

10. Frauenpolitische Fachtagung

Journal

Herausgeber:
dbb bundesfrauenvertretung
Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin
Internet: www.frauen.dbb.de
E-mail: frauen@dbb.de
Redaktion & Gestaltung:
Nicole Kittlaus, Birgit Ulrich und
Thomas Wagner
Verantwortlich:
Helene Wildfeuer
Vorsitzende

19. März 2013

Was ist Frauen-Arbeit wert?



dbb
beamtenbund
und tarifunion
bundesfrauen-
vertretung

Herzlich willkommen zur 10. Frauenpolitischen Fachtagung der dbb bundesfrauenvertretung hier im dbb-Forum Berlin. Auch dieses Jahr wieder kann die Vorsitzende Helene Wildfeuer zahlreiche Frauenvertreterinnen aus dem ganzen Bundesgebiet sowie diverse Ehrengäste begrüßen. Was ist Frauen-Arbeit wert? Mit dieser Frage setzen sich im Verlauf des heutigen Tages drei Impulsvorträge und eine Podiumsdiskussion auseinander. Dass Frauen in Deutschland, aber auch in Europa, weniger Geld in die Lohntüte bekommen als Männer, ist Ihnen sicherlich bekannt. Wissen Sie aber auch, wo genau die Unterschiede liegen? Und haben Sie sich Gedanken gemacht, wie diese zustande kommen? Bestimmt werden Sie zu diesen Punkten heute einiges erfahren. Seien Sie also gespannt und lassen Sie sich mit diesem Journal schon ein bisschen auf die Themen einstimmen ...

Was liegt näher, als bei der Frage nach dem Wert von Frauen-Arbeit einen Blick auf das große Thema Entgelt(un)gleichheit zu werfen? Schließlich ist die gängige Währung, in der der Wert von Dingen hierzulande meist bemessen wird, der Euro. Vergleichen wir also die durchschnittlichen Gehälter. Das Ergebnis ist erschreckend: Frauen erhielten im Jahr 2011 einen um 23 Prozent geringeren Bruttostundenlohn als Männer. (Hinzu kommt dann noch, dass diese ohnehin geringeren Gehälter der Frauen innerhalb einer Ehe meist noch zusätzlich gemindert werden durch die Wahl der Steuerklassen.) Nur drei Länder in Europa können diese 23 Prozent noch „überbieten“ – Österreich, die Tschechische Republik und Estland. In Westdeutschland lag der Unterschied bei 25 Prozent,

in Ostdeutschland bei 6 Prozent. Diese Zahlen haben sich in den letzten Jahren im Übrigen kaum verändert. Da wir alle davon ausgehen, dass Frauen in der Lage sind, das Gleiche zu leisten wie Männer, stellt sich die berechnete Frage, woher dieser Unterschied bei der Bezahlung rührt.

Männer machen Karriere, Frauen Teilzeit

Ein Teil der Antwort versteckt sich in der Tatsache, dass Männer schlicht und ergreifend die „ranghöheren“ und damit besser bezahlten Jobs in diesem Land innehaben. Das statistische Bundesamt hat ermittelt, dass die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Männern und Frauen bis zum Alter von Ende zwanzig relativ nahe beieinander liegen. Erst dann schlagen die

beiden Kurven unterschiedliche Richtungen ein. Während die Gehaltsentwicklung bei den Frauen ziemlich stagniert, geht es bei den Männern weiter nach oben. Wenn man nun weiß, dass das durchschnittliche Alter von Frauen bei der Geburt ihres ersten Kindes bei

knapp 29 Jahren liegt, wird der Zusammenhang schnell klar. Während der Mann zielstrebig und vor allem durchgängig an seiner Karriere arbeiten kann, für jede Dienstreise und Fortbildung zur Verfügung steht und auch bei Überstunden nicht Nein sagt, fällt die Frau bei

Fortsetzung nächste Seite



der Gründung einer Familie erst mal für eine gewisse Zeit komplett aus, macht danach Teilzeit und ist bei all den anderen genannten Punkten wenig flexibel, da das Kind betreut werden muss. Das mag nun sehr klischeehaft dargestellt sein, aber Sie wissen schon, wo-
rauf wir hinaus wollen.

