GEWlerin möchte ich noch ein anderes Schlaglicht auf die Situation von Frauen in der Arbeitswelt werfen: Auch ein erfolgreiches Studium bietet keine Garantie für einen guten Start ins Berufsleben. 44 Prozent der Frauen und 23 Prozent der Männer beginnen mit einem Praktikum. Oft genug – ohne jegliche Bezahlung.

Die folgenden Zahlen hören sich jedoch gut an: Über 50 Prozent der Abiturienten und knapp 50 Prozent der Studienanfänger und der Hochschulabsolventen sind weiblich.

Jedoch auf dem Weg noch oben, gehen die Frauen im Wissenschaftsbetrieb verloren: Wir sprechen von einer „leaky pipeline“, um den Berufsweg von Frauen im Wissenschaftssystem zu charakterisieren. Um im Bild zu bleiben: Der Wissenschaftsbetrieb ist für Frauen eine mit Löchern übersäte Röhre. Die Wissenschaft verliert jede Menge Frauen auf dem Wege nach oben.

Auf dem Weg zur Professur wird offensichtlich vielen Frauen vermittelt, dass die Universität nicht der richtige Ort für sie sei. Das Ergebnis: Im Jahr 2005 sind weniger als 15 Prozent der Professoren-Stellen mit Frauen besetzt. Und das, obwohl der Frauenanteil unter denjenigen, die die formalen Voraussetzungen für eine Professur erfüllen, bei 20 Prozent liegt, und Frauen 40 Prozent derjenigen stellen, die eine Doktorarbeit erfolgreich abschließen.

(In den höchsten Besoldungsstufen C4 bzw. W3 liegt der Frauenanteil bei 10,0 Prozent. Unter den Mitgliedern der Hochschulleitungen sind die Frauen mit 15,9 Prozent beteiligt, der Anteil der Präsidentinnen liegt noch darunter mit nur 11,1 Prozent, der der Rektorinnen liegt bei nur 8,4 Prozent. Die Forschungseinrichtungen schneiden dabei noch schlechter ab als die Hochschulen: Nur 7,2 Prozent der Führungspositionen in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen sind von Frauen besetzt.)

Diese Übermacht von Männern in der Wissenschaft macht ein Beteiligungs- und damit ein Demokratiedefizit deutlich. Dieses Demokratiedefizit durch den Ausschluss von Frauen in zentralen Positionen in gesellschaftlichen Institutionen wie Hochschulen und Forschungseinrichtungen wirkt für mich noch schwerer als die Tatsache, dass das Potenzial von vielen klugen Frauen nicht genutzt wird.

Die Daten zeigen zweierlei: Es sind genügend qualifizierte Wissenschaftlerinnen vorhanden, um herausgehobene Positionen mit Frauen zu besetzen – ich erwähne das, weil noch oft genug das Gegenteil behauptet wird. Und es steckt System hinter dem Ausschluss von Wissenschaftlerinnen. Es gibt strukturelle Barrieren für Frauen, die sich gegenseitig verstärken, so genannte „Gläserne Decken“.

Zum Beispiel:

Angehörige der eigenen sozialen und Geschlechtergruppe werden bevorzugt. Männer bevorzugen Männer, das zeigen die Erfahrungen vieler Wissenschaftlerinnen. Und da die Entscheider überwiegend Männer sind, ist dies eine massive Barriere für Wissenschaftlerinnen.

Oder:

Eine weitere strukturelle Barriere für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ist die stärkere Beanspruchung von Frauen durch Familienpflichten bzw. die Tatsache, dass sie ihnen gesellschaftlich zugeschrieben wird. Es ist nämlich dabei relativ unwichtig, ob die Frauen tatsächlich Kinder haben. Allein die potenzielle Mutterschaft wirkt sich schon ungünstig auf die Leistungszuschreibungen ihrer Umgebung und auf die weitere Karriereentwicklung aus.

Allerdings zeigen aktuelle Studien, dass weder die Publikationsraten noch das Leistungsniveau von Wissenschaftlerinnen mit Kindern niedriger ist.

