

Begrüßungsrede

**Helene Wildfeuer,
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung**



dbb
beamtenbund
und tarifunion
bundesfrauen-
vertretung

**10. Frauenpolitische Fachtagung der dbb
bundesfrauenvertretung
19. März 2013, dbb forum berlin**

– Es gilt das gesprochene Wort –

Sehr geehrter Herr Staatssekretär,
Sehr geehrte Abgeordnete,
Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
Liebe Gäste,
...

Herzlich willkommen im dbb forum in Berlin. Schön, dass Sie so zahlreich gekommen sind.

„Groß ist die Zahl der Appelle im Land, mehr Kinder auf die Welt zu bringen, für die Kinder mehr zu tun, für die Mütter mehr zu tun. Wie aber sieht die Wirklichkeit hinter diesen Appellen in vielen Fällen aus?“
Meine Damen und Herren,

so eröffnete eine Journalistin eine Fernsehreportage über den erfolglosen Kampf einer jungen berufstätigen Frau, die ihr Recht auf gleichwertig bezahlte Arbeit in Teilzeit in einer Stadtverwaltung durchzusetzen versuchte.

Ich möchte noch ein wenig mehr aus dem Beitrag zitieren:
„Mit der Geburt ihres Kindes geriet die 29-jährige Anita Hörtig in ein Dilemma, das hunderttausende Mütter mit kleinen Kindern kennen. Einerseits liebt sie ihren Beruf, brauchte auch den Verdienst dringender denn je, denn die Familie hatte gerade ein Haus gebaut. Andererseits wollte sie das Kind in den ersten Lebensjahren nicht den ganzen Tag aus der mütterlichen Obhut geben. Also bat sie die Gemeinde um eine Halbtagsstelle. Doch dort wollte man ihr nur eine Pauschale bezahlen, wesentlich niedriger als die Hälfte des zuvor bezahlten vollen Gehalts...“

Es ist kaum zu glauben, aber dieser Fernsehbericht stammt aus dem Jahr 1979.

Ich erinnere mich gut an den geschilderten Fall. Auch mich hat das damals einmal mehr in meinem Entschluss bestätigt, mich aktiv für die Rechte von Frauen am Arbeitsplatz innerhalb der dbb Gewerkschaften zu engagieren.
Sie denken jetzt bestimmt: Fälle, wie der von Anita Hörtig von 1979, die sind doch Schnee von gestern. Heute gibt es schließlich Gesetze und Grundsatzurteile, die ein solches Vorgehen öffentlicher Arbeitgeber verbieten...

Sie haben natürlich Recht. Was ich Ihnen mit dieser kurzen Zeitreise aber zeigen möchte: Trotz gesetzlicher Errungenschaften im Arbeitsrecht, wie dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, Elterngeld- und Elternzeitregelungen, Kündigungsschutz während der Schwangerschaft, und, und, und, ist das Thema der gleichwertigen Bezahlung von Frauen alles andere als „out“. Heute ist das Recht – dem Bundesverfassungsgericht sei Dank – in weiten Teilen korrigiert.

Hinsichtlich der Wertschätzung jener Arbeiten, die Frauen tun – und damit meine ich alle Tätigkeiten, die Frauen ausführen – sind wir in den vergangenen 30 Jahren nur schleppend vorangekommen.

Noch immer stecken wir ideell fest im Klischee des männlichen Ernährermodells, das Frauen als Ehefrauen und Mütter definiert und ihnen die Nebenrolle als Zuverdienerin zuteilt.

Eine neue Untersuchung von Zukunftsforschern hat jüngst ergeben, dass die Doppelverdienerfamilie das neue Ideal für heutige Paare darstellt. Mit „ideal“ ist hier die tatsächliche Wunschvorstellung von Männern und Frauen gemeint. Über zwei Drittel der Bevölkerung (67%) finden es geradezu 'ideal', wenn in einer Familie 'beide Partner berufstätig sind.

Wir haben es hier mit einem Bevölkerungstrend zu tun. Bis 2030 wird prognostiziert, könnten bereits 80 Prozent der Bevölkerung den Wunsch beziehungsweise die Notwendigkeit verspüren, die Erwerbstätigkeit gemeinsam zu schultern.