„Frauenberufe“ traditionell schlecht bezahlt

Zur ungleichen Verteilung der gutbezahlten Positionen kommt hinzu, dass typische Frauenberufe schlecht bezahlt sind. Klassisch mit Frauen besetzt sind zum Beispiel die Bereiche Erziehung, Kinderbetreuung und Pflege. Wer in diesen Berufen arbeiten möchte, muss eine zeitlich und fachlich nicht zu unterschätzende Ausbildung auf sich nehmen. Zu Recht! Steckt doch auch eine enorme Verantwortung in diesen Tätigkeiten. Wer Leistungen aus diesem Bereich „einkaufen“, also in Anspruch nehmen möchte, muss horrenden Summen dafür ausgeben. Trotzdem bekommen die Personen, die diese Leistungen erbringen, nicht viel davon ab. Vielleicht kommt die geringe finanzielle Wertschätzung dieser Berufe daher, dass es traditionell innerhalb der Familie als „naturgegebene Aufgabe“ der Frauen gesehen wurde (und wird), zu erziehen, zu betreuen und zu pflegen. Unentgeltlich natürlich. Aber das heißt ja nicht, dass man auch die jeweiligen Berufe schlecht bezahlen muss. Pflegenotstand und fehlende Erzieherinnen sind nur ein paar der Folgen, mit denen Deutschland zu kämpfen hat, wenn hier nicht bald reagiert wird.

Männer können alles!

Ein weiteres Phänomen ist, dass auch bei gleichwertiger Qualifikation und Tätigkeit Männer die höheren Löhne nach Hause tragen als ihre Kolleginnen. Wieso das? Gerade in der freien Wirtschaft hängt die persönliche Gehaltsentwicklung und auch die Besetzung von Aufstiegsposten und Führungspositionen nicht selten davon ab, wie gut oder schlecht sich jemand verkaufen kann. Psychologen und Soziologen werden Ihnen leider bestätigen, dass Männer hier die besseren Karten haben. Wenn ein Mann eine neue Aufgabe übernehmen soll, geht er ganz klar erst mal davon aus, dass er das kann und sagt auch sofort zu. Wenn eine Frau eine neue Aufgabe übernehmen soll, geht sie erst mal in sich und überlegt und zweifelt und bittet um Bedenkzeit. Und dieses Nachdenken kann dann schon ausreichen, dass der Vorgesetzte selbst zu zweifeln beginnt und lieber den von sich selbst überzeugten Mann auswählt. Auch bei

Gehaltsverhandlungen wird der Mann seine Vorzüge, oder das was er dafür hält, ins rechte Licht zu setzen wissen, während die Frau denkt, dass das alles nicht der Rede wert und selbstverständlich sei. An dieser Einstellung lässt sich aber arbeiten! Wie heißt es so schön: „Klappern gehört zum Handwerk.“

Und was macht der öffentliche Dienst?

Nun sind wir jedoch alle im öffentlichen Dienst beschäftigt, wo keiner sein Gehalt persönlich verhandeln kann und wo Aufstieg und Beförderungen nach genau festgelegten Regeln stattfinden. Hier also keine Probleme? Doch! Auch hier gibt es einen Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen von 8 Prozent. In Deutschlands Behörden sind die Frauen zwar stark im Kommen, aber im Moment sind die meisten Vorgesetzten noch männlich und natürlich wirken sich auch hier die unterschiedlichen Erwerbsbiografien auf die Laufbahn aus. Auch die Befürchtung, dass Frauen indirekt über

schlechtere Beurteilungen benachteiligt werden, ist leider nicht von der Hand zu weisen. Die Einführung genauer Statistiken nach jeder Beurteilungsrunde kann hier durchaus sinnvoll sein und sollte dringend erfolgen.

Folgen, mit denen keiner rechnet

Nun könnten wir noch viele Punkte anbringen und vieles näher ausführen, aber wir wollen ja auch nicht zu viel vorweg nehmen. Schließlich wollen Ihnen unsere Referentinnen und Referenten auch noch was Neues berichten. Eines sei aber noch erwähnt: Die schlechteren Löhne für Frauen haben nicht nur die Folge, dass Frauen im Monat weniger Geld auf dem Konto haben, sondern gehen viel weiter. Sie wirken sich gravierend auf die Altersversorgung der Frauen aus. Und sie wirken sich aus wenn Sozialleistungen bezogen werden, die am Einkommen bemessen werden. Es gibt also noch viel zu tun.

Aber nun erst mal viel Spaß bei den Vorträgen!

