



MEDIEN

FRAU UND MUTTER

ARCHIV

[ARCHIV 2017 FAIR AUFGETEILT](#)

Fair aufgeteilt

Wie sich Gleichberechtigung in Beruf und Privatleben verwirklichen lässt

Von Katrin Raith

Ist es nicht selbstverständlich, dass für die gleiche Arbeit auch der gleiche Lohn gezahlt wird? Oder dass alle Aufgaben, die in der Familie und im Haushalt anfallen, fair zwischen Frauen und Männern aufgeteilt werden? Einige Weichen wurden in der jüngsten Vergangenheit schon für mehr Chancengleichheit gestellt. Doch vieles ist noch zu tun.

Edeltraud Walla ist keine, die leicht aufgibt. Als die Schreinermeisterin erfuhr, dass ihr Kollege bei gleicher Arbeit deutlich mehr verdient als sie, zog sie vor Gericht. Durch alle Instanzen klagte die 60-Jährige für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen - allerdings ohne Erfolg. Auch das Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe wies ihre Klage im vergangenen Dezember ab.

Doch jetzt könnte sich etwas ändern: Anfang dieses Jahres hat der Grundsatz "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" das Bundeskabinett passiert: Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig brachte das Gesetz zur "Entgelttransparenz" auf den Weg. Demnach haben künftig Beschäftigte in Betrieben ab 200 Mitarbeitern den Anspruch darauf zu erfahren,

wie viel Kollegen in vergleichbarer Position verdienen.

Die kfd bezeichnete den Gesetzesentwurf als Meilenstein in Richtung Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben. Die Berliner Soziologin Christiane Funken hält das Gesetz für überfällig: "In Deutschland gibt es seit Jahren eine große Lohnlücke: Je nach Berechnung verdienen Frauen im Durchschnitt zwischen 22 und sieben Prozent weniger als Männer." Diese Differenz sei durch nichts zu rechtfertigen.

Transparenz sei ein erster wichtiger Schritt: "Nur wer weiß, wie die Verhältnisse in seinem Unternehmen konkret aussehen, kann sich erfolgversprechend für seine Rechte einsetzen." Die Wissenschaftlerin ist davon überzeugt, dass mit der politisch durchgesetzten Anerkennung der Lohnungleichheit der moralische Druck auf die Unternehmen wächst: "Diese müssen jetzt klarer begründen, warum sie Frauen vielfach schlechter bezahlen."

Kritiker des Gesetzes bemängeln, dass sich dadurch nichts an den strukturellen Problemen ändere, die für die Ungerechtigkeit verantwortlich sind. Auch die Sozialwissenschaftlerin Lena Hipp betont, die Neuregelung sei wichtig, könne aber nicht die alleinige Lösung sein: "Die Gesetzeslage wird für erwerbstätige Frauen immer positiver. Wenn man sich aber die Fakten anschaut - Gehälter, Anerkennung, Aufstiegschancen -, dann sind sie nach wie vor benachteiligt."

Das liegt vor allem daran, dass Frauen weiterhin den Großteil der unbezahlten Arbeit zu Hause schultern. "Die Ungleichheiten fangen an, wenn das erste Kind da ist", sagt Hipp. Dann fielen viele Paare in die traditionelle Rollenverteilung zurück: Er wird zum Hauptverdiener, sie zur Familien-Fürsorgerin. Jede zweite Frau arbeitet dann Teilzeit, mit allen negativen Folgen für Verdienst, Karriere und Rentenansprüche. "Was wir brauchen, ist eine Umverteilung der Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen", betont Hipp. Dann hätten Paare eine realistische Chance, berufliche und familiäre Aufgaben fair aufzuteilen.

Eine aktuelle Studie, die Hipp für das Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) mitbetreut hat, zeigt, dass diese Forderung den Bedürfnissen entspricht: 35 Prozent der befragten Mütter und 42 Prozent der Väter wünschen sich eine annähernd gleiche Wochenarbeitszeit wie der Partner. 75 Prozent der Väter würden gerne weniger arbeiten, im Durchschnitt 35 Stunden. Auch eine längere Elternzeit könnten sich viele Väter vorstellen.

