



Informationen aus dem Ständigen Ausschuss Frauen und Erwerbsarbeit

Gleichstellungspolitische Forderungen

Nr. 1 – März 2021

*Liebe Frauen,
beide Studienteile mit den Referen-
tinnen zeigten sehr deutlich, dass
gerade im Bereich der Erwerbsarbeit
noch lange nicht genug erreicht ist,
um von Geschlechtergerechtigkeit zu
sprechen. Es bleibt unsere Aufgabe,
weiterhin mit Blick auf erwerbstätige
Frauen die Veränderungen in Politik
und Gesellschaft zu beobachten,
Forderungen zu benennen und ge-
zielt die Programme der Parteien
diesbezüglich zu prüfen. Die Schilder-
ungen und Statements der Politike-
rinnen machten sehr deutlich, wie
gut es ist, in „der Sache“ überpartei-
liche Netzwerke zu bilden, und un-
terstrichen die wichtige Rolle eines
Verbandes wie der kfd.*

Petra Löwenbrück, Sprecherin

„Frauen, ist euch das genug?“

Unter der Überschrift „Frauen, ist euch das genug?“ – Teil der Verbandsoffensive des kfd-Bundesverbandes – stand die Frühjahrstagung des Ständigen Ausschusses Frauen und Erwerbsarbeit, die vom 19. bis 21. März als Video-konferenz stattfand. Unter der Leitung von Sprecherin Petra Löwenbrück, ihrer Stellvertreterin Stephane Schimmel und der für den Ausschuss zuständigen kfd-Referentin Annamaria Stahl richteten die Delegierten ihren Fokus erneut auf bestehende Geschlechterungerechtigkeiten in der Erwerbswelt, die in der Corona-Pandemie noch sichtbarer geworden sind: in systemrelevanten Berufen und prekären Beschäftigungsverhältnissen genauso wie hinsichtlich Entlohnung oder Einstellungs- und Karrierechancen. Mit Blick auf die anstehende Bundestagswahl ging es um die Frage, welche Forderungen an die politischen Parteien gestellt werden müssen, um Geschlechtergerechtigkeit nachhaltig in der Arbeitswelt durchzusetzen.

Vor diesem Hintergrund fand auch das prominent besetzte Podiumsgespräch samt Lesung zu Torsten Körners Buch „In der Männer-Republik – Wie Frauen die Politik eroberten“ statt. Die Diskussion machte mit Bezug auf den immer noch geringen Anteil von Frauen in den Parlamenten einmal mehr deutlich, dass Frauen dort sein müssen, wo die Gesetze gemacht werden, damit ihre Anliegen eine echte Chance haben. Ein Zitat der SPD-Politikerin Käthe Strobel aus dem Jahr 1959, mit dem Sprecherin Petra Löwenbrück den Abend eröffnete, brachte die Botschaft auf den Punkt: „Politik ist eine viel zu ernste Sache, als dass man sie allein den Männern überlassen könnte.“

Fortschritte, Rückschritte, Stagnation?

„Geschlechtergerechtigkeit in und durch Erwerbsarbeit – Fortschritte, Rückschritte, Stagnation?“ – unter dieser Fragestellung stand der erste Studienteil der Tagung, zu dem der Ständige Ausschuss Professorin Dr. Clarissa Rudolph von der OTH Regensburg eingeladen hatte. Die Politikwissenschaftlerin und Soziologin hat eine Professur zu Geschlechterforschung und Gender Studies inne und forscht aktuell zur Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge sowie zu innovativen Strukturen in der Pflege. In ihrem Vortrag beschäftigte sie sich zunächst mit der grundsätzlichen Überlegung „Emanzipation durch Erwerbsarbeit?“ Unser traditioneller Arbeitsbegriff, so die Referentin, sei in allen westlichen Frauenbewegungen an die klassische Erwerbsarbeit geknüpft, die im besten Fall ökonomische Unabhängigkeit und damit Selbstbestimmung und Teilhabe gewährleiste. Schon seit der 1. Frauenbewegung im 19. Jahrhundert habe Erwerbsarbeit von Frauen verschiedene Debattenstränge aufgeworfen: von der Kontroverse um „Dienstbotinnen“, die anderen Frauen Emanzipation erst ermöglichten, bis hin zum Konflikt zwischen Erwerbsarbeit und Fürsorgetätigkeit oder den Kämpfen um gute Arbeitsbedingungen. In der Diskussion der Delegierten zu „Arbeit als Emanzipationsmedium“ wurde vor allem betont, dass Erwerbsarbeit allein, obwohl notwendige Voraussetzung, doch nicht automatisch zu mehr Gleichstellung führe und Emanzipation immer ein Thema beider Geschlechter sein müsse.



