

doku

The logo for DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

Was nun? Wenn Frauen die Familie ernähren.

Dokumentation zur Fachtagung des
Projektes „Familienernährerinnen“
am 22. Mai 2012 in Düsseldorf

Impressum

Herausgeber:

DGB Bundesvorstand

Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

www.dgb.de

Gefördert vom:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Glinkastraße 24

10117 Berlin

www.bmfsfj.de

Stand: Sommer 2012

Vorwort.....	5
Teil I: Begrüßung	7
1. Begrüßungsrede des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend: Staatssekretär Josef Hecken	7
2. Begrüßungsrede des Deutschen Gewerkschaftsbundes: stellvertretende Vorsitzende Ingrid Sehrbrock.....	12
Teil II: Wissenschaftliche Vorträge zu Familienernährerinnen in West- und Ostdeutschland	19
1. Familienernährerinnen in Westdeutschland. Zwischen Prekarität und neuen Rollenbildern. Fachvortrag von Sabine Neukirch, Universität Duisburg-Essen.....	19
2. Familienernährerinnen in Ostdeutschland – Arbeitsmarkt, Geschlechterverhältnis, Vereinbarkeit. Fachvortrag von Svenja Pfahl, SowiTra Berlin.....	28
3. Politische Schlussfolgerungen aus den Forschungsergebnissen zu Familienernährerinnen für Ost- und Westdeutschland.....	41
Teil III: Kommentierung und Diskussion der Roadmap	43
1. Kurze Einführung in die Roadmap: Ein Fahrplan zur Verbesserung der Situation von Familienernährerinnen im Besonderen und zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Allgemeinen.	43
2. Wohin können Politik, Gewerkschaften und Interessenvertretungen gehen, um die Situation von Familienernährerinnen zu verbessern?Ein Dialog zwischen Ingrid Sehrbrock (DGB) und Eva Maria Welskop-Deffaa (BMFSFJ)	45
Anhang.....	79
1. Tagesordnung	79
2. Referentinnen und Moderation	80
3. Gemeinsame Pressemitteilung von DGB und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.....	81

Vorwort

Im Lebensverlauf kann jede Frau Familienernährerin werden – unabhängig davon, ob sie dies aktiv anstrebt oder nicht. Was bedeutet diese Erkenntnis für eine moderne Gleichstellungspolitik? Dieser Frage gehen der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im Rahmen ihres Kooperationsprojektes „Familienernährerinnen“ nach und haben eine gemeinsam erarbeitete Roadmap vorgelegt. Diese identifiziert Handlungsfelder, um die Situation von Frauen zu verbessern, die das Haupteinkommen in der Familie erwirtschaften oder von ihrem Verdienst die Familie alleine absichern.

Auf der Fachtagung „Was nun? Wenn Frauen die Familien ernähren“ am 22.05.2012 in Düsseldorf wurde die Roadmap erstmals einem Fachpublikum präsentiert. Gemeinsam mit über 70 Multiplikator/innen aus Politik, Gewerkschaften, Betrieben und Verwaltungen diskutierten der DGB und das BMFSFJ die Ideen der Roadmap. Fragen der Balance von Beruf und Fürsorgearbeit standen ebenso im Mittelpunkt wie die Überwindung traditioneller Stereotype von Frauen und Männern. Auch die Notwendigkeit einer eigenständigen Existenzsicherung von Frauen war Gegenstand der Debatte.



Eröffnet wurde die Tagung von Josef Hecken, Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Ingrid Hecken, stellvertretende Vorsitzende des DGB. Beide waren sich einig, dass sich der Blick auf Erwerbstätigkeit von Frauen angesichts der gestiegenen finanziellen Verantwortung, die sie in

ihren Familien tragen, ändern muss. Den Stand der Forschung zu Familienernährerinnen in West- und Ostdeutschland sowie ihre Gemeinsamkeiten und Unterschiede referierten zwei Wissenschaftlerinnen aus den Forschungsprojekten, die Familienernährerinnen erstmals unter die Lupe nahmen. Anschließend skizzierten Ingrid Sehrbrock (DGB) und Eva Maria Welskop-Deffaa, Leiterin der Abteilung Gleichstellung, Chancengleichheit im BMFSFJ, den Weg, den Politik, Gewerkschaften und Interessenvertretungen einschlagen müssen, um die Situation von Familienernährerinnen zu verbessern. Die Abschlussrunde, die mit Vertreterinnen der IG Metall, der Agentur für Arbeit, dem Regionalen Bündnis für Chancengleichheit sowie einer Betriebsrätin aus dem Einzelhandel zusammensetzte, beschäftigte sich konkret mit der Situation von Familienernährerinnen auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben.

Während der Fachtagung war das Publikum herzlich eingeladen, sich mit Nachfragen, Statements und Kritik an den Diskussionen zu beteiligen – und kam dieser Aufforderung rege nach. Darüber freuen wir uns und sagen Danke für die vielen Einwürfe und Gedanken. Danken möchten wir darüber hinaus den Referentinnen für ihren qualifizierten Beitrag zur Tagung sowie allen Gästen für ihre Teilnahme.

Teil I: Begrüßung

1. *Begrüßungsrede des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend: Staatssekretär Josef Hecken*

Familienernährerinnen sind aus der bundesdeutschen Realität nicht mehr wegzudenken. Auch wenn diese Entwicklung erst in den letzten Jahren in den politischen Fokus gerückt wurde, muss und wird uns allmählich bewusst, dass wir es nicht mit einem vorübergehenden Phänomen zu tun haben, sondern mit einer gesellschaftlichen Entwicklung in immer größerem Umfang. In Deutschland sind es nach den Untersuchungen von Klammer/Klenner in ca. jedem 5. Mehrpersonenhaushalt Frauen, die mehr als 60 % des Familieneinkommens beziehen und damit Familienernährerinnen sind – in ca. 20 % der Haushalte ist dieses Phänomen also bereits Lebensrealität!

Davon ist etwa die Hälfte der Frauen Alleinerziehende, die schon länger im politischen Fokus standen. Die andere Hälfte der Familienernährerinnen lebt mit einem Partner zusammen. Eine Studie von Prof. Carsten Wippermann belegt, dass infolge der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 Frauen immer häufiger in die Rolle der Familienernährerin geraten sind, weil die bis dahin Vollzeit erwerbstätigen Männer in Kurzarbeit gehen mussten oder ihren Arbeitsplatz verloren haben. Im Jahre 2010 waren bei dieser Repräsentativbefragung von Müttern im Alter zwischen 25 und 60 Jahren sogar über 23 % der Frauen in Mehrpersonenhaushalten Familienernährerinnen.

Dabei ist die ökonomische Situation von Familienernährerinnen in Deutschland oftmals in höchstem Maße prekär. Familienernährerinnen sind keineswegs alle Vollzeit berufstätig, ein erheblicher Teil arbeitet Teilzeit, ein Teil ist arbeitssuchend. Das Einkommen, das Familienernährerinnen beziehen, ist häufig gering.

Ein Drittel aller Familienernährerinnen in Mehrpersonenhaushalten hat ein persönliches Nettoeinkommen von unter 1.000 Euro. Jede zehnte Familienernährerin in Deutschland lebt mit ihrer Familie sogar von einem Nettoeinkommen unter 500 Euro!

Andererseits gibt es auch gut verdienende Familienernährerinnen, die z.B. aufgrund einer hohen Qualifizierung ein Einkommen erwirbt. Insgesamt handelt es sich bei Familienernährerinnen also um eine heterogene Gruppe. Ein kleiner Teil ist gut ausgebildet und lebt aufgrund einer bewussten Entscheidung in einer Partnerschaft als Familienernährerinnen, die meisten aber wurden aufgrund persönlicher oder finanzieller Notlagen in diese Rolle gedrängt. Die Mehrzahl übernimmt diese Funktion also, weil der männliche Ernährer aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit ausgefallen ist oder weil es eine Trennung oder Scheidung gab. Die Mehrheit der Frauen hat den Status der Familienernährerin ungeplant und unfreiwillig übernommen.

Daran müssen wir immer denken, wenn wir Debatten über familienfreundliche Arbeitszeiten führen, die häufig viel zu schnell auf Hochqualifizierte und berufliche Top-Performer reduziert werden. Auch die „normale“ Beschäftigte oder der „normale“ Beschäftigte im produzierenden Gewerbe oder im Dienstleistungsbereich muss familiengerechte Arbeitsbedingungen vorfinden und dort reicht nicht nur eine Debatte über die Abschaffung der Präsenzkultur, dort muss auch über flexible und neue Schichtmodelle nachgedacht werden.

Aber nicht nur im beruflichen, sondern auch im privaten Umfeld begegnen Familienernährerinnen Schwierigkeiten. Obwohl sie die Hauptverantwortung für die finanzielle Absicherung der Familie tragen, müssen sie häufig weiterhin den Großteil der Haushalts- und Fürsorgearbeit stemmen. Eine effektive Entlastung durch den Partner oder gar ein Rollentausch zwischen den Partnern findet mehrheitlich nicht statt. Die Mehrzahl der Männer tut sich schwer mit einem erzwungenen Rollenwechsel, der unverschuldet über sie hereingebrochen ist. Vielmehr sind traditionelle Rollenbilder häufig noch präsent, nach denen der Mann

der Familienernährer ist und die Frau lediglich einen Zuverdienst leistet und sich um Haushalt und Kinder kümmert.

Wir haben erkannt, dass die Lebensverlaufsperspektive für eine moderne Gleichstellungspolitik wesentlich ist. Dies ist auch eine zentrale Aussage des ersten Gleichstellungsberichts, der 2011 vorgelegt wurde.