Die Studie zeigt aber auch, dass Wunsch und Wirklichkeit noch weit auseinanderklaffen. Mehr als die Hälfte der befragten Eltern gab an, sie könnten aus finanziellen Gründen nicht kürzertreten. Auch betriebliche Rahmenbedingungen wurden als Hindernis

angeführt: starre Arbeitszeitregelungen und die Sorge vor beruflichen Nachteilen.

36 Prozent der befragten Väter betonten, dass Teilzeit für Männer in ihrem Betrieb unüblich ist, weitere 34 Prozent, dass der Vorgesetzte dagegen ist. Lena Hipp fordert dennoch: "Die Frauen haben sich genug bewegt, jetzt müssen die Männer nachziehen." Die Politik könne dies fördern, etwa durch die Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld oder die Abschaffung des Ehegattensplittings.

Sinnvoll findet die Wissenschaftlerin auch die Pläne von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles, einen Rechtsanspruch auf die Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit gesetzlich festzuschreiben: "Wenn die Teilzeit von vorneherein befristet ist, dann ist sie auch keine berufliche Sackgasse mehr."

Wie Lena Hipp sieht auch die Soziologin Christiane Funken vor allem die Unternehmen in der Pflicht. Überfällig seien insbesondere flexiblere Arbeitszeitmodelle. Sie sollten sich stärker an den Lebenswelten und Lebensphasen der Beschäftigten orientieren. "Das ist für Frauen und für Männer wichtig."

Noch sei es aber so, dass Müttern vielfach automatisch eine Teilzeitstelle angeboten werde, wenn sie nach der Elternzeit zurückkämen, Vätern dagegen so gut wie nie. Funken: "Was wir in den Unternehmen haben, ist ein kulturelles Problem. Stereotype Rollenbilder sind tief verwurzelt in den Führungsetagen. Daran wird sich nur etwas ändern, wenn sich die verkrusteten Strukturen auflösen."

Die Studie des WZB hat gezeigt, dass eine gleichberechtigte Aufteilung von beruflichen und familiären Aufgaben eher gelingt, wenn Betriebe Familienfreundlichkeit und Gleichstellung verbinden. Bei Alnatura etwa, einem Unternehmen der Biolebensmittelbranche, richten sich alle familienpolitischen Angebote gleichermaßen an Männer und Frauen.

"Wir haben etliche männliche Kollegen, die länger als die üblichen zwei Monate in Elternzeit sind, Mütter wie Väter arbeiten Teilzeit, ebenso wie einige Führungskräfte", sagt Marisa Lehr, die dort in der Personalabteilung arbeitet. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, setze das Unternehmen auch auf Flexibilität bei den Arbeitszeiten - durch stufenlose Teilzeit, variable freie Tage und Heimarbeit.

Es sei noch ein weiter Weg bis zur Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt, meint Lena Hipp. Sie setzt ihre Hoffnung auf kommende Generationen. "Die Erfahrungen sind andere. Die jungen Frauen hatten schon Mütter, die erwerbstätig waren." Und Edeltraud Walla? Die Schreinermeisterin hat sich durch die Niederlage am

Bundesverfassungsgericht nicht entmutigen lassen. Nun klagt sie vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg. Das Urteil steht noch aus.

kfd will Recht auf Rückkehr in Vollzeit

Der kfd-Bundesverband begrüßt den von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles vorgelegten Gesetzesentwurf für befristete Teilzeit, der Beschäftigten die Rückkehr in die Vollzeit sichern soll. "Die kfd setzt sich seit langem für ein Rückkehrrecht in Vollzeittätigkeit im Rahmen des Teilzeitgesetzes nach Pflege- und Kindererziehungszeiten ein", so kfd-Bundesvorsitzende Maria Theresia Opladen. Der vorliegende Gesetzesentwurf ist für den Verband also ein wesentlicher Schritt zur Schließung der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen.

STAND: 20.12.2017