(Verstärkt werden solche diskriminierenden Tendenzen durch den Mythos von dem Wissenschaftler, nämlich der Vorstellung, dass Wissenschaft eine Lebensform sei und das ganze Leben davon durchdrungen sein müsse. Dieser Mythos kann zwar zunächst attraktiv sein. In der Praxis lässt er dem wissenschaftlichen Nachwuchs keine Wahl.

Verbleib und Erfolg in der Wissenschaft zwingen zur „Selbstaussbeutung“ und zu Arbeitszeiten und Arbeitsformen, die gesellschaftlich destruktiv sind.)

Handlungsbedarf besteht also auf verschiedenen Ebenen:

- Mehr Transparenz bei der Vergabe von Stellen ist notwendig.
- Für die Entlastung der Kolleginnen – und auch Kollegen – die Kinder groß ziehen sind flexible Arbeitszeiten, die jedoch verlässlich für die Vereinbarkeit sein müssen, und gute Ganztageseinrichtungen zur Kinderbetreuung die zentralen Hebel zum Abbau von Diskriminierungen.
- Wir brauchen ein Professionsverständnis in der Wissenschaft, in dem Frauen mit ihren Lebensentwürfen nicht ausgegrenzt werden.
- Wir brauchen in der Wissenschaft transparente Rekrutierungsstrukturen und Personalentwicklung sowie Teamarbeit und Mitarbeiterführung. (Dabei müssen die Hochschulen und Forschungseinrichtungen unterschiedliche Lebensentwürfe respektieren, und sie haben die dominanten Hochschul- und Fachkulturen zur Diskussion zu stellen und zu öffnen.)

Kolleginnen, ich muss wieder feststellen: Frauen verdienen mehr - Frauen brauchen mehr Aufstiegsmöglichkeiten, Frauen verdienen mehr – mehr Rücksichtnahme auf ihre Lebensbedingungen! Frauen sind mehr wert!

Wenden wir uns wieder der Wirtschaft zu:

Diese bestausgebildete und sehr qualifizierte Frauengeneration verwandelt sich auch heutzutage noch in kleine Minderheiten in den Führungspositionen in der Wirtschaft. Nur zehn Prozent aller Führungspositionen in der Privatwirtschaft sind mit Frauen besetzt.

In den Vorständen der 100 größten Unternehmen in Deutschland ist wahrscheinlich gerade mal eine Frauen vertreten - vor ein paar Jahren waren es mal vier Frauen.

Frauen sind in Deutschland immer noch Ausnahmefrauen im Top-Management mit ca. 8 Prozent und im mittleren Management mit nur 13 Prozent.

Liebe Kolleginnen, liebe Frauen,

Gleichstellungspolitik muss in Deutschland neu belebt werden. Die Gleichstellung der Geschlechter kommt in der Privatwirtschaft nicht voran. Als die Arbeitgeber per Gleichstellungsgesetz zum Handeln verpflichtet werden sollten, kam es zum Stillstand. Bundeskanzler Schröder ließ sich damals von der Litanei der Überregulierung und sinkenden Wettbewerbsfähigkeit überzeugen und sprach selbst von Gedöns. Verbrämt wurde und wird das Nichtstun mit einer freiwilligen Vereinbarung, die die Arbeitgeberverbände und die Bundesregierung abgeschlossen haben.

Aufgrund vielfältiger Rückmeldungen aus den Betrieben wissen wir, viele Mütter haben Probleme bei der Rückkehr aus der Elternzeit. Sie werden oft aus dem Betrieb herausgedrängt. Klar ist: auch gleichstellungsorientierte Familienpolitik ist wichtig.

Familiengerechte Betriebe und auch familiengerechte Schulen sowie auch familiengerechte Hochschulen sind dringend notwendig. Gleichstellungsorientierte Familienpolitik ist ein wichtiges Standbein, um die Gleichstellung der Geschlechter zu verbessern. Mit dem Elterngeld in Form von Lohnersatzleistung sind wir ein Stück weiter gekommen. Aber an Familien orientierte Arbeitszeiten müssen wir noch erkämpfen. Familienpolitik ist jedoch kein Ersatz für Gleichstellungspolitik.

