

Gastbeitrag im „Behörden Spiegel“, 30. 12. 2010

Wettlauf um Führungsposition

Frauen im Öffentlichen Dienst

Von Petra Pau

Zwei Drittel der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst sind Frauen.¹ Doch das bedeutet nicht, dass sie hier besonders gute oder gar die gleichen Chancen für ihre Erwerbstätigkeit haben wie Männer. Bereits auf der ersten Hierarchieebene sind nur 47% der Führungskräfte Frauen und in der zweiten Ebene nur noch 41%. In den obersten Bundesbehörden ist von der Referatsleitung aufwärts nicht einmal jede vierte Führungsposition weiblich besetzt. Und damit nicht genug: auch die Verteilung der Gehälter ist im Öffentlichen Dienst nicht gerecht: die Entgeltdiskriminierung ist hier zwar nicht ganz so groß wie in der Privatwirtschaft, mit 7% aber trotzdem indiskutabel.

Damit sind die Probleme und Aufgaben bereits umrissen, vor denen der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber von Frauen künftig steht: den Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes ernst zu nehmen und Frauen in allen Gehaltsgruppen und Hierarchieebenen tatsächlich gleich zu stellen.

Eine Grundvoraussetzung ist die gerechte und gleiche Entlohnung von Frauen und Männern. Wie kann es sein, dass es im öffentlichen Dienst Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern gibt? Schließlich geben die Besoldungstabellen und das Tarifsysteem genau vor, welche Berufsgruppe wie viel verdient und nach wie vielen Jahren die nächste Stufe erreicht werden kann. Entscheidend für eine Beförderung sind dabei die dienstlichen Qualifikationen und Beurteilungen.

Dienstzeiten eingefroren

In der Praxis beginnt der Wettlauf um eine Führungsposition für Beschäftigte im Öffentlichen Dienst im Alter zwischen 30 und 40 Jahren. Also in dem Alter, in dem Frauen Kinder bekommen – oder bekommen könnten.

Das Entgeltsystem des Öffentlichen Dienstes berücksichtigt dieses „Handicap“ von Frauen nicht: für die Zeit, die eine Frau aus dem Beruf ausscheidet, werden die Dienstzeiten eingefroren. Ein Wiedereinstieg erfolgt bestenfalls auf der Stufe, auf der die Frau vor der Pause stand. Die Beförderungswartezeiten verlängern sich. Hinzu kommt, dass Frauen häufiger als Männer Elternzeit beantragen, häufiger -

¹ Quelle: IAB-Kurzbericht 2/2006

und meist unfreiwillig in Teilzeit arbeiten und auch öfter Familienangehörige pflegen als Männer.

Viele Mütter kehren zwar nach kurzer Zeit bereits in ihren Job zurück, müssen wegen fehlender Betreuungsmöglichkeiten aber Teilzeit arbeiten. Und sind damit als Führungskräfte aus dem Rennen. Vor allem aber sind sie im Alter die Leidtragenden von unterbrochenen Erwerbsbiografien, Teilzeitarbeit und niedrigeren Gehältern. Die Pensionen und Renten von Frauen sind deutlich geringer als die der Männer.

Perspektiven

Welche Perspektive sieht die Linke für die im Öffentlichen Dienstbeschäftigten Frauen? Der Öffentliche Dienst hat eine Vorreiter-Funktion für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik. Um diese Funktion weiter auszubauen, müssen die Arbeitgeber – Bund, Länder und Kommunen – die Rahmenbedingungen verbessern.

Dazu gehört für uns zunächst, dass der Gesetzgeber seiner Verpflichtung aus dem Grundgesetz nachkommt und durch eine 50% Quote dafür sorgt, dass im Öffentlichen Dienst (wie auch in der Privatwirtschaft) Frauen bei gleicher Eignung so lange bevorzugt einzustellen und zu befördern sind, bis in allen Lohn- und Gehaltsgruppen und auf allen hierarchieebenen Frauen zu mindestens 50% vertreten sind. Um die gleiche Eignung festzustellen schlagen wir die verpflichtende Verwendung diskriminierungsfreier Instrumente wie des eg-checks oder von ABAKABA vor.

Da die Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen in hohem Maße von einer entsprechenden Führungskultur abhängt, fordert DIE LINKE als ersten Schritt eine paritätische Beteiligung von Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen der Wirtschaft, um diese danach auf alle Führungspositionen auszudehnen.

Mehr Zeitsouveränität

Die Arbeitsbedingungen für Frauen müssen familienfreundlich gestaltet werden. Für abhängig Beschäftigte mit Kindern fordern wir eine Verkürzung der Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte mit vollem Lohnausgleich und Arbeitszeitmodelle, mit denen die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Familienarbeit und individueller Lebensgestaltung verbessert wird. Darunter verstehen wir mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten statt angeordneter Flexibilität und die Möglichkeit von Arbeitszeitkonten, Sabbatjahr oder Heimarbeit für Frauen und Männer.

DIE LINKE setzt sich für eine emanzipatorische und sozial gerechte Familienpolitik ein. Wir fordern, das Elterngeld zu einem sozial ausgestalteten Elterngeldkonto weiterzuentwickeln. Väter und Mütter sollen einen nicht

übertragbaren gleichen Anspruch auf jeweils zwölf, Alleinerziehende auf 24 Monate erhalten. Die Inanspruchnahme soll in Teilabschnitten von mindestens zwei Monaten bis zur Vollendung des siebten Lebensjahres des Kindes möglich sein.

Freiräume für Fortbildung

Die Kinder sollen ab erstem Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf eine gebührenfreie, qualitativ hochwertige und flächendeckende öffentliche Kinderbetreuung erhalten. daneben müssen die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen flexibler werden, um den unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen der Eltern zu entsprechen..

Um den Anschluss an die berufliche Entwicklung zu erhalten, sollen Frauen und Männern bereits während der Elternzeit Freiräume erhalten, um sich fortzubilden.

Die sozialen Sicherungssysteme müssen so umgestellt werden, dass sie den Versorgungsansprüchen von Frauen besser genügen. Besonders Kinderbetreuungszeiten und Pflegezeiten dürfen sich nicht länger negativ auf die Renten und Pensionen von Frauen auswirken.

Teilhabe am ganzen Leben

Mittel- und langfristig besteht unser Ziel darin, jeder Frau und jedem Mann die Teilhabe am ganzen Leben zu ermöglichen. Nicht nur an existenzsichernder Erwerbsarbeit, bei der für gleiche und gleichwertige Arbeit der gleiche Lohn gezahlt wird. Dieses „ganze Leben“ umfasst auch die gerechte Teilung der Betreuungs- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern. Das bedeutet, solche Rahmenbedingungen zu schaffen, dass in Zukunft Männer und Frauen diese paritätisch leisten können, damit beide auch in gleichem Umfang Zeit und Möglichkeit für eigene künstlerische, sportliche oder politische Betätigung, für Weiterbildung und für Mußestunden haben, um den Akku wieder aufzuladen.

Für eine solche Zukunft braucht es andere gesellschaftliche Rahmenbedingungen als heute, vor allem eine Umverteilung des gesellschaftlichen Reichtums von Oben nach Unten. Damit die freiwerdenden Mittel eingesetzt werden können für eine radikale Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich, für kostenlose Kita- und Hortbetreuung für alle Kinder und für eine bessere materielle und finanzielle Absicherung von pflegebedürftigen und alten Menschen.

* * *