Strukturelle geschlechtsspezifische Ungleichheiten

Unter dem Aspekt „Berufliche Gleichstellung“ beschrieb Rudolph die Phasen und Knotenpunkte im Erwerbslebensverlauf von Frauen und die daraus resultierenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten. Unter der Überschrift „Männer bauen, Frauen erziehen“ beschrieb sie, wie die geschlechtsspezifische Berufswahl Frauen häufig in schlecht bezahlte Berufe führe. Daneben schlugen Erwerbsunterbrechungen, die höhere Teilzeitquote, ihr niedrigerer Anteil an Leitungs- und Spitzenpositionen, die „Frauendomäne Minijob“ ohne eigenständige Existenzsicherung und der Gender Pay Gap negativ zu Buche. Aus der Kombination ergibt sich dann eine geringe Rente. Gerade in Westdeutschland sei die Rentenlücke mit 42 Prozent Unterschied zwischen Männern und Frauen riesig. „Und die Altersarmut wird in Zukunft noch mehr Frauen betreffen“, so die Politikwissenschaftlerin. Vor allem Alleinerziehende seien betroffen. Entsprechende Forschungsergebnisse hat sie 2020 unter dem Titel „Armut ist eine Frau“ veröffentlicht.



Wandel weiblicher Erwerbsarbeit in Pandemiezeiten – zentrale Forderungen

Zu Beginn der Pandemie hatte die renommierte Soziologin Professorin Dr. Jutta Allmendinger mit Blick auf die Situation von Frauen vor einer „entsetzlichen Retraditionalisierung“ und einer „Rolle zurück“ gewarnt. Auch wenn Rudolph diese Befürchtung nicht gänzlich bestätigt sieht, seien doch eine Vielzahl von Entwicklungen zum Nachteil von Frauen erkennbar. Durch das Ehegattensplitting erhielten diese beispielsweise weniger Kurzarbeitergeld oder Arbeitslosengeld. Zudem seien sie überproportional vom Wegfall geringfügiger Beschäftigung betroffen. Und während Männer ihre Arbeitszeit eher betriebsbedingt reduzierten, würden Frauen dies in der Krise meist wegen fehlender Kinderbetreuung tun. Die Vertiefung geschlechtlicher Ungleichheiten und Rollenbilder mache sich allerdings vor allem in sozial-ökonomisch niedrigeren Schichten bemerkbar.

Am Beispiel der Beschäftigten in der Alten- und Krankenpflege mit einem Frauenanteil von über 80 Prozent und einer hohen Teilzeitquote erläuterte die Referentin die Arbeitsbedingungen in systemrelevanten Berufen. Hier sei der Arbeitsalltag von Schichtarbeit, zunehmender Arbeitsverdichtung und einer hohen Gesundheitsbelastung gekennzeichnet. Auch wenn die Beschäftigten ebenso wie die Gesellschaft den Sinn dieser Arbeit als sehr hoch bewerten, sei das monatliche Bruttoentgelt für Pflegekräfte gering, was zusammen mit den großen Belastungen zu einem überdurchschnittlich häufigen Ausstieg aus dem Beruf führe. Während der Pandemie hätten sich diese Faktoren für die Pflegekräfte noch verstärkt: hohe Bedrohungsgefühle, große psychische Belastung, überdurchschnittlich von Infektionen betroffen und Zuspitzung des Personalmangels. „Die prekären Arbeitsbedingungen in der Pflege sind in der Pandemie kumuliert“, so die Politikwissenschaftlerin. Sie beklagt, dass Politik und Öffentlichkeit nicht adäquat reagiert hätten und sich eine ohnehin angespannte Situation dadurch noch verschärft habe.