Lebensverläufe von Frauen und Männern verändern sich und unterliegen heute immer mehr und sich rascher wandelnden Einflüssen. Spielräume, aber auch Herausforderungen für die persönliche Lebensgestaltung sind größer geworden, weil gesellschaftliche Zuschreibungen und auch tradierte Rollenerwartungen die individuelle Entscheidung immer weniger beeinflussen oder gar ersetzen. Immer deutlicher wird, dass es, um diese neuen Spielräume zu nutzen, besonderer Kompetenzen bedarf und dass im Lebensverlauf die Unterstützung vor allem in den kritischen Übergangsphasen von steigender Bedeutung ist. Solche kritischen Übergänge sind z.B. der Berufseinstieg, die Geburt eines Kindes, der Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienphase oder die Notwendigkeit der Pflege eines nahen Angehörigen. Dabei sind Männer- und Frauenleben gerade im Hinblick auf diese Übergänge und die Folgen dieser Übergänge weiter erkennbar von Unterschieden geprägt. Hieraus ergeben sich besondere Herausforderungen für die Gleichstellungspolitik.

In die Rolle der Familienernährerin können Frauen im Lebensverlauf heute unvermittelt und unfreiwillig geraten. Vermeintliche Sicherheiten und Selbstverständlichkeiten werden vor diesem Hintergrund fragwürdig: Manche Hinzuverdienerin in einem Paarhaushalt von heute ist morgen unter Umständen Familienernährerin, weil ihr Mann arbeitslos oder erwerbsunfähig wird. Manche Alleinerziehende von heute findet einen Partner und ist morgen unter Umständen die Familienernährerin in einem Paarhaushalt – oder sie ist gar nicht mehr die Familienernährerin.

Manche Hinzuverdienerin in einem Paarhaushalt ist morgen unter Umständen alleinerziehende Familienernährerin, da sie von ihrem Partner getrennt lebt. Fakt ist: Jede Frau kann innerhalb ihres Lebens auch sehr unvermittelt in die Situation einer Familienernährerin kommen.

Ich möchte noch einen Fokus auf die Alleinerziehenden setzen: Die Hälfte der Familienernährerinnen ist nach den bisherigen Erkenntnissen Alleinerziehende. Auch für diese Gruppe kann der Betrachtungsansatz, der sie als Familienernährerin in den Blick nimmt, neue Impulse setzen. Denn die Betrachtung der Gruppe der Alleinerziehenden ist ein statusorientierter Ansatz: Die Alleinerziehende wird dabei oft als Versorgungsempfängerin gesehen – abhängig vom Staat oder dem ehemaligen Partner. Die Brüche und Übergänge im Lebensverlauf und die Vielfalt der Lebenswirklichkeit der Alleinerziehenden werden durch diese Sichtweise nur unzureichend erfasst. So sind viele Alleinerziehende nicht bedürftig, sondern erfolgreich erwerbstätig. Andere teilen die Erziehungsarbeit mit ihrem ehemaligen Partner. Betrachtet man Alleinerziehende als Familienernährerinnen, kommt neben der durch sie zu erbringende Sorgearbeit auch ihre wirtschaftliche Leistung und Leistungsfähigkeit in den Blickpunkt. Diesem Ansatz entspricht auch unser Aktionsprogramm Perspektive Wiedereinstieg, das Müttern nach einer mehrjährigen Erwerbsunterbrechung den Weg zurück in den Beruf ebnet, ganz unabhängig davon ob sie noch, wieder, nicht mehr oder noch nicht verheiratet ist. Wer Programme nur oder überwiegend für Alleinerziehende macht, verstärkt den Eindruck, Frauen mit Mann hätten ökonomisch „ausgesorgt“, Frauen ohne Mann hingegen müssten für den Unterhalt der Familie allein sorgen. Beides greift zu kurz und wir müssen umfassend deutlich machen, dass existenzsichernde Einkommen heute für Frauen und Männer gleichermaßen wichtig sind! Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist bereits zentrale Herausforderungen in diesem Zusammenhang angegangen. Dazu gehört für mich zum einen die Frage, ob es einen Rechtsanspruch auf Rückkehr auf eine Vollzeitberufstätigkeit nach familienbedingter Arbeitszeitreduzierung geben muss. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat sich dieser Herausforderung angenommen und wird sich für einen solchen Rechtsanspruch einsetzen. Denn der entscheidende Punkt ist nicht, ob ich entsprechende rechtliche Rahmenbedingungen für eine besondere Lebenssituation schaffe, indem Beschäftigte familienbedingt auf Teilzeit reduzieren dürfen, sondern wichtig ist, dass wir

die gleichen Beschäftigten zu einem späteren Zeitpunkt im Lebensverlauf auch wieder abholen und sie in ihren Wünschen, wieder auf Vollzeit aufzustoßen, ebenso unterstützen.

Dazu gehört zum anderen die Frage der Abschaffung geringfügiger Beschäftigung. Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat hier aus meiner Sicht ein Konzept vorgelegt, das aus meiner Sicht völlig ideologiefrei ist und eine gute Grundlage für einen ernsthaften Diskurs sein kann. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird versuchen, dieses Konzept des Deutschen Gewerkschaftsbundes in den politischen Diskurs einzubringen. Der erste Schritt wird sein, dass wir uns im Rahmen des Jahressteuergesetzes mit dem Faktorverfahren beschäftigten (Anmerk. d. Red.: Dabei wird bei einer Ehe nicht automatisch von Steuerklasse 3/5, sondern grundsätzlich von den Steuerklassen 4/4 ausgegangen, die mit einem individuellen Faktor multipliziert werden).

Dies ist auch deshalb wichtig, weil es das Selbstwertgefühl und das Selbstbewusstsein stärkt, wenn auch der weniger verdienende Partner – zumeist die Frau - im laufenden Jahr sehen kann, welchen Beitrag sie zum Familieneinkommen leistet – und zwar ohne die Abzüge, die mit Steuerklasse 5 einhergehen. Ich halte es daher für wichtig, diese Thematik gemeinsam weiter zu bearbeiten.

Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine Frage, die für Familienernährerinnen im Zentrum ihrer Lebensgestaltung steht. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestimmt letztendlich Art und Umfang der Erwerbstätigkeit von Frauen. Dabei geht es nicht nur um die Betreuung und Erziehung von Kindern, sondern auch um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. In diesem Bereich wollen wir die Familienernährerinnen dadurch unterstützen, dass wir die den Ausbau die verbesserte Qualität von Kinderbetreuungsmöglichkeiten unterstützen und uns für familiengerechte Arbeitsbedingungen in den Betrieben einsetzen. Durch die Einführung der Pflegezeit haben wir einen wichtigen Schritt hin zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf getan.

Das gemeinsam mit unserem Partner, dem DGB, ins Leben gerufene Projekt „Familienernährerinnen“ ist für uns ein wichtiger Baustein der strategische Partnerschaft. Vor diesem Hintergrund werden wir mit dem

DGB gemeinsam an der Umsetzung der Handlungsempfehlungen der Roadmap arbeiten. Wir stehen noch am Anfang, aber wir wollen lernen und wir müssen lernen! In der Theorie sind wir inzwischen sattelfest, was dies aber in der Praxis bedeutet, müssen wir in vielen Fällen noch mit konkreten Inhalten füllen. Ich wünsche mir, dass wir gemeinsam mit weiteren politischen und gewerkschaftlichen Akteuren einen gefestigten Ansatz für eine Verbesserung der Situation von Familienernährerinnen entwickeln können und vor diesem Hintergrund freue mich ganz besonders auf diese Tagung und die heutigen Diskussionen.

2. Begrüßungsrede des Deutschen Gewerkschaftsbundes: stellvertretende Vorsitzende Ingrid Sehrbrock

Bereits seit zwei Jahren arbeiten der DGB und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nun schon gemeinsam zu dem Phänomen der „Familienernährerinnen“ – und längst ist klar: Frauen, die ihre Familie ernähren, sind aus der bundesdeutschen Realität nicht mehr wegzudenken. Ob zeitweise oder langfristig, ob geplant oder überraschend – Frauen tragen finanzielle Verantwortung für die Familie. Und wir wissen: *Jede* Frau kann heute im Verlauf ihre Lebens zur Familienernährerin werden. Aber wir wissen auch: Auf diese Situation sind Frauen meist nicht vorbereitet. Häufig sind sie gar nicht in der Lage, ihre Familien finanziell abzusichern. Woran das liegt, hat Herr Staatssekretär Hecken uns eben noch einmal erläutert. Und diese Einschätzung teilen wir als DGB.

Fakt ist: Die Lebenssituation von Familienernährerinnen ist ein Mosaik vielfältiger Herausforderungen, mit denen Frauen heute im Erwerbsleben konfrontiert sind – besonders wenn sie Kinder haben. Familienernährerinnen sind so zu einer wichtigen Zielgruppe für eine zeitgemäße, moderne Gleichstellungspolitik geworden.

Aber nach dieser Erkenntnis stellt sich die Frage: Was nun? Sie steht heute im Mittelpunkt unserer Überlegungen. Welche Konsequenzen ergeben sich daraus – für Betriebe und Verwaltung, für Interessenvertretungen, für Gewerkschaften, aber vor allem: für die politisch Verantwortlichen? Und: Was können wir tun, damit sich die Lebenssituation von Familienernährerinnen verbessert? Mit diesen Fragen ging das Projekt „Familienernährerinnen“ 2010 an den Start und machte sich auf die Suche nach Antworten. Damit knüpfte das Projekt unmittelbar an die Forschungsergebnisse von Dr. Christina Klenner aus der Hans-Böckler-Stiftung und Prof. Ute Klammer von der Universität Duisburg-Essen an. Beide können heute leider nicht bei uns sein, haben aber ihre wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen geschickt, die uns die wichtigsten Ergebnisse der bundesweit ersten Untersuchung zum Thema „Familienernährerinnen“ vorstellen werden.