Stehen wir damit vor dem lang ersehnten Paradigmenwechsel?

Meine Damen und Herren,

Noch lauschen wir hier einer leisen Zukunftsmelodie. Denn der hehre Wunsch, den viele äußern, steht noch immer im Kontrast zur oft ernüchternden Realität:

Nicht bezahlte Arbeit ist traditionell Frauenarbeit!

Werfen wir einen Blick hinter die Gardinen deutscher Wohnzimmer:

Frauen stemmen den Großteil der Haushaltstätigkeiten sprich kochen, putzen, bügeln – egal, ob sie berufstätig sind oder nicht. Durchschnittlich 37,5 Stunden pro Woche bringen sie damit zu. Diese Leistungen werden von der Gesellschaft nicht als Arbeitsleistung im Sinne von „Erwerbsarbeit“ anerkannt. Ein finanzieller Wert wird dieser Art der Arbeit erst beigemessen, wenn die Leistung von externen Anbietern eingekauft und bezahlt wird.

Halten wir fest: Zu einem überproportionalen Anteil schlägt sich unbezahlte Hausarbeit auf dem Arbeitszeitkonto der Frauen nieder. Das bedeutet auch, dass Frauen in der Regel weniger Zeit für Erwerbsarbeit zur Verfügung steht als Männern. Hinzu kommt, dass traditionell von Frauen ausgeübte Berufe schlechter bezahlt werden. Ein Teufelskreislauf!

Bereits heute verfügen Frauen im Schnitt über 22 Prozent weniger eigenes Erwerbseinkommen im Monat als Männer. Und über die Jahre subsumiert sich dieser im europäischen Vergleich hohe Gender Pay Gap zu ordentlichen Verlusten bei der Alterssicherung. Aktuell verfügen Frauen über rund 60 Prozent weniger eigene erwirtschaftete Alterseinkünfte als Männer.

Werfen wir noch einen Blick in jene Berufsfelder, in denen vor allem Frauen tätig sind. Das ist zunächst einmal der gesamte öffentliche Dienst. Mit über 53 Prozent weiblichen Beschäftigten einer der Hauptarbeitgeber von Frauen in Deutschland:

Dort haben wir 2009 in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Untersuchung angeregt, die Verdienstunterschiede in den Verwaltungen aufspüren sollte. Das mit der Recherche betraute Statistische Bundesamt wurde, wie erwartet, fündig.

Insgesamt scheren die Verdienste zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Dienst um acht Prozent auseinander. In Bereichen, in denen mehr Frauen arbeiten als Männer, etwa in Erziehungs- und Betreuungseinrichtungen, finden wir Lohnunterschiede von bis zu 21 Prozent.

Warum ist das so? Und warum ändert sich daran nichts? Wer stellt sich quer? Sind es gesellschaftliche Strukturen? Die Genügsamkeit der Frauen, die man ihnen in Lohnverhandlungen nachsagt? Oder sind es die Tarifparteien, sprich Männer, die Frauengehälter aushandeln?

Es ist von allem etwas:

Wir beobachten, dass Frauen und Männer mit den gleichen Chancen und Motivationen in den Beruf starten. Probleme tauchen meist erst dann auf, wenn aus Frauen Mütter werden. Folgt dem Prinzip der im öffentlichen Dienst geltenden Leistungsbezahlung gibt es für berufstätige Frauen ohne Kinder zunächst keine Probleme. Mit durchgehender Erwerbsbiografie müsste eine Frau die gleichen Chancen im Berufsleben haben wie ein Mann. Das ist vom Grundgesetz vorgegeben. Im TVöD, TVL und in den Besoldungsgesetzen gesichert ist zusätzlich der Grundsatz: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. So weit so gut.

