

Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt

Gleiches Geld für gleiche Arbeit. Eigentlich sollte das doch eine Selbstverständlichkeit sein. Dennoch verdienen Frauen in Deutschland heute immer noch ganze 23 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. In fast keinem Industriestaat besteht eine solche Ungleichheit schon so lange wie bei uns. Der Abstand zwischen Männer- und Fraueneinkommen hat sich in den letzten 30 Jahren kaum verringert. Auch der Vergleich mit den europäischen Nachbarn stimmt nicht gerade froh: Der EU-Durchschnitt liegt bei 15 Prozent und nur in Estland, der Slowakei und Zypern ist der Unterschied noch größer als in Deutschland.

Dabei sind die deutschen Frauen formal längst gleichberechtigt. Sie schaffen es mittlerweile häufiger bis zum Abitur, haben die besseren Hochschulabschlüsse, sind insgesamt besser ausgebildet als die Männer. Doch diese Erfolge zahlen sich leider nicht aus – Frauen werden trotzdem schlechter bezahlt.

Auch in den Chefetagen der großen Unternehmen finden wir kaum Top-Managerinnen. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten liegt ihr Anteil an den leitenden Positionen bei gerade einmal vier Prozent. Nur 15 der 160 deutschen Aktiengesellschaften in den wichtigsten deutschen Börsenindizes haben überhaupt Frauen in den Vorständen und nur bei einer stellen sie dort die Mehrheit. In den Vorständen der DAX-Unternehmen gibt es eine einzige Frau, der Frauenanteil liegt damit bei kläglichen 0,5 Prozent.

Ein ähnliches Bild an den Lehrstühlen. Bei der Besetzung der Professuren ist in den letzten Jahren ein Einbruch zu beobachten. Hier gilt: je höher die Besoldungsstufe, desto geringer ist der Anteil der Frauen.

Die Gründe dafür sind zwar sehr unterschiedlich, können aber fast alle auf das Gesellschaftsbild „Mann = Ernährer“ zurückgeführt werden. Denn bei uns verdienen Männer mehr, wenn sie verheiratet sind und Kinder haben. Bei den Frauen ist es genau andersherum: Kinderlose Frauen haben ein höheres Einkommen als arbeitende Mütter. Bei der Familienplanung stehen Frauen also immer noch vor der Frage: Kinder oder Karriere?

Zwar hat die Einführung des Elterngeldes dazu geführt, dass auch immer mehr Väter zeitweise daheim bleiben, um auf den Nachwuchs aufzupassen. Den Großteil der Erziehungsarbeit und die meisten Opfer im Berufsleben erbringen aber nach wie vor die Mütter. Obwohl die Frauenerwerbsquote in Deutschland inzwischen bei fast 70 Prozent liegt, beschränkt sie sich vor allem im Westen oft auf Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung. Nach einer Babypause kehren die meisten Frauen nicht in Vollzeit ins Berufsleben zurück. Die Zahl der mit Frauen besetzten Vollzeitstellen ist in der letzten Zeit

sogar gesunken. Durch diese Lücken im Erwerbsleben verlieren Mütter wertvolle Zeit, in der ihre männlichen Kollegen Berufserfahrung sammeln, befördert werden und ihnen so auch in der Bezahlung davoneilen.

Hinzu kommt, dass typische „Frauenberufe“ nach wie vor deutlich schlechter bezahlt werden. Auch wenn Tarifverträge beim Einkommen formal nicht mehr zwischen Männern und Frauen unterscheiden, spiegeln sie immer noch ein bestimmtes Rollenbild wieder: Berufe mit einem hohen Technikeinsatz werden qualifikatorisch höher eingestuft als andere Tätigkeiten. So verdient eine Bäckereifachverkäuferin rund 200 Euro weniger als ein Hilfsbäcker, obwohl ihre Arbeit nicht weniger anspruchsvoll oder körperlich belastend ist. Solche Unterschiede lassen sich in der modernen Arbeitswelt kaum noch rechtfertigen.

In vielen Köpfen – sowohl in den Chefetagen, als auch bei den Gewerkschaften – scheint also immer noch das Bild von der Frau als „Zuverdienerin“ zu stecken. Das „Alleinverdiener-“ oder „Ernährermodell“ wurde in den letzten Jahrzehnten durch die „Eineinhalb-Verdiener-Ehe“ abgelöst. Dabei entspricht diese Vorstellung immer seltener der Realität: Ein Drittel der Ehen werden heute geschieden und wenn ein Vollzeit arbeitende Mann seinen Job verliert, ist schnell das ganze Familieneinkommen in Gefahr. So verwundert es nicht, dass in Deutschland 15 Prozent der Frauen von Armut bedroht sind. Durch Teilzeit- und 400-Euro-Jobs können 50 Prozent der arbeitenden Frauen nicht von der eigenen Erwerbstätigkeit leben. Dadurch werden nach wie vor Abhängigkeiten geschaffen, die sich die allermeisten Frauen nicht wünschen und die ihnen nicht gut tun.