Wir haben das Projekt also nicht mit fertigen Antworten gestartet. Wir haben vielmehr einen offenen Dialog initiiert mit unterschiedlichen Akteuren aus Gewerkschaften und Zivilgesellschaft, mit Betroffenen und politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern.

Drei Aspekte sind immer wieder besonders intensiv und kritisch diskutiert worden – unabhängig davon, mit wem wir gesprochen haben: die Hartnäckigkeit veralteter Rollenbilder und Stereotype, die schlechte finanzielle Ausstattung von Familien, die von einer Frau ernährt werden und die erschwerten Umstände, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen angesichts ohnehin suboptimaler Bedingungen der Vereinbarkeit.

Wir haben die Ergebnisse dieses zwei Jahre währenden Dialoges zusammengefasst in einer Roadmap, einem politischen Fahrplan, der uns fortan die Richtung weisen soll. Die Roadmap identifiziert Verbesserungspotenziale und zeigt politische Handlungsmöglichkeiten, durch die sich die Situation von Familienernährerinnen verbessern lässt. Und sie weist gleichzeitig Meilensteine aus, auf dem langen Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen.

Allerdings stelle ich fest: Wir haben uns damit einer erheblichen Herausforderung angenommen. Denn was nun vorliegt, ist ein stattliches Arbeitsprogramm sowohl für Gewerkschaften als auch für die politisch Verantwortlichen.

Die Roadmap führt uns über die gesamte Landkarte der Gleichstellungspolitik und zwingt uns, viele gleichstellungspolitische Gräben zu überwinden: Wir müssen Mädchen ermutigen, technische Berufe zu ergreifen und wir müssen Jungen motivieren, sich in den meist weiblich dominierten sozialen Professionen ausbilden zu lassen. Wir brauchen faire Bewertung und Bezahlung aller Tätigkeiten in Produktion und Dienstleistung. Wir brauchen eine gleichberechtigte Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen. Und wir brauchen eine Familien-, eine Sozial- und eine Steuerpolitik, die gegenläufige Anreize überwindet und Menschen dabei unterstützt, Lebensentscheidungen zu treffen, die sie nicht einige Jahre später bitter bereuen müssen.

Mit anderen Worten: Wir müssen uns genau den Herausforderungen stellen, die Familienernährerinnen das Leben besonders schwer machen. Überkommene Rollenbilder werden weder dem Selbstverständnis vieler Frauen (und Männer) noch der gesellschaftlichen Realität gerecht. Eine eigenständige Existenzsicherung ist für Männer und Frauen heute unverzichtbar, bleibt aber oft bloßes Wunschdenken. Erwerbsarbeit, Familienaufgaben und frei verfügbare Zeit – kurz: Arbeit und Leben – in eine Balance zu bringen, ist zwingend notwendig, sollen sich Menschen nicht im Alltag aufreiben.

Traditionelle Geschlechterrollen, die damit verbundenen Vorstellungen und Erwartungen anderer behindern Familienernährerinnen in ihrem Alltag: So sind Frauen auch als Familienernährerin häufig noch für die Hausarbeit und Kindererziehung zuständig, obwohl sie oft genug in prekären Beschäftigungsverhältnissen mit schlechter Bezahlung das Hauhalteinkommen erwirtschaften: sie schmeißen den Haushalt, sie organisieren den Familienalltag, sie versorgen die Kinder, sie gehen älteren Familienangehörigen zur Hand und sie leisten ganz nebenbei manchen Dienst für ihre Lieben.

Und den Erwartungen Dritter können sie sich ebenso wenig entziehen, wenn Lehrerinnen und Erzieher erwarten, stets die Mütter bei Sprechtagen und Festen anzutreffen.

Familienernährerinnen sind in der Verantwortung für all die unbezahlte Arbeit, die Tag für Tag erledigt werden muss. Und: Frauen stellen sich dieser Verantwortung. Doch Frauen heute nur in die Rolle der „Hausfrau“ oder der „Zuverdienerin“ zu verweisen, wird auch ihrem Selbstbild nicht mehr gerecht. Frauen müssen und wollen heute viel mehr sein und viel mehr leisten. Beides stellen die meisten von ihnen täglich unter Beweis. Aber sie tun das unter denkbar schlechten (schwierigen) Rahmenbedingungen – sowohl am Arbeitsmarkt als auch in unserer Gesellschaft.

Familienernährerinnen stiften Irritation - und das ist gut so! Sie ebnen den Weg für *vielfältige* Rollenbilder für Frauen und Männer! Die Steine und Hindernisse auszuräumen, die sich ihnen in den Weg stellen, ist Aufgabe der Politik. So müssen endlich Widersprüche in den geltenden Gesetzen ausgeräumt werden. Ein markantes Beispiel dafür ist das Steuerrecht, durch das Frauen noch immer auf die Rolle der „Zuverdienerin“ festgelegt werden. Hier ist der Gesetzgeber am Zug. Es liegt in seiner Verantwortung, gleichberechtigte Partnerschaftsmodelle zu unterstützen. Und eine Weiterentwicklung des Bundeselterngelt- und -elternzeitgesetzes würde durch die Ausweitung der Partnermonate die Gleichverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen fördern.

Familienernährerinnen sind Pionierinnen. Sie eröffnen durch ihre Lebenssituation die Chance, bestehende Rollenleitbilder in Frage zu stellen. Das gilt nicht nur für Frauenrollen, sondern auch und explizit für Männerrollen. So können beispielsweise arbeitslose Partner von Familienernährerinnen, die die Betreuung der Kinder übernommen haben, eben nicht ohne Einschränkungen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, wie es die Verwaltung im ALGII-Bezug eigentlich vorsieht. Auch Männer wollen heute aktiv Vater sein, sich nicht mehr als sogenannter „Alleinernährer“ durch das Leben schlagen und Fürsorge leisten.

Wie sollen Frauen eine ganze Familie ernähren, wenn sie von ihrem Job noch nicht mal ihre eigene Existenz sichern können? Minijobs, Niedriglöhne und langjährige familienbedingte Erwerbsunterbrechungen

machen Frauen das Leben in der Erwerbsarbeit schwer. Frauen müssen endlich auf eigenen Beinen stehen können – und dafür müssen wir die Bedingungen schaffen. Der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung sagt:

„Wir streben eine Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten an [...]. Männer und Frauen [...] werden befähigt, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen und auch eine eigene soziale Sicherung aufzubauen.“ (Aus dem Leitbild des ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung, 2011, S. 5)

Das gelingt nur, wenn Frauen ebenso wie Männer einer qualifizierten, kontinuierlichen Erwerbstätigkeit nachgehen können. Umgekehrt müssen Männer ebenso wie Frauen die Möglichkeit haben, Fürsorge zu leisten für kleine und größere Kinder, für die hilfebedürftige Tante, den kranken Vater oder den auf Unterstützung angewiesenen Bruder.

Als Gewerkschaften setzen wir uns ein für einen gesetzlichen Mindestlohn und die soziale Absicherung aller Beschäftigungsverhältnisse ab der ersten Arbeitsstunde. Und wir wissen uns mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend einig: Wir müssen die spezifischen Risiken von Minijobs und anderen Beschäftigungsverhältnissen ohne soziale Absicherung offenlegen und uns gegen die Ausweitung des Niedriglohnssektors stark machen. Minijobs und schlecht bezahlte Teilzeitarbeitsverhältnisse bieten weder eine sichere Existenz, noch eine berufliche Perspektive. Sie führen für viele Frauen und immer mehr Männer in eine Sackgasse und in die Altersarmut.

Bedarfsgerechte Arbeitszeitmodelle in den Betrieben ohne strikte Trennung von Vollzeit- und Teilzeitarbeit wären ein Meilenstein auf dem Weg zu einer ausgeglichenen Balance von Arbeit und Leben - und entsprechen dem Wunsch vieler Frauen und Männer nach gerecht verteilter Arbeitszeit.

Die Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen und familiären Pflichten stehen für Familiernährerinnen im Zentrum ihrer Lebensgestaltung und bestimmen Art und Umfang ihrer Erwerbstätigkeit. Nicht die Frage, ob Erwerbstätigkeit mit dem Leben mit Kindern oder der Pflege von Angehörigen vereinbar ist, sondern die Frage, wie Vereinbarkeit zu realisieren ist, muss beantwortet werden.

Fehlende Betreuungsplätze für Kinder und mangelnde Versorgungsstrukturen für Ältere, wenig familien-gerechte Arbeitsbedingungen und Arbeitgeber, die gegenüber familiären Pflichten blind sind, zwingen Frauen, ihre Erwerbstätigkeit zu reduzieren oder gar aufzugeben.

Aber das Risiko, dass Frauen im Laufe ihres Lebens die finanzielle Verantwortung für ihre ganze Familie übernehmen müssen, steigt. Wenn der Partner arbeitslos wird, keinen Ausweg aus prekärer Beschäftigung findet oder eine Ehe scheitert, wird die langfristige Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zu einer schweren Bürde. Es gibt viele Gründe für uns betriebliche Akteure und öffentliche Verwaltungen für diese Probleme zu sensibilisieren und sie im Umgang damit zu qualifizieren, damit sie die Bedarfe erkennen und passende Lösungen erarbeiten können. Darum bekräftige ich auch an dieser Stelle noch einmal unsere Forderung, die Angebote guter Betreuung für Kinder und pflegebedürftige Menschen zügig, flächendeckend und bedarfsgerecht auszubauen.