Doch liegt hier ein folgenschwerer Denkfehler vor: „Gleich“ bedeutet in diesem Fall: genauso wie ein Mann. Der Anspruch der ständigen Verfügbarkeit, der ununterbrochenen Leistungsfähigkeit eines Mitarbeiters, einer Mitarbeiterin, ist der Keim, aus dem später gewaltige Ungleichheiten erwachsen können: Nur wer eine durchgehende Erwerbsbiografie sicherstellen kann – egal ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Beamtinnen und Beamte – erhält die volle Renten- bzw. Versorgungsbezüge. Männer können dies erreichen, ob sie Vater sind oder nicht. Tatsache ist: Auch heute noch sind es Mütter, die ihr Erwerbsleben für die Kindererziehung unterbrechen und dadurch die finanzielle Nachteile erfahren. Das Problem liegt dabei nicht im Tarifsystem oder im Fehlen gesetzlicher Regelungen. Es liegt vielmehr im Nicht-Einhalten gesetzlicher Regelungen und in informellen Absprachen, die sich aus unserer männlich geprägten Arbeitskultur ergeben.

Frauen, die Mütter werden, müssen eine Pause einlegen. So sieht es das Mutterschutzgesetz vor. Von einer Gleichbehandlung ist schon an dieser Stelle nicht mehr die Rede. Eine mögliche Konsequenz wäre es, auch Väter per Gesetz zur Pause zu zwingen: Eine so genannte Vaterpflichtzeit! Vielleicht geht es ja nicht anders: Wenn Männer sich nicht freiwillig an der Erziehungsarbeit beteiligen, dann muss man sie wohl zu ihrem Glück zwingen...

Ich wünsche mir, dass wir solch drastische Maßnahmen nicht benötigen, um zu einem Umdenken in der Gesellschaft und zu einem Wandel der Arbeitskultur zu kommen!

Wir wissen: Die deutsche Arbeitskultur ist ein sehr schwerfälliger Gesell'. Vor allem der Ruf nach gesetzlichen Lösungen bereitet ihm arge Beschwerden. In ein gesetzlich verordnetes Regelkorsett lässt er sich weder in der Wirtschaft, noch in der Politik oder Verwaltung zwängen. Ich erinnere hier nur an die unendliche Geschichte der Frauenquote. Immer neue Gegenargumente werden gefunden, alte Vorbehalte neu aufgegossen.

Eines der beliebtesten auf Seiten der männlichen Machthaber: Frauen mit entsprechender Qualifikation stünden nicht zur Verfügung. Aber auch aus Richtung der mächtigen Frauen ertönen Gegenreden: Man habe es ja auch ohne Quoten-Krücke bis ganz nach oben geschafft.

Wissen Sie, meine Damen und Herren, wer es geschafft hat, hat leicht reden. Genüsslich lässt man sich in den Teppichetagen die Ausreden auf der Zunge zergehen. Behaglich verharrt man auf weich gepolsterten Chefsesseln in wohliger Regungslosigkeit und harrt der Dinge mit eiserner Zuversicht: Es wird sich schon alles von alleine regeln. Wie schön bequem! Nicht wahr?

Wäre da nicht die EU-Kommission. Die rüttelt heftig an der Tür und drängt mit Quotenrichtlinien herein. Gefolgt von Hunderttausenden gut ausgebildeten Frauen, die nicht länger nur die Notreserve der Wirtschaft und die Lösung des Fachkräftemangels sein wollen. Es wird Zeit, dass wir uns nicht nur unterhalten, nicht länger streiten, uns in Ausreden üben und in immer neuen Statistiken verlieren. Wir wollen Ergebnisse sehen!

Ich bin überzeugt, dass eine klare Quotenvorgabe den notwendigen Druck für eine dauerhafte Förderpolitik im öffentlichen Dienst schaffen kann. Allerdings müssen wir bei der Einführung von Quoten für den öffentlichen Dienst sehr darauf achten, keine wirkungslosen Alibiregelungen einzuführen. Die gewünschte Wirkung haben Quoten nur dann, wenn sie an realistische Zielvorgaben gebunden sind und diese mit Sanktionsmechanismen gekoppelt werden.

Ich bin überzeugt, dass transparente Bewerbungsverfahren zu mehr Gleichbehandlung führen. Dies könnte über einer behördenübergreifende Datenbank geschehen, in der mögliche Kandidatinnen und Kandidaten für Beförderungsstellen mit Namen benannt werden. So können Vorgesetzten die Argumente genommen werden, sie hätten keine Frau mit der entsprechenden Qualifikation für das zur Verfügung stehende Amt finden können.

Aber kommen wir nochmal zurück zum eigentlichen Ausgangspunkt: Die ungleich verteilten Einkünfte zwischen Männern und Frauen und deren Folgen.