Happy Birthday Fachtagung!

Die Frauenpolitische Fachtagung feiert heute ein kleines Jubiläum. Sie wird 10! Gut, wenn man es genau nimmt, also nach Jahren, dann fand der 10. Geburtstag bereits im Jahr 2011 statt. Die Frauenpolitische Fachtagung wurde nämlich bereits 2001 ins Leben berufen. Da sie aber in den Jahren, in denen der dbb Frauenkongress stattfand, stets pausierte, findet 2013 „erst“ die 10. Tagung statt.

Wir hoffen auf viele weitere interessante Tagungen! Obwohl ... sollten die Fachtagungen irgendwann mal eingestellt werden, weil die Gleichstellung in diesem Land endlich umgesetzt ist und es keine frauenpolitischen Themen mehr gibt, dann, aber nur dann, sind wir nicht traurig!!!

Vorgetragen ...

Impuls I

Arbeit von Frauen im öffentlichen Dienst wertschätzen – Perspektiven für eine genderechte Entlohnung



Auf Anhieb könnte man denken, dass die Entgeltgleichheit im öffentlichen Dienst kein Problem sei. Entgeltordnung und Besoldungstabelle legen genau fest, wer wie viel verdient. Trotzdem ist es Fakt, dass auch im öffentlichen Dienst der Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern über 7 Prozent beträgt. Da hier in aller Regel gleiche Arbeit gleich bezahlt wird, müssen die Unterschiede daher kommen, dass die Arbeit ungleich verteilt ist. Dominiert in höheren Gehaltsstufen immer noch das männliche Geschlecht? Scheitern Frauenkarrieren an mehr oder weniger langen Kindererziehungszeiten und daraus resultierenden schlechteren Beurteilungen? Was muss geschehen, damit Frauen und ihre Arbeit mehr wertgeschätzt werden? Der erste Impulsvortrag wird Perspektiven aufzeigen, wie im öffentlichen Dienst eine genderechte Entlohnung erfolgen kann.

Dr. Andrea Jochmann-Döll ist Diplom-Kauffrau und promovierte zum Thema „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“. Sie arbeitet seit 1995 als freie Wissenschaftlerin und Beraterin. Schwerpunktmäßig befasst sie sich mit der Gleichstellung. Zur Überprüfung der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen hat sie das breit einsetzbare Instrument „eg-check.de“ mitentwickelt.

Impuls II

Frauenarbeit im Lebensverlauf – rechtliche Perspektiven



Lassen Sie uns kurz die Rollenklischees bedienen: Männer machen nach der Schule eine Ausbildung oder studieren und stehen anschließend dem Arbeitsmarkt bis zum Ruhestand zur Verfügung. Frauen machen ebenfalls eine Ausbildung oder studieren, stehen dann aber dem Arbeitsmarkt nur bis zur Geburt ihres ersten Kindes uneingeschränkt zur Verfügung. Ab da ist ihre Erwerbsbiografie beeinflusst von Erziehungszeiten und Teilzeitschäftigung. Frauen stecken beruflich oft zurück, um ihren karrierebewussten Männern den Rücken freizuhalten. Dies hat Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen, die Gehaltsentwicklung und die spätere Versorgung im Alter. Der zweite Impulsvortrag soll hier Lösungsansätze aus rechtlicher Sicht bieten. Diese können im Dienst- und Arbeits-, im Beamten- und Rentenrecht, aber auch im Steuerrecht liegen.

Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms hat eine Professur für öffentliches Recht an der Helmut-Schmidt-Universität in Hamburg. Sie ist Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat für Familienfragen beim BMFSFJ und war beteiligt an der Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung. Seit 2012 ist sie zudem stellvertretendes Mitglied des Verfassungsgerichts Hamburg.

Impuls III

Arbeit im Haushalt als Wirtschaftsfaktor



„Ich führe ein sehr erfolgreiches, kleines Familienunternehmen.“ Mit diesem Satz sprach 2006 ein Werbespot Millionen Frauen aus der Seele. Kaum einer macht sich Gedanken, wie viel die täglichen Arbeiten in deutschen Haushalten wirtschaftlich wert sind. Es geht nicht nur um Putzen, Kochen, Einkaufen. Die Organisation einer Familie, oft inklusive Kinderbetreuung und Altenpflege übertrifft stundenmäßig nicht selten einen Vollzeitjob. Und die Verantwortung, die in der Erziehung von Kindern liegt, ist nicht zu unterschätzen. Wer diese Dienstleistungen fremdvergeben würde, müsste dafür viel bezahlen und mehr als einen Arbeitnehmer einstellen. Frauen üben diese Tätigkeiten umsonst aus und das meist zusätzlich zu einer Erwerbstätigkeit. Der dritte Impulsvortrag befasst sich mit dem Wirtschaftsfaktor, den „das bisschen Haushalt“ darstellt.