Mein Dank gilt dem BMFSFJ, das dem Thema „Familienernährerinnen“ eine hohe Bedeutung beimisst und das Projekt nicht nur in den letzten zwei Jahren maßgeblich finanziell und politisch unterstützt hat, sondern dies auch noch zwei weitere Jahre tun wird.

Die Roadmap, die heute als gemeinsame Publikation des DGB und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend veröffentlicht wird, ist eine wunderbare Arbeitsgrundlage für die nächsten zwei Jahre. Wir kennen die Probleme der Familienernährerinnen und wissen, mit welchen Schwierigkeiten sie zu kämpfen haben. Vorschläge, wie wir ihre Lebens- und Arbeitssituation verbessern können, liegen auf dem Tisch.

Wir wollen die nächsten Schritte gehen: Lassen Sie uns werben für die Anliegen der Familienernährerinnen, für unsere gleichstellungspolitischen Vorschläge der Roadmap. Gemeinsam können wir politische Entscheidungsträgerinnen und -träger vom Handlungsbedarf und von den Handlungsmöglichkeiten überzeugen und daran arbeiten, sie umzusetzen!

Dafür brauchen wir euch in den Gewerkschaften und in den Betriebs- und Personalräten. Dafür brauchen wir aber auch die Gleichstellungsbeauftragte, als Vertreterin von Verwaltungen oder eines Verbandes als Bündnispartner und Bündnispartnerinnen. Gemeinsam wollen wir die Entscheidungsträger/innen in Kommunen, im Land oder im Bund überzeugen. Lassen Sie uns gemeinsam die Situation von Frauen verbessern, die ihre Familie ernähren – und damit ganz nebenbei allen berufstätigen Frauen bei ihrem Hürdenlauf durch den beruflichen und den privaten Alltag tatkräftig unter die Arme greifen!

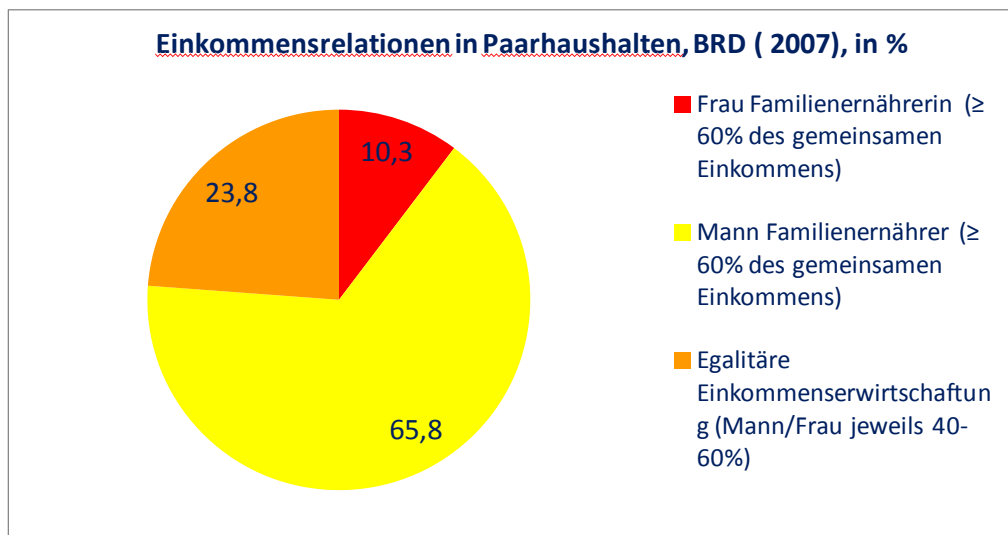
Dass wir damit die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Wirtschaft und Gesellschaft voranbringen, ist dabei kein Nebeneffekt, sondern das angepeilte Ziel. Und das treibt uns an!

Teil II: Wissenschaftliche Vorträge zu Familienernährerinnen in West- und Ostdeutschland

1. *Familienernährerinnen in Westdeutschland. Zwischen Prekarität und neuen Rollenbildern. Fachvortrag von Sabine Neukirch, Universität Duisburg-Essen*

Im Rahmen der Forschungsprojekte zu „Familienernährerinnen“ in West- und Ostdeutschland wurde die Frage, wer heutzutage das Haushaltseinkommen verdient, neu gestellt. Dies war angesichts der sich verändernden gesellschaftlichen Lebensformen und Familienmodelle in Deutschland auch dringend notwendig. Nicht nur die Anzahl von Einpersonenhaushalten steigt, sondern auch die Anzahl von Haushalten mit Alleinerziehenden. Letztere haben sich zwischen 1995 und 2006 in Deutschland mehr als verdoppelt: 21% aller Kinder wuchsen 2005 in Deutschland in Haushalten von Alleinerziehenden auf (vgl. EUROSTAT-Daten in BMFSFJ 2009: 49f). Aber auch Veränderungen der Einkommenskonstellationen und –relationen, einerseits die vor allem in Westdeutschland gestiegene Erwerbsintegration von Frauen und eine wachsende Fragilität der Erwerbsarbeit von Männern andererseits, verändern das Bild von finanziellen Verantwortlichkeiten innerhalb von Partnerschaften (vgl. Abb1).

Abb. 1: Einkommensrelationen in Paarhaushalten, in Prozent, Deutschland (2007)



Quelle: Brehmer/Klenner/Klammer 2010

Die quantitative Auswertung von Paarhaushalten (mit mindestens einer Erwerbsperson) auf Grundlage des SOEP (Grundgesamtheit = 4.532 Paarhaushalte) hat ergeben, dass inzwischen deutschlandweit 10 Prozent der Paar-Haushalte finanziell von einer Frau versorgt werden. Betrachtet man die Erwerbskonstellationen in westdeutschen Familiernährerinnen-Haushalten genauer, die Auskunft darüber geben, ob einer der Partner oder beide erwerbstätig sind und in welchem Umfang, werden die Gründe für den weiblichen Hauptverdienst deutlich. Es ist weniger die gute Qualifikation der Frau als vielmehr die berufliche Position des Partners, die zum Familiernährerinnen-Status der Frau führt (Abb. 2). In 44% dieser Haushalte zeichnen Nichterwerbstätigkeit bzw. Arbeitslosigkeit des Mannes verantwortlich für den Status der Haupteinkommensbezieherin. In einem weiteren Fünftel der Haushalte ist der Mann lediglich teilzeitbeschäftigt. Es kann davon ausgegangen werden, dass ein nicht unerheblicher Anteil dieser Frauen sich unfreiwillig in der Rolle der Familiernährerin bewegt.

Abb.2: Erwerbskonstellationen in FE-Haushalten in Westdeutschland (2007)

2. Erwerbskonstellationen in FE-Haushalten (West, 2007)	
Beide Vollzeit	17,0%
Mann: Vollzeit; Frau: Teilzeit	2,2%
Mann: Vollzeit; Frau: nicht erwerbstätig	1,2%
Mann: Vollzeit; Frau: arbeitslos	0%
Mann: Teilzeit; Frau: Vollzeit oder Teilzeit	20,3%
Mann: nicht erwerbstätig; Frau: Vollzeit oder Teilzeit	28,8%
Mann: arbeitslos; Frau: Vollzeit oder Teilzeit	15,2%
Beide nicht erwerbstätig/arbeitslos	13,1%
Weitere Konstellationen	2,3%

Quelle: Brehmer/Klenner/Klammer 2010

Dementsprechend erwirtschaften 40% der Partner in FE-Haushalten kein Einkommen und knapp 37% liegen mit ihren Einkünften im unteren Einkommensdrittel. Gleichzeitig bewegen sich 57% der Haushalte, in denen die Frau auf Paarebene als Haupteinkommensbezieherin fungiert, im untersten Drittel der Einkommensverteilung der Erwerbshaushalte (ohne Abb.). Das bedeutet, dass ein Teil der Männer hinsichtlich der entfallenen und niedrigen Einkünfte von den Partnerinnen finanziell aufgefangen werden müssen. Gleichzeitig kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Frauen den Ausfall oder Abfall des Einkommens der Männer über gute Erwerbseinkünfte kompensieren können.

Dies Ergebnisse der quantitativen Auswertung spiegeln sich auch im Sample der qualitativen Studie für Westdeutschland wieder: von der 44 Familienernährerinnen, die interviewt wurden und die größtenteils schon recht lange – d.h. länger als 5 Jahre in dieser Position waren – befanden sich 18 Frauen aufgrund des niedrigeren Erwerbseinkommens des Partners in der Position der Familienernährerin. Sieben von ihnen waren aufgrund der prekären Solo-Selbstständigkeit der Männer in dieser Rolle. Dem folgten Ar-

beitslosigkeit des Partners (9), beeinträchtigte gesundheitliche Situation (7) und Trennung als ausschlaggebende Gründe.

Zum Forschungsgegenstand der qualitativen Studie zählten Fragen zum Spannungsverhältnis zwischen Erwerbsnotwendigkeit und Fürsorge: Wie gestalten sich konkrete Arbeits- und Lebensbedingungen aus? Welche Ressourcen bzw. Belastungsfaktoren sind identifizierbar? Und welcher sozialpolitische Handlungsbedarf ergibt sich schließlich? Im Ergebnis lassen sich die westdeutschen Familienernährerinnen drei unterschiedlichen Gruppen zuordnen.

Die „widerstrebenden“ Familienernährerinnen in Westdeutschland

In der Gruppe der „widerstrebenden“ Familienernährerinnen, die ganz überwiegend als prekär in ihrem Lebenszusammenhang betrachtet werden können, lassen sich kaum Aushandlungsprozesse und Gestaltungsoptionen feststellen. Dies betrifft weder den Bereich der Erwerbstätigkeit, noch die weiteren Lebensbedingungen oder das Arrangement des Paares. Die Frauen geraten unfreiwillig und zumeist aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Erkrankung der Partner in die Situation der Familienernährerin.