Das Gesellschaftsmodell mit dem Mann als Ernährer spiegelt sich auch in einer Reihe von gesetzlichen Regelungen wieder: Im Steuerrecht werden durch das Ehegattensplitting Paare, bei denen die Einkommen sehr unterschiedlich sind, bevorzugt. Das Sozialversicherungsrecht ermöglicht erwerbslosen Frauen die Kranken- und Pflegeversicherung ihrer Ehemänner kostenlos in Anspruch zu nehmen. Und durch die Hartz-Gesetze werden arbeitslose Frauen von erwerbstätigen Männern nicht nur vom Leistungsbezug, sondern auch von den Wiedereingliederungsmaßnahmen ausgeschlossen. Hinzu kommen die immer noch fehlenden Betreuungsangebote für Kleinkinder und Ganztagschulen.

Gerade in der Familienpolitik ist man mit dem Elterngeld, dem Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz ab 2013 und dem Ausbau der Ganztagschulen auf einem richtigen Weg. Dennoch gibt es noch zahlreiche offene Baustellen. Für die Politik sollte es in der nächsten Zeit vor allem darum gehen, Frauen eine eigenständige Existenzsicherung zu ermöglichen.

Dazu müssen sie in größerem Umfang am Erwerbsleben teilhaben. Frauen sollen sich nicht mehr zwischen Beruf und Familie entscheiden müssen und eine gute Bildung muss sich endlich auch in Bezahlung und Positionen widerspiegeln! Neben weiteren Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist daher vor allem das Ehegattensplitting zu überdenken, wenn nicht abzuschaffen. Das SGB II ist um eine Gender-Kompetenz zu ergänzen, was konkret heißt, dass die heutigen „Nichtleistungsempfängerinnen“ – also vor allem verheiratete erwerbslose Frauen – an allen Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilhaben können müssen.

Wenn wir solche Vorhaben auch alle durchsetzen sollten und es irgendwann noch so viele Kita-Plätze und Ganztagschulen gibt, lässt sich eine Tatsache nicht trotzdem verschweigen: Wenn man Kleinkinder hat können nicht beide Elternteile voll berufstätig sein. Denn Kinder brauchen vor allem eines: Zeit – und zwar mit ihren Eltern. Wenn diese beide um 19.00 Uhr oder später gestresst von der Arbeit nach Hause kommen, kann ein Familienleben und eine vernünftige Erziehung nur unter extremen Belastungen – meistens für die Mütter – funktionieren.

Daher hat neben der Politik auch die Wirtschaft eine Verantwortung: Es muss Eltern – das heißt Müttern und Vätern – endlich eine flexiblere Gestaltung ihrer Arbeitszeit ermöglicht werden. So dass z.B. beide Eltern für eine gewisse Zeit 2/3 arbeiten und sich so die Erziehungsaufgaben teilen können. In vielen Unternehmen herrscht jedoch nach wie vor ein extrem familienunfreundliches Klima – angefangen bei den Arbeitszeiten bis hin zu fehlender Gleichstellungskompetenz beim Führungspersonal. Männer die für die Kindererziehung zeitweise zu Hause bleiben werden oft immer noch schräg angesehen und nach wie vor sind bestimmte Machtzirkel von Männerbündnissen geprägt. Der Ausspruch „Männer befördern Männer“ trifft leider noch viel zu häufig zu. Für die meisten Frauen endet die Karriereleiter dagegen mit dem ersten Kind.

Deshalb brauchen wir in Deutschland auch ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft. Denn die getroffene freiwillige Vereinbarung zwischen Bundesregierung und Privatwirtschaft hat an der Situation der Frauen so gut wie nichts geändert. Es besteht weiterhin dringender Handlungsbedarf! Durch ein Gesetz könnten Chancengleichheit und Lohngerechtigkeit nachgeprüft und notfalls eingeklagt werden. Das Gleichstellungsgesetz für die Bundesverwaltung hat bewiesen, dass eine solche Regelung Sinn macht: Der Frauenanteil in Führungspositionen steigt hier viel schneller als in der Privatwirtschaft. Auch eine Quotierung der Aufsichtsräte, wie es sie in Norwegen schon lange gibt, würde einer Diskriminierung von Frauen effektiv entgegenwirken.

Es gibt also noch viel zu tun bei der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt. Wenn sich an den Strukturen des Arbeits-, Sozial- und Steuerrechts nichts ändert, bleiben Frauen in Paarbeziehungen auch weiter viel zu oft abhängig von den männlichen „Ernährern“. Dabei sollte es in unser aller Interesse sein, dass Frauen ihre eigene Existenz sichern können indem sie verstärkt am Erwerbsleben teilhaben und mehr Führungspositionen einnehmen: Ohne Frauen gehen erhebliche Innovationspotentiale, die für eine Dynamisierung des Arbeitsmarktes und die Beseitigung des Fachkräftemangels unbedingt nötig wären, verloren. Außerdem hat eine Studie (Benchmarkstudie Excellence Barometer (ExBa 2006); Deutsche Gesellschaft für Qualität (DGQ), Frankfurt, Mainzer Marktforschungsinstitut forum) unlängst bewiesen: Unternehmen mit vielen Frauen in Führungspositionen sind die wirtschaftlich erfolgreicheren.