Familienpolitik ersetzt keine systematische, an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik in den Betrieben. Personalauswahl, Personalbeurteilung und Personalentwicklung müssen sich in allen Betrieben an der Gleichstellung der Geschlechter orientieren.

Die Unternehmen müssen in die Verantwortung genommen werden und ihren Beitrag zur Gleichstellung von Mann und Frau leisten. Die freiwillige Vereinbarung in der Privatwirtschaft hat diese Wirkung nicht erzielt. Das Handeln des Gesetzgebers bleibt unerlässlich.

Frankreich, Spanien und Finnland beispielsweise verpflichten Arbeitgeber per Gesetz zur aktiven Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Wir brauchen endlich ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft.

Die Erfolge anderer Länder zeigen, dass Druck nicht schadet, auch nicht in den Konkurs führt, sondern die Geschlechtergerechtigkeit fördert.

Kolleginnen, habt ihr schon mal was von der Entgelt-Schere gehört?

Die Europäische Kommission ermittelte in ihrem Gleichstellungsbericht 2007 einen durchschnittlichen Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern innerhalb der EU von 15 Prozent. In Frankreich ist die Gehaltsschere zwischen 1995 und 2005 von 13 auf 12 Prozent zurückgegangen, in Großbritannien sogar von 26 auf 20 Prozent.

In Deutschland jedoch beträgt der Unterschied 22 Prozent. Dieses Ergebnis toppen nur noch Zypern, Estland und die Slowakei. Die immer weiter auseinander gehende Entgeltschere zwischen Frauen und Männern ist ein Armutszeugnis für eine führende Industrienation wie Deutschland.

Der hohe Entgeltunterschied hat viele Gründe:

Frauen arbeiten in anderen Branchen und anderen Berufen als Männer.

Über 80 Prozent der erwerbstätigen Frauen arbeiten in Dienstleistungsbereichen. Sie bewältigen Verwaltungsarbeiten, erziehen, pflegen oder betreuen. Sie tragen Verantwortung für andere Menschen. Eine hohe Verantwortung, aber die wird selten gewürdigt und noch seltener gut bezahlt.

Eine medizinische oder zahnmedizinische Fachangestellte (früher Arzthelferin) hat kaum Aufstiegschancen. Dies gilt auch für Grundschullehrerinnen und Erzieherinnen. Ebenso befindet sich das Entgelt einer Verkäuferin, Friseurin oder Erzieherin am unteren Ende der Einkommensskala.

Bei der Bewertung von Arbeit und von Fähigkeiten und Kompetenzen werden zumeist die Fähigkeiten besser bewertet, die Männern zugeschrieben werden und ihnen leichter fallen.

Früher war das die Muskelarbeit, die besser bezahlt wurde als die Fingerfertigkeit, heute ist es das technische oder handwerkliche Verständnis, das höher im Kurs steht, als soziale und kommunikative Kompetenzen. – Deshalb erhalten Kassiererinnen weniger Lohn als Lagerarbeiter, Erzieherinnen weniger Gehalt als Polizisten.

Frauentypische Lebensläufe mit familienbedingten Erwerbsausstiegen, Teilzeitphasen und Tätigkeiten unterhalb der beruflichen Qualifikation vermindern das Erwerbseinkommen auch sehr stark.

In die Wertschätzung beruflicher Erfahrung fließt nicht selten männliches Ausharrungsvermögen ein. Lange Zeiten der Betriebs- und Berufszugehörigkeit benachteiligen Frauen aufgrund der ihnen nach wie vor zugemuteten Doppelrolle von Erwerbsarbeit und überwiegender, wenn nicht sogar alleiniger Zuständigkeit für Pflege-, Erziehungs- und Reproduktionsarbeit

Es entsteht ein Teufelskreis. Da Frauen Kinder gebären, wird ihnen die Verantwortung für Familienaufgaben zugesprochen. Da Frauen Familienaufgaben wahrnehmen und dem Arbeitsmarkt nicht vollkommen uneingeschränkt zur Verfügung stehen, bekommen sie die geringeren Entgelte.