In dieser Gruppe verorten sich die westdeutschen Frauen zuvorderst nicht in der Erwerbsarbeit, sondern sind vielmehr Verfechterinnen eines traditionellen Rollenbildes. In den Familien wurde lange eine traditionelle Aufgabenteilung verfolgt, die auch nicht neu verhandelt wird, wenn die Frau zur Familienernährerin wird. In der Folge sind sie für beides verantwortlich: Die Sicherstellung der finanziellen Grundlage der Familie und die Haus- und Familienarbeit.

Die Mehrheit der befragten westdeutschen Familienernährerinnen weisen lange familienbedingte Erwerbsunterbrechungen auf. Der Wiedereinstieg dieser Frauen in den Arbeitsmarkt ist entsprechend schwierig und führt sie in der Regel in Teilzeitbeschäftigung, irregulärer Beschäftigung mit niedrigen Verdiensten und ohne Aufstiegs- oder Verbesserungsmöglichkeiten. Kritisch anzumerken ist vor diesem Hintergrund, dass der Wiedereinstieg der Frauen von Fehlförderungen und Desinformationen bis hin zur

unrechtmäßigen Leistungsverweigerung seitens der Arbeitsagentur für Arbeit bzw. der Job-Center begleitet wird. Nicht mit Blick auf die Anschlussfähigkeit ihrer früheren Qualifikation oder der eigenen Neigung und Interessen werden die Frauen gefördert, sondern – entgegen den Vorgaben des SGB III hinsichtlich der Berufsrückkehrerinnen (§§1, 8, 11) – entlang der marktlichen Bedarfe. Dies führt nicht selten dazu, dass der Arbeitsalltag vieler westdeutscher Familienernährerinnen geprägt ist von frustrierenden Arbeitserfahrungen, einem permanenten Unsicherheitsgefühl und der Notwendigkeit, aufstockende Leistungen zu beziehen bzw. schwarz arbeiten gehen zu müssen. Frau Schmied fasst all das in Worte:

„Im Endeffekt kann ich schon gekündigt werden, wenn mir ein Glas umfällt. Aber die [Verträge] sind alle so. Da kann ich noch nicht mal was dagegen tun. Und das ist einfach heute so. Von daher, ob man da einen Vertrag hat oder nicht, ist es egal“. (Frau Schmied)

Die „verbesserungsorientierten“ Familienernährerinnen in Westdeutschland

Als „verbesserungsorientiert“ werden die westdeutschen Familienernährerinnen bezeichnet, die bestrebt sind, ihre berufliche Situation mittels kontinuierlicher Fort- und Weiterbildung zu verbessern. Diese Frauen verfügen damit über Aushandlungsoptionen im Bereich der Erwerbssphäre. Die Weiterbildungsbestrebungen entspringen allerdings nicht der eigenen Verortung in der Erwerbssphäre, sondern der Anpassung an finanziellen Notwendigkeiten und Bedarfe der Familie. Die Frauen streben beispielsweise nach einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder der Verbesserung ihrer beruflichen Position und des Verdienstes, um die unfreiwillige Rolle der Familienernährerin überhaupt bzw. besser erfüllen zu können. Auffällig ist, dass weitere Qualifikationen und Fort- und Weiterbildungen bestenfalls zur Weiterbeschäftigung beitragen, aber nicht zu einem beruflichen Aufstieg der Frauen führen.

Im Gegensatz zu der soeben vorgestellten Gruppe sehen sich diese Mütter durchaus als Erwerbstätige, jedoch weder als Vollzeitbeschäftigte noch als Familienernährerin. In den Familien wird zudem lange die

Hoffnung gepflegt, dass sich die Ernährerposition wieder verändern werde, z.B. durch eine erfolgreichere Solo-Selbstständigkeit des Partners.

Hinsichtlich der Aufgabenteilung zwischen den Partnern gibt es wenige Veränderungen. Jedoch werden seitens dieser Mütter in höherem Umfang Kinderbetreuungsangebote genutzt während in der Gruppe der widerstrebenden Familienernährerinnen eine deutlich ablehnende Haltung gegenüber der Inanspruchnahme außerhäuslicher Betreuung vorherrscht. Die umfassendere Nutzung von Betreuungsangeboten entspringt jedoch eher der Notwendigkeit diese nutzen zu müssen; eine höhere eigene Präsenz würde bevorzugt.

Eine gewisse zeitliche Entzerrung ist dadurch gegeben, dass die meisten dieser Frauen als Angestellte des öffentlichen Dienstes oder bei gemeinnützigen Trägern von Gleitzeit oder Arbeitszeitkonten profitieren. Nicht selten geht ihre Beschäftigung in den Bereichen Gesundheit, Bildung und Soziales jedoch mit erheblichen Überstunden und befristeten Arbeitsverträgen einher, was den Familienernährerinnen große Sorgen bereitet und zu starken Konkurrenzsituationen zwischen Frauen in diesen Tätigkeitsfeldern führt. Die unsichere Beschäftigungssituation ist nicht selten der Grund dafür, dass die Paare auf ein weiteres Kind verzichten. Frau Drescher, Familienernährerin in Westdeutschland, macht dies im Interview deutlich:

„Aber natürlich hat man Freude, irgendwas sich auszumalen. Ich möchte noch ein Kind haben. Ich darf es nicht aus finanziellen Gründen. Und ich möchte noch Hund haben. Das geht auch nicht, weil wir hoffen immer noch, dass mein Mann irgendwo Anstellung bekommt (...) wir können überhaupt nichts planen. --- Ich hoffe sehr, dass ich beruflich ein bisschen weiter komme. Wenn ich schon alles andere nicht machen kann. Meine Familie erweitern, dies und das... Ich versuche mich beruflich ein bisschen weiterzuentwickeln.“ (Frau Drescher)

Sich wandelnde Familienernährerinnen-Haushalte

Für westdeutsche Familienernährerinnen lassen sich jedoch auch Veränderungen innerhalb des Paararrangements und ein höheres Maß an Aushandlungsmacht und Entscheidungsspielräume ausmachen, auch wenn die Gruppe von Frauen vergleichsweise klein ist.

Dabei handelt es sich überwiegend um Akademikerinnen in Frauen-atypischen Branchen, wie der Elektronik- oder Pharmabranche. Diese Familienernährerinnen verfügen über eine ausgeprägte Erwerbs- und Aufstiegsorientierung und machen deutlich, dass ein „entsprechender“ Partner, der sie in ihrem beruflichen Streben unterstützt, Voraussetzung für ein gemeinsames Kind war. Darüber hinaus erfuhren die Frauen vor dem Hintergrund ihrer langjährigen Betriebszugehörigkeit und ihrer Führungsposition im Unternehmen Unterstützung von Seiten ihrer Vorgesetzten. Auffällig bei diesen Familienernährerinnen ist, dass sie häufig auf potentielle Rechte im Bereich der Erwerbstätigkeit verzichtet haben, etwa wenn sie Teilzeitangebot ausgeschlagen, nur eine kurze Elternzeit genommen oder sogar die Regelungen zum Mutterschutz unterlaufen haben. Es fällt auf, dass die Frauen am Arbeitsplatz keinesfalls als Mutter wahrgenommen werden wollen und sie das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie als ausschließlich individuelle Verantwortlichkeit begreifen, wie die folgende Zitate deutlich machen:

„Und das finde ich sehr erschreckend eigentlich, weil so meine Generation ja immer dafür gekämpft hat, dass es anders ist. Und das eigene Geschlecht quasi dagegen arbeitet. Also der größte Feind von der arbeitenden Frau ist die Frau, nicht der Mann (...).

Nur man muss einfach den Frauen diesen Zahn ziehen; man muss sich selber zurücknehmen.

Man muss gucken, wie wichtig einem das ist. (...) Weil ich ja auch auf dem Standpunkt stehe,

keine andere Frau oder kein anderer Arbeitnehmer soll dafür leiden, dass ich Kinder habe. (...)

Ich will ja als normale Manpower, also normale Angestellte arbeiten und anerkannt werden und

Mitspracherecht haben. Dann darf ich auch nicht auf der anderen Seite immer meine Vorzüge rausziehen.“ (Frau Schneider)

„Mein Chef kann ja nichts für meine privaten Probleme. Der kann ja nichts dafür, dass ich zwei Kinder habe und mein Mann arbeiten geht. Also, ich will ja für meine Leistung in der Firma bezahlt werden, nicht für das, was ich zuhause schaffe.“ (Frau Gärtner)

Erwähnt werden muss noch eine Gruppe von Frauen, die man als „Aussteigerinnen“ aus dem Geschlechterarrangement bezeichnen könnte. Dies sind Familienernährerinnen, die sich entweder bewusst dazu entschlossen haben ihre Kinder ohne männliche Partner groß zu ziehen oder aber nach gescheiterter Beziehung aufgrund der Erfahrungen in der Ehe, keine Partnerschaften mehr möchten.



Sabine Neukirch
Dipl. Sozialpäd./-arb.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Institut für Soziale Arbeit und Sozialpolitik
Fakultät Bildungswissenschaften
Universität Duisburg-Essen.