Michael Steiner führt den Bereich „Gesundheit & Soziales“ bei der Prognos AG und leitet unter anderem hochrangige Projekte im Bereich der Politikberatung. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in der familien-, sozial- und gesundheitspolitischen Einordnung von Reformvorhaben. Seit über sieben Jahren betreut Steiner für das BMFSFJ die Geschäftsstelle „Zukunftsrat Familie“.

Nicht genug ...

Das werden Sie sagen, wenn Sie die Frage lesen, die das Thema der heutigen Diskussionsrunde darstellt: Was „verdienen“ Frauen im öffentlichen Dienst? Wobei allein das in Anführungszeichen gesetzte „verdienen“ schon den Konflikt umreißt, den es offensichtlich gibt. Es geht hier nicht nur um das „Verdienen“, welches besagt, was wir am Ende des Monats auf unser Konto überwiesen bekommen, sondern in erster Linie um das „Verdienen“, welches dem eigentlichen Wert unserer Arbeit entsprechen würde. Seien Sie gespannt, welche Meinungen die einzelnen Diskutantinnen und Diskutanten zu diesem Thema haben. Die Beschäftigtenseite wird hierbei aus den Reihen der dbb bundesfrauenvertretung mit der Vorsitzenden höchstpersönlich besetzt. Die Projektleiterin des „Equal Pay Day“ wird sie mit Fakten zur Entgeltungleichheit sicherlich unterstützen. Von der kurzfristigen Verhinderung des dbb Vorsitzenden Klaus Dauderstädt profitiert die Arbeitgeberseite – zumindest zahlenmäßig. Sie wird doppelt vertreten durch das Bundesministerium des Inneren und das Bayerische Staatsministerium der Finanzen.



Wilhelm Hüllmantel

... hat Rechtswissenschaften studiert und einen Großteil seiner beruflichen Laufbahn beim Bayerischen Staatsministerium der Finanzen verbracht, welches im Freistaat für das Dienst- und Beamtenrecht zuständig ist. Er ist Leiter der Abteilung „Recht des öffentlichen Dienstes und Personalverwaltung“. Er begleitet für das Ministerium aber auch die Tarifverhandlungen.



Helene Wildfeuer

... ist seit 1998 Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung. Die gelernte Steuerbeamtin ist außerdem Bezirksvorsitzende der Bayerischen Finanzgewerkschaft in Nordbayern und Vorsitzende des Bezirkspersonalrats beim Bayerischen Landesamt für Steuern in Nürnberg. Im dbb beamtenbund und tarifunion leitet sie die Grundsatzkommission Wirtschafts- und Steuerpolitik.



Cornelia Rogall-Grothe

... begann ihre Laufbahn nach dem Studium der Rechtswissenschaften und dem Referendariat beim Bundesministerium des Inneren, wo sie es nach Durchlaufen aller Hierarchieebenen bis fast an die Spitze schaffte. Seit 2010 bekleidet sie das Amt der Staatssekretärin im Bundesministerium des Inneren und ist außerdem Beauftragte der Bundesregierung für Informationstechnik.



Christel Riedel

... ist Projektleiterin „Forum Equal Pay Day“. Die Rechtsanwältin sammelte in unterschiedlichen Bereichen juristische Berufserfahrung. Von 1992 bis 2011 war sie beim Deutschen Frauenrat tätig mit dem Arbeitsschwerpunkt „Beobachtung und Kommentierung der rechtspolitischen Entwicklung bezogen auf die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter.“



Katja Weber

... befasste sich in ihrem Studium mit den Bereichen Germanistik, Theater- und Medienwissenschaft. Sie arbeitet seit 2003 als Radiojournalistin beim rbb und wird heute durch eine sicherlich kurzweilige Diskussion führen. Sollte Ihnen ihr Gesicht bekannt vorkommen - Katja Weber war bereits 2011 bei der Frauenpolitischen Fachtagung als Moderatorin für Sie tätig.