In nahezu allen Industriegesellschaften haben sich in den vergangenen Jahrzehnten die Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Frauen und zur Kinderbetreuung gewandelt. In Deutschland sind jedoch Frauen im internationalen Vergleich seltener erwerbstätig, seltener Mütter – und noch seltener beides zusammen.

(Die traditionellen Rollenmuster für Frauen und Männer schlagen in Deutschland noch immer auf die strukturellen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen durch.

Zum Beispiel ist das Steuersystem immer noch nicht an der Gleichstellung der Geschlechter orientiert. Das Ehegattensplitting ist ein Relikt aus dem letzten Jahrtausend. Es baut auf der Vorstellung auf, dass es nur eine Form der Lebensgestaltung gibt: Der Mann geht arbeiten und die Frau ist für die Erziehung der Kinder zuständig. Vom derzeitigen System profitieren vor allem Ehepaare, bei denen nur einer oder eine erwerbstätig ist. Im Schnitt haben diese eine steuerliche Entlastung von ca. 2800 Euro, das Geld erhält der Erwerbstätige – in der Regel der Ehemann. Gehen beide Partner arbeiten, ist der Splittingvorteil viel geringer: nur 1200 Euro gehen dann auf das Konto des Ehepaars. Auch große regionale Ungerechtigkeiten bringt das mit sich. Der Splittingvorteil beträgt im Westen 1800 Euro, im Osten dagegen nur 720 Euro. Insgesamt gehen nur 7 Prozent des gesamten Splittingvolumens von ca. 20 Mrd. Euro in die östlichen Bundesländer.

Auch kommt das Ehegattensplitting vor allem Spitzenverdienern mit einem Jahreseinkommen von 120.000 Euro zu Gute: Sie erhalten die maximale Steuerersparnis von beinahe 8000 Euro, Geringverdiener haben dagegen eine maximale Steuerentlastung von ca. 2.000 Euro.

Außerdem haben über 40 Prozent aller Ehen, die vom Ehegattensplitting profitieren keine Kinder. An Ungerechtigkeit kommt noch hinzu: unverheiratete Eltern bzw. Alleinerziehende erhalten gar keine Steuerentlastung durch das Ehegattensplitting. Ehegattensplitting ist und bleibt ein familienpolitischer Irrläufer –auch das Familiensplitting, das sich die CDU auf die Fahnen geschrieben hat.

Getoppt wird diese Ungerechtigkeit noch, wenn Kinder zu versorgen sind. Hier lohnt sich eine zweite Erwerbstätigkeit nur dann, wenn der Splittingvorteil zumindest zurückverdient wird. Klar, dass sich da viele Frauen überlegen, ob sie die Doppelbelastung von Familie und Beruf eingehen wollen. Der Trend, Müttern die Hauptrolle in der Betreuung der Kinder zuzuweisen, verstärkt sich durch das Ehegattensplitting und führt zu ökonomischer Abhängigkeit der Ehefrau vom ihrem Mann.)

Liebe Kolleginnen, liebe Frauen,

es muss ein Ruck durch Deutschland gehen: Die Gleichstellung der Geschlechter muss her.

- Frauen sind mehr wert! Frauen verdienen mehr!
- Wir Frauen brauchen mehr Beschäftigungsmöglichkeiten, die ein ökonomisch eigenständiges Leben ermöglichen.
- Wir Frauen brauchen mehr Aufstiegsmöglichkeiten.
- Wir Frauen wollen mehr Lohn und Gehalt!
- Wir Frauen fordern eine bessere Bezahlung in den so genannten typischen Frauenberufen!
- Wir Frauen wollen endlich gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit!
- Wir Frauen wollen diskriminierungsfreie Tarifverträge!
- Wir Frauen brauchen mehr Gleichstellungsorientierung in allen gesellschaftlichen Strukturen - im Steuersystem und im Bildungssystem.
- Wir Frauen wollen mehr als eine Kanzlerin!
- Wir Frauen wollen gute Arbeit und ein gutes Leben – Kolleginnen, wir Frauen verdienen mehr!
- Vergessen wir nie: Ich bin mehr wert!

Anne Jenter ist Leiterin des Vorstandsbereichs Frauenpolitik beim GEW-Hauptvorstand

Mehr Informationen unter www.gew.de