Literaturangaben:

Brehmer/Klenner/Kiammer (2010): Wenn Frauen das Geld verdienen, WSI Diskussionspapier Nr. 170, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Klammer, Ute/Neukirch, Sabine/Weßler-Posberg, Dagmar (2012): Wenn Mama das Geld verdient. Familien-
ernährerinnen zwischen Prekarität und neuen Rollenbildern, Düsseldorf: Sigma Verlag

2. Familienernährerinnen in Ostdeutschland – Arbeitsmarkt, Geschlechterverhältnis, Vereinbarkeit. Fachvortrag von Svenja Pfahl, SowiTra Berlin

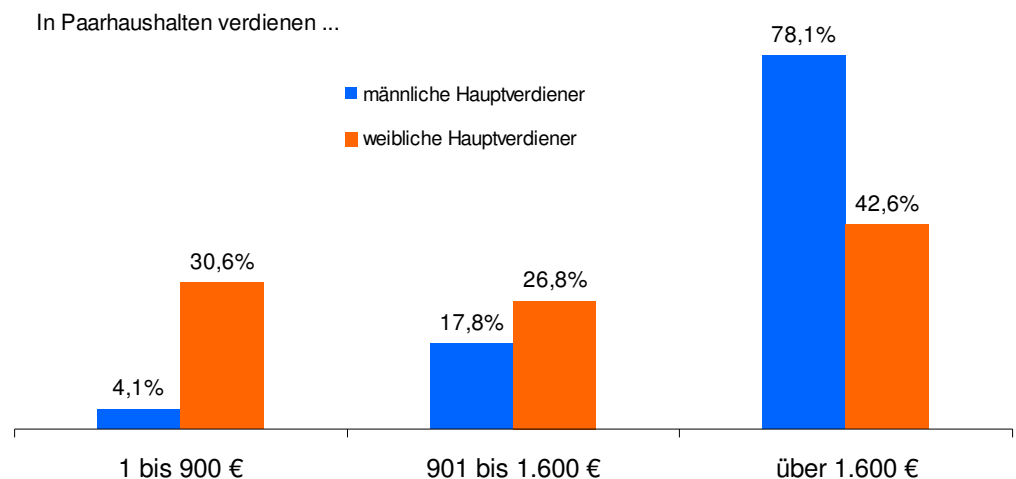
Im Vergleich zum gesamten Bundesgebiet existieren in Ostdeutschland häufiger Konstellationen, in denen eine Frau die finanzielle Hauptverantwortung für die Familie trägt. Rund 24 % aller Mehrpersonenerwerbshaushalte – und damit 6 % mehr als bundesweit – werden von einer Familienernährerin versorgt. Betrachtet man nur die Paarhaushalte, spielt in den neuen Bundesländern neben dem traditionellen Modell des männlichen Ernährers mit 47,6 % (zum Vergleich Westdeutschland: 69,9 %) und dem Modell der weiblichen Familienernährerin mit 15,2 % (zum Vergleich Westdeutschland: 9,3 %) eine dritte Einkommenskonstellation eine wichtige Rolle: In 37,3 % aller Paarhaushalte verteilt sich das Haushaltseinkommen nahezu egalitär auf Mann und Frau. Der Anteil ist in Westdeutschland mit 21,1 % deutlich geringer.

Die Arbeitsmarktsituation ostdeutscher Familienernährerinnen

Um diese zu verstehen, muss man die unterschiedlichen Ausgangssituationen der Frauen und ihrer Partner berücksichtigen. Auf der einen Seite gibt es Frauen, die den Status der Familienernährerinnen angestrebt haben und qua einer guten Qualifikation oder Weiterbildung aktiv am eigenen Erfolg auf dem Arbeitsmarkt beteiligt waren. Auf der anderen Seite gibt es auch in Ostdeutschland Frauen, die ungewollt in die Rolle der Familienernährerin gerutscht sind, weil der Partner die Rolle des Ernährers nicht mehr oder nicht mehr alleine ausfüllen kann. Diese Gruppe von Frauen verfügt mit ihren Familien häufig nur über ein sehr geringes Einkommen oder lebt sogar in Armut. Festzuhalten ist: Jede Frau kann im Lebensverlauf vorübergehend oder längerfristig Familienernährerin werden, unabhängig davon, ob sie dies aktiv anstrebt oder nicht.

Haushalte mit einer weiblichen Ernährerin sind – auf ganz Deutschland bezogen – grundsätzlich häufiger von einem niedrigeren monatlichen Nettoeinkommen betroffen, als Haushalte mit einem männlichen Familienernährer (Abb. 1). So verfügen 30,6 % aller Familienernährerinnen nur über ein Einkommen von unter 900 Euro (zum Vergleich männliche Familienernährer: 4,1 %) bzw. 26,8 % über ein Einkommen von weniger als 1.600 Euro (zum Vergleich männliche Familienernährer: 17,8 %). Nur knapp 43 % der weiblichen Hauptverdienerinnen erwirtschaftet ein Einkommen von über 1.600 Euro (zum Vergleich männliche Familienernährer: 78,1 %).

Abb. 1: Einkommen von Familienernährerinnen in Deutschland, 2007



Quelle: SOEP 2007, Brehmer, Klenner, Klammer 2010

Zu der vergleichsweise kleinen Gruppe der besser verdienenden Familienernährerinnen mit einem Einkommen über 1.600 Euro netto im Monat gehört Frau Paasche. Sie arbeitete zunächst als Krankenschwester, bevor sie über den zweiten Bildungsweg Ärztin wurde, während ihr Mann weiterhin als Physio-

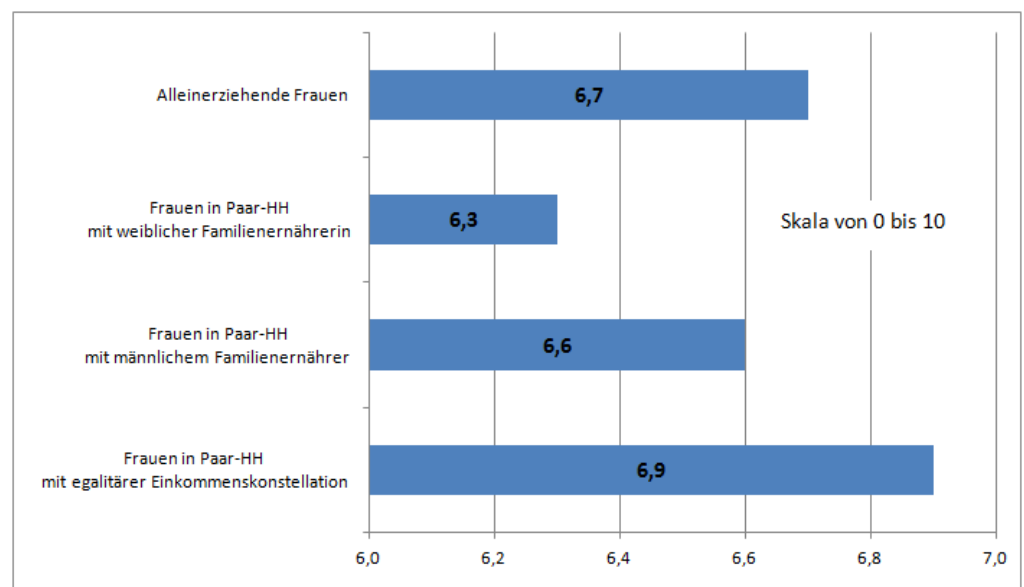
therapeut arbeitet. Aufgrund ihres beruflichen Aufstieges verdient Frau Paasche inzwischen deutlich mehr als ihr Partner und ist damit Familiernährerin. Das Überholen ihres Mannes war dabei jedoch kein angestrebtes Ziel, sondern ist logische Folge ihres eigenen beruflichen Strebens. Ihre Motivation schildert sie wie folgt: „... einfach so das Gefühl, dass ich noch irgendwas weitermachen muss“.

Frau Pietsch hingegen zählt zu der Gruppe von Familiernährerinnen, die ein Nettoeinkommen zwischen 900 und 1.600 Euro monatlich erwirtschaften. Sie ist Krankenschwester mit einer 2/3-Stelle und arbeitet in einem psychiatrischen Heim im Zweischichtsystem. Gemeinsam mit ihrem Mann hat sie vier schulpflichtige Kinder. Herr Pietsch war zu DDR-Zeiten Nachrichtenoffizier mit Fachhochschulabschluss und hat nach der Wende keine entsprechende Anstellung gefunden. Aus Mangel an Alternativen hat er sich daher selbstständig gemacht und arbeitet als „Computerdokter“. Mit der Selbstständigkeit erzielt er jedoch nur ein monatliches Einkommen von maximal 800 Euro. Dass Frau Pietsch mehr verdient als ihr Mann und damit Familiernährerinnen ist, war nie angestrebtes Ziel. Ihr höherer Verdienst ist vielmehr eine „glückliche Notwendigkeit“ zur finanziellen Absicherung der Familie.

Von einem Nettoeinkommen von unter 900 Euro monatlich ernährt schließlich Frau Heise ihre Familie, d.h. ihren Mann sowie den zweijährigen Sohn. Sie arbeitet als Arzthelferin auf einer 35-Stunden-Stelle unter belastenden Arbeitsbedingungen und erzielt mit dieser Arbeit nur ein Einkommen von 800 Euro netto. Ihr Mann findet in der Region Ostdeutschlands keine Arbeit mehr und ist seit mehreren Jahren arbeitslos. Herr Heise betreut den gemeinsamen Sohn und hat u.a. auch deswegen Schwierigkeiten, Arbeit zu finden, weil der neue Arbeitgeber ihm entsprechend familienfreundliche Arbeitszeiten anbieten müsste. Die Familie bezieht als Bedarfsgemeinschaft zu dem Gehalt von Frau Heise Arbeitslosengeld II in Höhe von 500 Euro und ist selbst dann noch von Armut betroffen. Das finanzielle „Überholen“ von Frau Heise ihres Mannes ist ungewollt und letztlich auch durch die wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen gesetzt, da sich der Anspruch auf Arbeitslosengeld von Herrn Heise aufgrund von Frau Heises Einkommen reduziert.