Wussten Sie, dass ...

rund zwei Drittel des Gender Pay Gap auf strukturell unterschiedliche arbeitsplatzrelevante Merkmale von Männern und Frauen zurückzuführen sind, wie die ungleiche Besetzung von Führungspositionen, unterschiedlich ausfallende Berufs- beziehungsweise Branchenwahl, sowie die Tatsache, dass Frauen eher teilzeitbeschäftigt sind. Bereinigt man den Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen um diese Faktoren, verdienen Frauen immer noch 8 Prozent weniger als Männer - bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit.

Liebe Grüße ...

Bevor sich die Frauenpolitische Fachtagung mit dem Wert der Frauen-Arbeit befassen wird, stehen Grußworte auf dem Programm. Zunächst wird die Bundesvorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Helene Wildfeuer die Veranstaltung eröffnen und Sie begrüßen. Da die Begrüßung formell nicht unter der Überschrift Grußwort steht, braucht sie sich hierbei auch nicht an den allseits geltenden, und allzu oft missachteten Grundsatz halten „Ein Grußwort darf alles sein, aber nicht lang.“ Wundern Sie sich deshalb also nicht, wenn Helene Wildfeuer Sie und die Gäste der Veranstaltung nicht nur begrüßen, sondern auch etwas ausführlicher auf das Thema der Fachtagung einstimmen wird. Sie darf das!

Die beiden nachfolgenden Redner sollten sich da schon eher an die gebotene Kürze halten, auch wenn wir sicher sind, dass sie viel Interessantes mitzuteilen hätten. Vielleicht bei anderer Gelegenheit ...



Lutz Stroppe

ist seit 2012 Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Sein vorheriger Tätigkeitsbereich reicht von der Konrad-Adenauer-Stiftung über das Bundeskanzleramt bis hin zur CDU Bundesgeschäftsstelle. 2010 wechselte er ins BMFSFJ. Studiert hat Lutz Stroppe Geschichte und Politikwissenschaften. Er hat das 2. Staatsexamen für das Lehramt an Gymnasien.

Klaus Dauderstädt

wurde im November 2012 zum neuen Bundesvorsitzenden des dbb beamtenbund und tarifunion gewählt. Ein Gesicht also, das Sie künftig öfter sehen werden, wenngleich Klaus Dauderstädt als vorheriger stellvertretender Vorsitzender auch schon einige Frauenpolitische Fachtagungen als Gast verfolgt hat. Er war zudem viele Jahre Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Sozialversicherung GdS.



Wertschätzung als Wertermittlung

Dass sich der „Wert“ von Frauen-Arbeit eindrucksvoll anhand von Eurobeträgen aufzeigen lässt, haben wir bereits hinlänglich erläutert. Aber es gibt natürlich noch (mindestens) einen weiteren Weg, sich über den Wert einer Sache Gedanken zu machen. Lassen Sie uns hierzu das Motto der Frauenpolitischen Fachtagung etwas umformulieren und damit den Blickwinkel erweitern: Was ist es diesem Land - sprich der Politik, den Arbeitgebern, der Gesellschaft - wert, dass Frauen am Erwerbsleben teilhaben? Und zwar konkret Mütter, die nach einer Babypause wieder in ihren Beruf zurückkehren wollen.

Wir haben in Deutschland gute gesetzliche Regelungen, um es Frauen zu ermöglichen, ihren Arbeitsplatz zu Kindererziehungszwecken zu verlassen. Da gibt es vierzehn Wochen Mutterschutz, drei Jahre Elternzeit und im öffentlichen Dienst zusätzlich hervorragende Beurlaubungs- und Teilzeitmöglichkeiten. Das ist alles richtig und wichtig. Aber die meisten dieser Frauen wollen oder müssen nach einer inzwischen meist relativ kurzen Auszeit von ein oder zwei Jahren wieder zurück an den Arbeitsplatz. Und an dieser Stelle fangen oft die Probleme an.