Die Forderungen, die die Gender-Forscherin als gleichstellungspolitische Ansatzpunkte zur Verbesserung der Situation erwerbstätiger Frauen zur Diskussion stellte, deckten sich mit den Positionen des Ausschusses: Abschaffung von Mini-Jobs, eigenständige steuerliche Erfassung und soziale Sicherung, Arbeitszeitverkürzung für alle auf 30/32 Stunden pro Woche als Vollzeit, Ausbau der Kinderbetreuung, eine ausgewogene Aufteilung der Elternzeit, Aufwertung sozialer Dienstleistungsberufe sowie Aufwertung von öffentlicher wie privater Fürsorge.

Entgeltgleichheit – diskriminierungsfreie Bewertung und Vergütung

Welche Forderungen im Zusammenhang mit dem Thema Entgeltgleichheit an die Politik gerichtet werden sollten, mit dieser Fragestellung beschäftigte sich der zweite Studienteil der Herbsttagung. Dazu hatte der Ausschuss erneut die Beraterin für Gleichstellungsfragen Dr. Andrea Jochmann-Döll gewinnen können. Sie hatte mit den Delegierten bereits in der Vergangenheit über Instrumente und Kriterien diskutiert, die es ermöglichen, die Wertigkeit von Arbeit als Basis für

eine gerechte und diskriminierungsfreie Vergütung zu ermitteln. Doch der gesetzlich verankerte Grundsatz der Entgeltgleichheit, der ein „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ garantiert, werde auch heute stellenweise noch umgangen. „Auch Tarifverträge können diskriminieren“, fasste die Referentin das Ergebnis einer Studie zur Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder zusammen. „Das ist eine mittelbare Diskriminierung, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien und Verfahren Beschäftigte gegenüber Beschäftigten des anderen Geschlechts benachteiligen können.“ Das sei z. B. der Fall, wenn die Anforderungen an frauendominierte Arbeitsplätze nicht in die Bewertung einfließen. Deshalb sollten auch Tarifverträge auf Entgeltgleichheit geprüft werden, so Jochmann-Döll. Da Tarifverträge aber grundsätzlich den Verdienst erhöhen und die Entgeltlücke verringern, müsse allgemein auf eine Erhöhung der Tarifbindung hingewirkt werden.



„Systemrelevant, aber unterbezahlt: frauendominierte Berufe neu bewerten!“ – unter dieser Überschrift stellte die Expertin die Ergebnisse einer weiteren Studie vor, die frauentypische Berufe im Einzelhandel, in der Alten- und Krankenpflege sowie in Erziehung und Bildung in den

Blick nahm. Auch diese bestätigte, dass die Mehrheit der Beschäftigten hohen Belastungen ausgesetzt sei, aber Schwierigkeiten habe, mit dem Einkommen über die Runden zu kommen. Erste Anzeichen für eine materielle Wertschätzung dieser Berufe durch Prämienzahlungen änderten nichts an der grundsätzlich zu niedrigen Bewertung und Bezahlung dieser Tätigkeiten. Jochmann-Döll riet darüber hinaus, den Fokus auch auf das Thema „Digitalisierung und Entgeltgleichheit“ zu richten und die neuen Anforderungen einer veränderten Arbeitswelt bei der Entgeltfindung zu berücksichtigen. Ein weiterer Baustein für mehr Entgeltgleichheit seien zudem verbindliche betriebliche Prüfungen nach einheitlichen Kriterien.