Die mehrheitlich schwierige finanzielle Situation von Familienernährerinnen führt dazu, dass ostdeutsche Familienernährerinnen überdurchschnittlich häufig mit ihrer Erwerbsarbeit unzufrieden sind (Abb. 2). Auf einer Skala von 0 bis 10 erreichen Frauen in Paarhaushalten mit weiblichem Hauptverdienst einen Wert von 6,3 – gegenüber Frauen in Paarhaushalten mit männlichem Hauptverdienst von 6,6. Am zufriedentesten sind Frauen in Paarhaushalten mit einer egalitären Einkommenskonstellation (6,9). Dies unterstreicht erneut den Wunsch ostdeutscher Frauen, sich Erwerbstätigkeit und finanzielle Absicherung für die Familie mit ihrem Partner egalitär zu teilen.

Abb. 2: Zufriedenheit mit der Erwerbsarbeit – Ostdeutschland 2007



Quelle: SOEP Auswertung, Tanja Schmidt (2011), Darstellung: SowiTra (2012)

Zu den Besonderheiten Ostdeutschlands zählt, dass viele Paare jede Chance auf Arbeit ergreifen (müssen), die sich ihnen bietet. Viele Frauen und Männer in den neuen Bundesländern haben einen Arbeitsplatzverlust aufgrund von Insolvenzen, Betriebsübernahmen oder Personalabbau erlebt. Auch die niedrigen Löhne, die häufige Langzeitarbeitslosigkeit und die unfreiwillige Selbstständigkeit auf niedrigem Niveau der Partner von Familienernährerinnen führen dazu, dass ostdeutsche Frauen den Hauptverdienst in der Familie erwirtschaften. Dies führt jedoch auf der anderen Seite auch dazu, dass viele ostdeutsche Familienernährerinnen sehr vorsichtig damit sind, eigene berufliche Ansprüche in Bezug auf Arbeitszeiten, Entgelt, Arbeitsbedingungen sowie hinsichtlich der Pendelwege oder mobiler Arbeitseinsätze zu äußern – weil sie ausgesprochen dankbar dafür sind, überhaupt Arbeit zu haben, und kaum alternative Möglichkeiten mit besseren Arbeitsbedingungen für sich sehen.

Eine weitere Besonderheit ostdeutscher Familienernährerinnen: Alle weiblichen Familienernährerinnen, die im Rahmen der qualitativen Studie befragt wurden, besitzen eine abgeschlossene Berufsausbildung. Viele von ihnen haben nach der deutschen Wiedervereinigung zudem Umschulungen abgeschlossen. Gleichzeitig verfügt ein Großteil der Frauen über Erfahrungen der Dequalifizierung und ist unterhalb ihres eigentlichen Qualifikationsniveaus erwerbstätig. Nichts desto trotz glauben viele der interviewten Frauen nach wie vor, dass berufliche Weiterbildung und ein proaktives Vorgehen durch das Aufbauen von Netzwerken und Kontakten zu potenziellen Arbeitgebern ihre Situation auf dem Arbeitsmarkt verbessert. Viele versuchen dadurch letztlich auch, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern oder ihr Entgelt zu steigern.

Geschlechterverhältnisse und Erwerbsarbeit ostdeutscher Familienernährerinnen

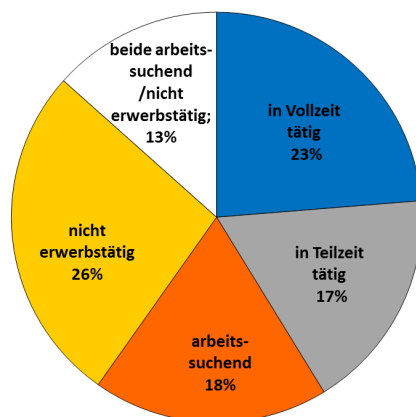
Um Aussagen über die Geschlechterverhältnisse und die Erwerbsarbeit der qualitativ befragten Familienernährerinnen treffen zu können, muss man sich zunächst die Entstehungsgeschichte ihrer aktuellen Situation anschauen, also die Frage beantworten, warum die Frau Familienernährerin wurde. Unterschie-

den werden kann dabei zwischen den Paaren, die diese Konstellation gewollt bzw. zum Teil auch gezielt angestrebt habe und denen, die ungewollt in diese Situation gerutscht sind.

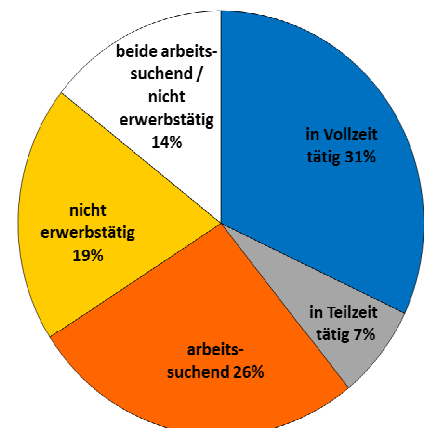
Die ostdeutschen Frauen, die gewollt Familiernährerin geworden sind, verfügen über eine ausgeprägte berufliche Orientierung. Sie haben es geschafft, sich erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren und sind vor dem Hintergrund vergleichsweise „guter“ Arbeitsbedingungen berufstätig. Für ihr eigenes Rollenverständnis ergeben sich aus der Gleichzeitigkeit des Mutterseins und der Berufstätigkeit als Frau keine Widersprüche oder Irritationen. Die Mehrheit dieser Frauen zeichnet ein modernes Geschlechterrollenverständnis aus. Die Paare, in denen die Frau hingegen ungewollt Hauptverdienerin wurde, sind häufig von Arbeitslosigkeit oder prekärer Beschäftigung des Partners betroffen. Häufig leben diese Frauen dann in einer „Bedarfsgemeinschaft“, wenn der Partner ALG II bezieht. Dass der Mann dann bestenfalls „Zuverdiener“ ist, war in der Regel nicht angestrebt.

Abb. 3: Arbeits- und Lebensbedingungen von Familiernährerinnen und der Partner (2007)

Deutschland: Der Partner ist...



Ostdeutschland: Der Partner

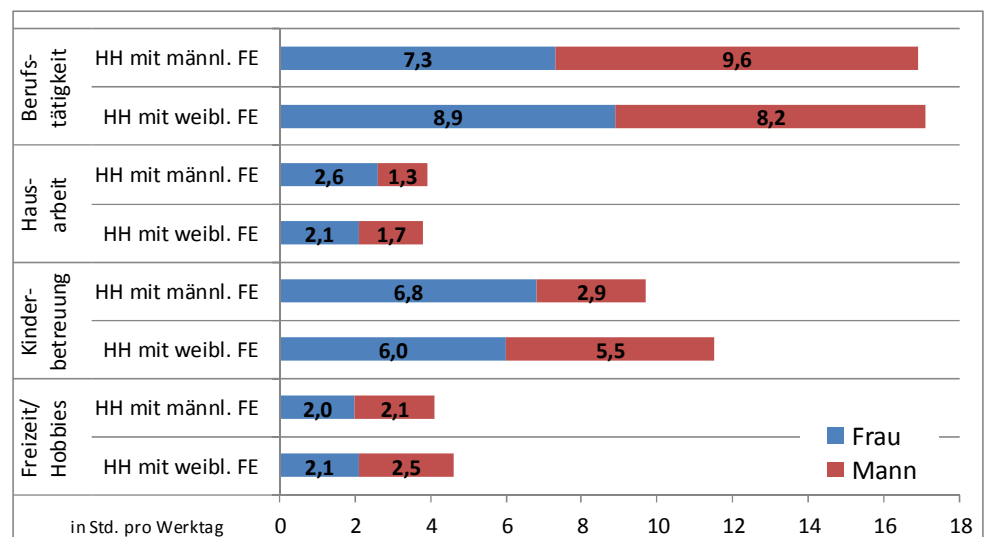


Quelle: Brehmer/Klenner/Kiammer (2010), Darstellung: SowiTra (2012)

Vergleicht man die Arbeits- und Lebensbedingungen der ostdeutschen Familienernährerinnen und ihrer Partner mit denen in Gesamtdeutschland (Abb. 3), fällt auf, dass ostdeutsche Partner mit 31 % besonders häufig in Vollzeit erwerbstätig sind (zum Vergleich Gesamtdeutschland: 23 %). Dass die Frau dennoch Hauptverdiener der Familie ist, kann sowohl mit der besseren Berufsqualifikation der Frauen in den neuen Bundesländern zusammenhängen, als auch mit dem dortigen niedrigeren Lohnniveau. Ein weiterer Unterschied zwischen Ost- und Gesamtdeutschland: Die Partner ostdeutscher Familienernährerinnen sind zu 26 % arbeitslos und seltener nicht erwerbstätig (19 %), etwa aufgrund von Erwerbsunfähigkeit, aber auch aufgrund eines Studiums (im Vergleich Gesamtdeutschland: 18 % bzw. 26 %).

