

Grüne Bundesfrauenkonferenz

Workshop am 20.09.08:

Leistung muss sich wieder lohnen - Entgeltgleichheit und geschlechtergerechte Leistungsbewertung.

Petra Fichtner

Gewerkschaftssekretärin Bund und Länder und Frauensekretärin, ver.di
Mittelfranken

Studium der Geographie, Iberoromanistik, Geschichte und Politologie in Erlangen
Seit 2002 bei der Gewerkschaft ver.di beschäftigt

Die Fakten:

2008 feiern wir 50 Jahre Gleichberechtigungsgesetz, aber das geschlechtsspezifische Lohngefälle liegt bei 23%.

Frauen arbeiten zwei Drittel ihrer gesamten Arbeitszeit unbezahlt, Männer nur ein Drittel

Frauen verdienen im Laufe ihres Lebens nur 42% dessen, was Männer verdienen
43% aller erwerbstätigen Frauen verdienen weniger als 900 € im Monat

70 % der Armutslohnbezieher sind weiblich

Arbeitsmärkte, Berufe und Arbeitsverhältnisse sind geschlechtsspezifisch gespalten

In Deutschland haben es Frauen im Berufsleben schwerer als in vielen anderen Ländern: Sie arbeiten häufiger in Mini- oder Teilzeitjobs, kommen seltener in Führungspositionen und verdienen viel weniger als Männer. Und das obwohl sie bei der Ausbildung längst gleichgezogen haben.

Die Gründe:

Die Unterbrechung des Jobs oder Teilzeit wegen der Kinder ist noch immer „frauentypisch“. Bei Männern mit Kindern unter zwölf erhöht sich der Erwerbsanteil, bei Frauen verringert er sich um 13,6 %. Unterbrechungszeiten sind schlecht für die Aufstiegschancen. In den meisten Tarifverträgen hat Aufstieg auch etwas mit der im Betrieb verbrachten Zeit zu tun.

„Typische“ Frauenberufe werden im Schnitt schlechter bezahlt. Die Kassiererin „verdient“ weniger als der Lagerarbeiter. Einen Gabelstapler zu fahren bringt mehr ein als alte Menschen zu pflegen.

Im Lebensverlauf der Frauen und Männer früh getroffene Entscheidungen über Ausbildungen, in die auch traditionelle Rollenbilder eingehen, führen dann auch zu niedrigeren Entgelten für Frauen. Obwohl in Deutschland Frauen mittlerweile alle Berufe mit Ausnahme des Bergmanns offen stehen, bleibt deren Wahl nach Auskunft der Statistiker sowohl bei Ausbildungsberufen wie auch bei den Studienrichtungen vielfach traditionell. In den 20 beliebtesten Ausbildungsberufen reichte im Jahr 2001 der Frauenanteil von einem Prozent bei den Gas- und Wasserinstallateuren und Metallbauern bis hin zu 93 Prozent bei Friseuren und 96 Prozent bei Fachverkäufern im Lebensmittelhandwerk. Bei Arzthelferinnen und zahnmedizinischen Fachangestellten erreicht der Frauenanteil nahezu einhundert Prozent.

Auch in die Überlegung von Arbeitgebern ist die unterschiedliche Entlohnung zwischen Männern und Frauen stets als „normale“ Entwicklung mit eingeflossen.

Werden Diskriminierungen von Frauen z.B. in Form von unterbewerteter Arbeitsleistung oder Qualifikation festgestellt, so endet die Möglichkeit der Beseitigung meist mit der schon vorab festgelegten Deckelung des Budgets. Es wird ganz selbstverständlich verlangt, wie beispielsweise in den Verhandlungen zum neuen TV ÖD, dass eine Besserstellung von Frauen nur kostenneutral erfolgen könne, sprich: indem Männer-Löhne dafür gekürzt würden.

Auf diese Weise wird die systemimmanente Schlechterstellung von Frauenlöhnen negiert und die Begründung auf den Geschlechterkonflikt reduziert - eine einfache Lösung für die Arbeitgeberseite, hat sie doch bisher von der Unterbewertung der Frauenarbeit profitiert und kann sie sich doch nun darauf zurück ziehen, dass es sich lediglich um eine Umverteilung zwischen Männern und Frauen handelt. Kein Wunder, dass in der Vergangenheit die Feminisierung von Berufen stets auch eine Absenkung des Lohnniveaus mit sich brachte.

Frauen sollen ehrenamtlich arbeiten - im Beruf und in der Familie!

So gibt es gerade in den sozialen und den Gesundheitsberufen, wie auch in vielen anderen typischen Frauenberufen, große Anteile *nicht bewerteter* Tätigkeitsmerkmale bezogen auf die tatsächlich erbrachten Tätigkeiten.

Die Lohnunterschiede sind also durch ein ganzes Bündel von Ursachen zu erklären.

Unsere Forderungen:

Die Position der Frauen in der Gesellschaft ist dahingehend zu modernisieren, dass die **Eigenständigkeit** in der Lebensführung durch Arbeit **zur Normalität** wird.

Wir brauchen dazu eine **Modernisierung des Familien- und Gesellschaftsmodells**, denn die Institution der Ehe als lebenslange Absicherung für Frauen hat sich in mehrfacher Hinsicht überlebt. Dies muss sich in einer **Neuausrichtung der Lohnpolitik, der sozialen Sicherung und der Besteuerung** widerspiegeln.

Familien- und Sozialpolitik müssen sich darauf ausrichten, dass Frauen in der Familie nicht für **unbezahlte Arbeit** zur Verfügung stehen, die zur Aufgabe der **Daseinsvorsorge** gehören, wie Erziehung, Bildung, Pflege, Gesundheitsdienste.

Unbezahlte Arbeit bringt immer Lohndruck für bezahlte Arbeit und vernichtet oder verhindert existenzsichernde und sozialversicherte Arbeitsplätze. Hier ist dringend eine **deutliche Abgrenzung** von zwischenmenschlich motivierter Zuwendung und ehrenamtlicher Arbeit von Aufgaben der Daseinsvorsorge vorzunehmen.

Für bestimmte Führungspositionen sind **Quotenregelungen** festzulegen.

Wir brauchen ein **Gleichstellungsgesetz auch für die Privatwirtschaft**, es hat sich gezeigt, dass Freiwilligkeit nicht ausreicht.

In der kapitalistischen Marktwirtschaft brauchen wir gute **Frauennetzwerke** und starke Frauenorganisationen, um den Marktwert unserer Arbeit zu erhöhen und unsere Interessen in der staatlichen Daseinsfürsorge durchzusetzen.