Gleichstellungspolitische Forderungen

Abschließend diskutierten die Delegierten über gesetzliche Rahmenbedingungen, die seitens der Politik geschaffen werden müssen, um Geschlechtergerechtigkeit in der Erwerbsarbeit nachhaltig umzusetzen. Neben schon lange gestellten Forderungen wie die Abschaffung von Ehegattensplitting oder Minijobs, die in reguläre Teilzeit mit gleichen Rechten und gleicher Eingruppierung umgewandelt werden müssen, standen vor allem die prekären Arbeitsbedingungen in systemrelevanten Berufen im Mittelpunkt der Gespräche. Hier sei eine Neubewertung aller Dienstleistungsberufe unter Berücksichtigung klarer Kriterien notwendig: von der Art der Arbeit und den Ausbildungsanforderungen bis hin zu Arbeitszeiten, der Verantwortung für Menschen oder den physischen wie psychosozialen Belastungen. Erst die Berücksichtigung dieser Ergebnisse würde zu einer angemessenen und deutlich höheren Entlohnung führen. Es müsse gesetzlich garantiert sein, dass niemand bei einer Vollzeitbeschäftigung auf staatliche Zusatzleistungen angewiesen sei, so die kfd-Frauen. Grundsätzlich bedürfe es zudem einer Ausweitung des Entgelttransparenzgesetzes auch für Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten sowie einer Erhöhung der Tarifbindung. Des Weiteren sollten die Tarifkommissionen paritätisch besetzt sein und das Augenmerk auch der mittelbaren, versteckten Diskriminierung gelten.

Hinsichtlich des Themas Arbeitszeit bzw. Teilzeit forderten die Delegierten lebensphasenorientierte Arbeitszeiten, die Durchsetzung des Rechts auf Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit, gleiche Aufstiegschancen und allgemein eine bessere Akzeptanz von Teilzeit, auch von Männern. Um Gleichstellung in der Weiterbildung zu erreichen, müsse es verpflichtende Weiterbildungstage geben und auf eine ausgewogene Teilnahme an Aufstiegsfortbildungen geachtet werden. Auch Teilzeitkräften und Beschäftigten mit Familienpflichten muss Weiterbildung zustehen und zwar innerhalb ihrer Kernarbeitszeit. Im Gespräch mit Jochmann-Döll diskutierten die Delegierten auch die Vor- und Nachteile von Homeoffice, das anders als „Telearbeit“ noch nicht gesetzlich definiert sei. Folglich seien Fragen der Ausstattung, zur Arbeitszeiterfassung oder zum Arbeitsschutz verbindlich zu klären. Eine Pflicht zum Homeoffice sollte es nicht geben. „Im Übrigen hat eine Befragung zur Arbeitsteilung im Homeoffice eine interessante Erkenntnis gebracht“, so die Referentin. „Wenn Männer im Homeoffice arbeiten, engagieren sie sich tendenziell mehr in der Kinderbetreuung.“ Wichtig waren den kfd-Frauen auch Überlegungen zur Digitalisierung in der Personalauswahl. Hier sei eine Überprüfung und Offenlegung der Algorithmen erforderlich, da die Erfahrung zeige, dass die zugrunde gelegten Kriterien, Annahmen und Vorstellungen keineswegs zwingend geschlechtsneutral sind und so Frauen von vorneherein ausschließen können.

Kämpfe um Macht, Anerkennung und Gleichberechtigung

Ein Höhepunkt der Frühjahrstagung war zweifelsohne die Lesung mit Podiumsdiskussion, zu der sich neben den Delegierten 25 weitere Gäste zugeschaltet hatten. Dabei las der Autor und Dokumentarfilmer Torsten Körner aus seinem 2020 erschienenen Buch „In der Männer-Republik – Wie Frauen die Politik eroberten“. Dieses zeichnet den Weg engagierter, charismatischer Frauen in der Männerbastion Politik nach – von den Anfängen der Bundesrepublik bis hin zur ersten Kanzlerin: ein Weg mit mühsamen Kämpfen um Macht, Anerkennung und Gleichberechtigung, gepflastert mit Anfeindungen und Herabwürdigungen, mit parteiübergreifenden Frauen-Bündnissen und der Erkenntnis, dass der Fortschritt eine Schnecke ist. Neben Körner diskutierten die ehemaligen Bundestagsabgeordnete Professorin Ursula Männle (CSU), die viele Jahre Sprecherin der „kfd-Berufstätige Frau“ war, und Christa Nickels (Bündnis 90/Die Grünen), Gründungsmitglied der NRW-Grünen und als erste Grüne Mitglied im ZdK. Ein Wiedersehen gab es auch mit Ingrid Müller, der ehemaligen Sprecherin des Ständigen Ausschusses, die den Abend moderierte.