Die Lohnlücke tut sich auf im Alter zwischen 30 und 40, in der sogenannten Rush-Hour des Lebens, wenn es darum geht, Kinderwunsch und Karrierestreben zusammen zu bringen. Lohnlückendehnfaktoren wie lange Babypausen, Teilzeitarbeit und niedrige Einstiegsentgelte, finden wir aber nicht nur auf beruflicher und privater Seite. Wir finden auch in der Rechtsprechung Anhaltspunkte, die geschlechterbedingte Verdienstunterschiede verstärken.

Finanzielle Anreize wie das Ehegattensplitting in seiner derzeitigen Ausprägung stehen in der Kritik, Frauen an der Erwerbstätigkeit zu hindern.

In der Tat gehen Steuervergünstigungen faktisch auf das Konto des besser Verdienenden, und damit meist in Form von Euros auf das Bankkonto des Ehemanns. Ehefrauen mit den in der Regel geringeren Einkommen, müssen, wenn sie sich in Lohnsteuerklasse IV befinden, einen enormen Steuersatz zahlen. Außerdem ergibt sich eine niedrigere Berechnungsgrundlage für Arbeitslosengeld I.

Dramatische Szenen spielen sich nicht nur vor der Scheidung ab, sondern vor allem danach. Aber bleiben wir sachlich:

In der Rechtsprechung bei Ehescheidungen sowie beim Unterhaltsrecht gibt es eine klare Tendenz für die durchgängige Erwerbstätigkeit von Frauen. Und auch bei der Alterssicherung spielt dieser Aspekt eine Rolle. Die Zeiten, in denen Ex-Ehefrauen bis ans Ende ihrer Tage von Tantiemen ihres abhanden gekommenen Gatten leben konnten, sind längst gezählt. Wir dürfen die nicht berufstätigen Frauen, diejenigen, die sich mit Minijobs verdingen und jene, die viele, viele Jahre – den Kindern und dem Haushaltssegen zuliebe – in Teilzeit arbeiten, nicht in falscher Sicherheit wiegen.

Meine Damen und Herren,
was nützt der Wunsch nach einem fetten Spatzen in der Hand, wenn es nur unerreichbare Tauben auf Dächern gibt?

Sehen wir es, wie es ist: Es gibt keine verlässliche Garantien dafür, wie lange Beziehungen halten. Es gibt keine verlässliche Garantie für Vollbeschäftigung.

Deshalb setzt sich die dbb bundesfrauenvertretung für eine nachhaltige und stringente Rechtsprechung ein. Dazu verfechten wir den Standpunkt, Bürgerliches Recht, Sozial- und Steuerrecht kompatibel zu gestalten. Bereits vor zehn Jahren hat das Bundesverfassungsgericht eben dies beschlossen. Ich finde, es ist längst überfällig, dem Beschluss Folge zu leisten. Doch Gesetze sind geduldig und ähnlich schwerfällig im Wandel wie unser träger Geselle „Arbeitskultur“.

Angesichts des Equal Pay Day am kommenden Donnerstag möchte ich Sie heute dazu aufrufen, Tempo zu machen: Helfen wir der Gleichstellung gemeinsam auf die Sprünge und machen wir die Entgeltgleichheit zur Chefsache, in der Finanz- und Steuerpolitik, in der Arbeits- und Sozialpolitik, in der Familienpolitik und in der Besoldungs- und Tarifpolitik. Getrödelt wurde hier lange genug. Jetzt läuft uns die Zeit davon. Denn der Fachkräftemangel sitzt uns im Nacken.

Wenn ich Sie heute einlade, mit uns über den Wert von „Frauen-Arbeit“ zu diskutieren, dann kann ich Ihnen nicht versprechen, Ihnen alle Ihre Sorgen nehmen zu können.

Was ich Ihnen aber versprechen kann, ist, eine dringend notwendige Werte-Debatte und die Möglichkeit, hier und heute wichtige und notwendige Entscheidungen auf den Weg zu bringen. Nutzen Sie diese Gelegenheit, bringen Sie sich in die Diskussion ein! Heute wird man Ihnen aufmerksam zu hören!

Ich wünsche Ihnen und uns eine spannende Tagung!