Problem 1: **Wohin mit dem Kind?**

Nun gibt es ab August 2013 einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab einem Jahr. Das nützt aber alles nichts, wenn es nicht ausreichend Betreuungsplätze gibt. Sie können Ihr Kind schließlich schlecht im Bürgermeisterbüro abgeben, weil der es versäumt hat, frühzeitig „seine“ Kitas auszubauen. Aber selbst dort, wo Krippenplätze vorhanden sind, wird es schwierig. Wer glaubt, dass sich das Angebot an der Nachfrage orientiert, liegt falsch. Die Öffnungszeiten beginnen in vielen Fällen zu spät, enden zu früh oder sind insgesamt zu kurz. Wenn die Frauen dann noch eine weite Anfahrt zur Krippe und/oder zum Arbeitsplatz haben, können oft nicht mal sechs Arbeitsstunden am Tag erbracht werden. Man könnte meinen, Mütter arbeiten nur zum Spaß. Dass es aber zahlreiche Familien gibt, die auf ein zweites Einkommen angewiesen sind, wird hierbei leider vergessen. Ebenso wie die Tatsache, dass es Alleinerziehende gibt.

Problem 2: **Hohe Betreuungskosten**

In manchen Großstädten müssen Sie für einen Ganztages-Krippenplatz locker 800 Euro und mehr im Monat hinblättern. Und dann dürfen Sie noch Danke sagen und sich freuen, weil Sie überhaupt einen Platz ergattert haben. Leider sind für viele Frauen und Familien 800 Euro eine Menge Geld und nicht selten übersteigt das Gehalt, das diese Frauen verdienen, die Betreuungskosten nur geringfügig. Und spätestens wenn zwei Kinder in Fremdbetreuung zu geben sind, geht die Rechnung gar nicht mehr auf. Da stellen sich die Betroffenen zurecht die Frage, ob sich unter diesen Voraussetzungen die Rückkehr in den Beruf überhaupt lohnt.

Problem 3: **Zu wenig Teilzeitmöglichkeiten**

Im öffentlichen Dienst kann man sich über fehlende Teilzeitmöglichkeiten meist nicht beklagen, wengleich auch hier in einigen Bereichen noch nachgebessert werden könnte. Aber auf dem freien Arbeitsmarkt sieht die Situation definitiv schlechter aus. Da wird der jungen Mutter für die Rückkehr eine Vollzeitstelle angeboten - in der Regel ohne Option auf Telearbeit in Form eines mobilen Arbeitsplatzes. Wenn sie die nicht wahrnehmen kann, muss sie im schlimmsten Fall kündigen. Oder aber man bietet ihr eine Arbeit an, die nach Auffassung des Arbeitgebers in Teilzeit machbar ist, die aber schlechter bezahlt wird. Das ist zum Glück alles nicht die Regel, aber es kommt leider immer wieder vor.

Problem 4: **Schlechte Arbeitsbedingungen**

In der freien Wirtschaft ist es nicht selten so, dass ein Arbeitgeber versucht, junge Mütter durch schlechte Arbeitsbedingungen aus dem Unternehmen zu ekeln. Schließlich ist bei diesen Beschäftigten immer wieder mal mit Ausfallzeiten durch kranke Kinder etc. zu rechnen. Dabei wären diese Frauen vielmehr auf bessere, familienfreundliche Arbeitsbedingungen angewiesen. Auch im öffentlichen Dienst. Die Krankenpflegerin oder die Polizistin wird z. B. eine Schichtdiensttätigkeit nur schwer mit ihren Familienpflichten vereinbaren können.

Man könnte hier sicherlich noch weitere Probleme anführen. Probleme, die es Frauen erschweren, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Und das alles ist doch auch ein Indiz dafür, was Frauen-Arbeit in diesem Land wert ist. Offensichtlich wenig! Denn sonst würden die Rahmenbedingungen andere sein. Verstehen können wir das allerdings nicht. Denn schließlich müssen alle Beteiligten ein Interesse daran haben, dass gut und teuer ausgebildete Frauen dem Arbeitsmarkt nach einer Babypause schnell wieder zur Verfügung stehen. Was dieses Land braucht, sind bedarfsorientierte, kostengünstige Kinderbetreuungsplätze in ausreichender Anzahl. Die Möglichkeiten für Teilzeit und alternierende Telearbeit müssen ausgebaut werden. Aber das Wichtigste ist die Wertschätzung, die seitens der Arbeitgeber den Frauen entgegen gebracht werden muss. Die Arbeitswelt würde nämlich reichlich traurig aussehen, wenn Frauen kein Teil mehr von ihr wären. Mal ganz abgesehen vom wirtschaftlichen Schaden.