Dabei untermauerten sowohl Männle als auch Nickels viele Textpassagen des Buches mit persönlichen Erfahrungen: wie unverfroren Frauen im Politikgeschäft auf ihr Äußeres reduziert wurden, während „Stiernacken und Bierbauch“ bei Männern nie ein Thema waren, oder von „niederträglichen Gemeinheiten“ gegenüber weiblichen Abgeordneten der Grünen, nachdem die Partei 1983 erstmals in den Bundestag eingezogen war. Die Gesprächspartnerinnen, beide überzeugte kfd-Frauen, bestätigten auch übereinstimmend, dass es so gut wie keine weiblichen Vorbilder gab. Dieser Umstand, so Körner, sei der Tatsache geschuldet, dass von Männern dominierte Medien auch vor allem Männer in den Fokus nehmen und Frauen medial benachteiligten. „So fehlen Frauen im Bildgedächtnis.“ Grundsätzlich sieht Körner die fehlende Präsenz von Frauen an Entscheidungspositionen in Politik und Gesellschaft – in der Vergangenheit wie heute – als großen Verlust: „Wie viel Kraft ist unserer Gesellschaft verloren gegangen, wie viel Talent auf der Strecke geblieben, weil Frauen nicht zum Zuge kamen. Wir brauchen eine Kultur des Miteinanders. Als Mann kann ich sagen: Ich habe mehr davon, wenn die Welt paritätisch ist!“

„Wir müssen verdammt aufpassen!“

Spannend waren auch die Einblicke, die Männle in ihre anfangs geheimen Treffen mit Vertreterinnen von SPD und Grünen gab. „Gerade die Grünen haben viele wichtige Themen angesprochen, die Frauen betreffen.“ Aber weil die Themen von den Grünen kamen, hätten sie in ihrer Fraktion keine Chance gehabt. Dennoch habe man gerade in der überparteilichen Zusammenarbeit viel bewegt und vorangebracht, so Männle. „Und dabei war die Unterstützung von Verbänden wie der kfd oft elementar.“ Mit Blick auf den geringen Frauenanteil im Deutschen Bundestag und die anstehende Bundestagswahl forderten die ehemaligen MdBs ein paritätisches Wahlrecht. „Es ist eine Illusion zu glauben, dass Kompetenz allein sich durchsetzt“, so Männle, die heute anders als früher die Quote als notwendiges Hilfskonstrukt befürwortet. Aus eigener Erfahrung wisse sie, wie brutal der Kampf um sichere Wahlkreise und Listenplätze sei. Parteien müssten moderner und weiblicher werden, damit sie Frauen ansprechen und diese dann auch dort sind, wo die Gesetze gemacht werden. Männle, Nickels als auch Körner warnen abschließend vor rückwärtsgewandten Entwicklungen: „Wir müssen verdammt aufpassen, dass es für Frauen nicht zurückgeht und die Mütterfalle wieder zuschnappt.“

Termine:

17. ggf. 18. September 2021, Zoom-Konferenz
19. – 21. November 2021, Jahrestagung Mainz
18. – 20. März 2022, Frühjahrstagung Mainz
16. – 17. September 2022, Herbsttagung Mainz
18. – 20. November 2022, Jahrestagung Mainz

Text: Beate Behrendt-Weiß / Journalistin

Screenshots: Beate Behrendt-Weiß

Kontakt:

Ständiger Ausschuss Frauen und Erwerbsarbeit
Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands
Prinz-Georg-Str. 44, 40477 Düsseldorf
Telefon: 0211-44992-74

Sekretariat: Ute Chrubasik, ute.chrubasik@kfd.de

www.kfd.de

www.kfd-bundesverband.de/die-kfd/staendiger-ausschuss-frauen-und-erwerbsarbeit.html