Insgesamt gilt aber auch für die neuen Bundesländer: Der Hauptverdienst der Frau war fast nie aktiv angestrebt von den Paaren. In den seltensten Fällen kommt es vor diesem Hintergrund zu einer „automatischen“ Egalität bei der Haus- und Familienarbeit. Nur graduell werden ostdeutsche Familienernährerinnen von ihren Partnern etwa bei der Fürsorgearbeit entlastet. Dies lässt sich angesichts der Zeitverteilung in Paarhaushalten nachverfolgen (Abb. 4): In Haushalten mit männlichen Hauptverdienern verbringen Frauen durchschnittlich 2,6 Stunden täglich mit Hausarbeit (zum Vergleich Männer: 1,3 Std.) und 6,8 Stunden pro Tag mit der Kinderbetreuung (zum Vergleich Männer: 2,9 Std.). In Haushalten mit weiblichen Hauptverdienerinnen verbringen Frauen aber mit 2,1 Stunden am Tag immer noch mehr Zeit mit Hausarbeit als ihre Partner (1,7 Std.). Gleiches gilt für die Kinderbetreuung: Familienernährerinnen verbringen täglich 6 Stunden mit dem Nachwuchs gegenüber 5,5 Stunden der Partner von Familienernährerinnen. Zwar verschiebt sich mit dem Familienernährerinnen-Status der Frau die Zeiteinteilung zwischen den Paaren leicht, eine Umkehr oder umfangreiche Entlastung erfahren die Frauen allerdings nicht.

Abb. 4: Zeitverteilung in Paarhaushalten (Std./Tag) in Ostdeutschland (2007)



Quelle: SOEP Auswertung, Tanja Schmidt (2011), Darstellung: SowiTra (2012)

Zu den Besonderheiten Ostdeutschlands zählt auch, dass eine eigene Erwerbstätigkeit für die Frauen in den neuen Bundesländern eine Selbstverständlichkeit ist. Angestrebt wird von ihnen jedoch nicht der Familienernährerinnen-Status, sondern ein „Zwei-Verdienermodell“, in dem sie sich die finanzielle Absicherung dauerhaft mit ihrem Partner teilen und beide etwa hälftig zum Familieneinkommen beitragen. Die Familienernährerinnen-Konstellationen ergeben sich in der Regel ungewollt, weil der Arbeitsmarkt in Ostdeutschland seit der Wende großen Umbrüchen ausgesetzt war. So waren und sind auch die, im Vergleich zu Westdeutschland, moderneren ostdeutschen Geschlechterrollen nicht darauf vorbereitet, dass die Frau den Mann auf dem Arbeitsmarkt „überholt“ oder sogar „abhängt“. Vor allem die Geschlechterrollenidentität der Partner kann dadurch irritiert werden, wenn sie von ihrer Partnerin finanziell mitversorgt werden, wie das Zitat einer Familienernährerin namens Frau Nataly deutlich macht: „Und er hat

schon manchmal ein schlechtes Gewissen, wenn er sich was kauft. Ich sage: ‚Du musst nicht betteln und Dich rechtfertigen!‘“.

Dazu passt, dass ein kleiner Teil der befragten Familiernährerinnen Befürchtungen hat, dass traditionelle Geschlechterrollen nach außen hin sichtbar verletzt werden. Dies wird vor allem dann deutlich, wenn die Paare darauf achten, dass der Partner keine Hausarbeit draußen im Freien erledigt, wie etwas das Aufhängen der Wäsche. In diesem Zusammenhang ist den ostdeutschen Frauen ebenfalls wichtig, dass ihre Partner immerhin anders gelagerte „Gegenleistungen“ erbringen, etwa handwerkliche Leistungen übernehmen, ein geerbtes Haus in die Partnerschaft einbringen oder sich über einen geringfügigen Nebenjob ihr Taschengeld selbst erarbeiten.

Auffällig bei den ostdeutschen Paaren war darüber hinaus die Betonung von gemeinsamen und gleichberechtigten Entscheidungen mit dem Partner in finanziellen Angelegenheiten. Dies geht einher mit dem weit verbreiteten Anspruch der Frauen auf finanzielle Eigenständigkeit. Ein Beispiel hierfür ist Frau Kegel, die betont: „Ich wollte immer was dazu tun. Und nicht auf das Geld von meinem Freund oder Haushaltsgeld angewiesen sein, oder ‚ich gebe Dir mal was‘. Sondern ich wollte immer über mein eigenes Geld verfügen können, ohne jemandem Rechenschaft schuldig zu sein“.

Für Ost- wie für Westdeutschland gilt: Eine stärkere Beteiligung des Partners an der Haus- und Fürsorgearbeit muss erst aktiv durch die Frauen herbeigeführt werden – auch durch das Sich-Einlassen auf neue Orientierungen und Leitbilder beider Partner – und erfolgt eben nicht automatisch. Die ostdeutschen Familiernährerinnen sind damit jedoch zumindest partiell erfolgreich. Definitiv gilt jedoch auch für die neuen Bundesländer, dass mit dem Familiernährerinnen-Status der Frau kein Rollentausch zwischen den Partnern stattfindet.

Ein ostdeutsches Spezifikum ist es, dass die Frauen ihren Hauptverdienst für die Familie trotz der häufig ungewollten Umstände mehrheitlich schätzen. Sie sehen diesen als wichtigen finanziellen Beitrag zur Absicherung der Familie und sind stolz auf den eigenen beruflichen Erfolg. Da die Frauen in den neuen

Bundesländern ohnehin einen zumindest gleichgewichtigen Beitrag zum Familieneinkommen leisten möchten, ist der innere „Sprung“ zum Familienernährerinnen-Status nicht so groß wie bei westdeutschen Frauen, die sich noch häufiger als Hausfrau und Mutter bzw. Zuverdienerin zu einem deutlich höheren Einkommen des Partners sehen.

Die Vereinbarkeitssituation ostdeutscher Familienernährerinnen

Die Vereinbarkeitsprobleme der Frauen in Ostdeutschland unterscheiden sich wenig von denen der Frauen in Westdeutschland. In Bezug auf Erwerbsarbeit bedeutet dies konkret, dass viele Arbeitgeber in den neuen Bundesländern gegenüber Fürsorgeverpflichtungen gleichgültig sind. Häufig kollidiert die Arbeitszeitlage mit Zeiten der Kinderbetreuung und/oder die Betriebe zeigen kein Entgegenkommen bei den Nutzungswünschen der Frauen hinsichtlich der Elternzeit oder bauen sogar Hindernisse bei der Inanspruchnahme derselben auf. Ein weiteres Thema der Frauen ist die Nichtinanspruchnahme der „Kinderkranktage“ auf Grund von betrieblichen Zwängen, also der Freistellung bei Erkrankung des Kindes nach SGB. Nicht wenige Kinder ostdeutscher Familienernährerinnen sind aufgrund psychischer oder physischer Beeinträchtigungen in therapeutischer Behandlung. Die notgedrungene Nichtwahrnehmung solcher Therapietermine mit den Kindern, aus zeitlichen Gründen, stellt für die Frauen ebenfalls ein Vereinbarkeitsproblem dar.

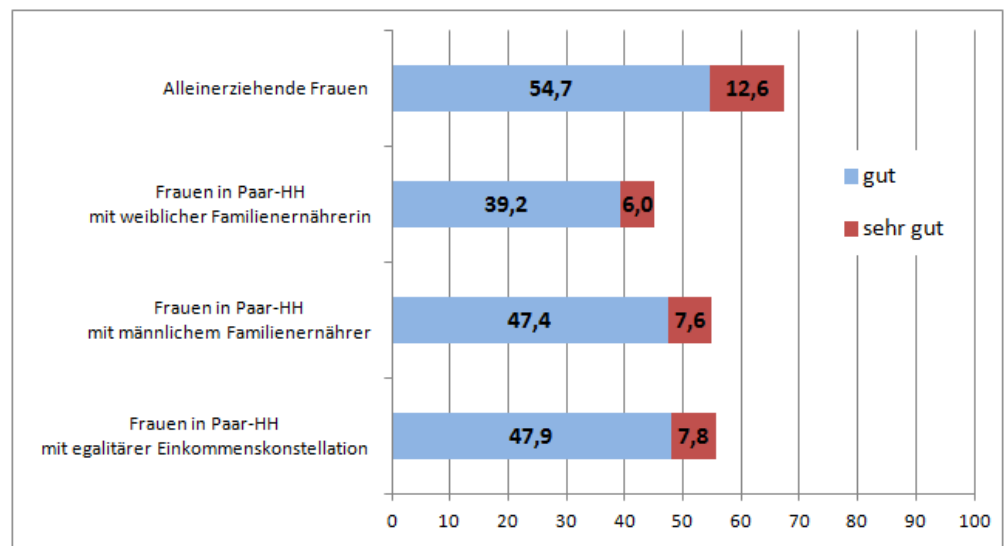
Auch in Ostdeutschland existiert – ähnlich wie in Westdeutschland – ein Mangel an örtlich und zeitlich passenden Kinderbetreuungsplätzen in manchen Wohnumfeldern. Gerade in den ländlichen Regionen spielen vor allem die weiten Entfernungen zu den Betreuungseinrichtungen eine Rolle. Nicht selten fahren die Familienernährerinnen täglich weite Wege mit Bus und Fahrrad, um die Kinder zur Betreuung hinzubringen und wieder abzuholen. Problematisch ist zudem, dass viele Betreuungsangebote nicht bedarfsgerecht gestaltet sind. So verhindert etwa der starre Aufnahmebeginn der Einrichtungen im Jahresverlauf, der meist nur im August/September möglich ist, einen bedarfsgerechten (Wieder)Einstieg der Familiener-

nährerinnen in den Beruf. Ein weiteres Problem: Sobald ein Erwerbsloser im Haushalt lebt, haben die Eltern bzw. die Mutter nur Anspruch auf einen Halbtagsplatz. Engpässe entstehen aber auch dann, wenn die Erwerbslosen ganztags zu Aushilfs-, Trainings- und Bewerbungsterminen verpflichtet werden. Schließlich leiden die ostdeutschen Familienernährerinnen unter den zu hohen Kosten einer privat organisierten Nachmittagsbetreuung durch Tagesmütter oder Babysitter sowie die zusätzlichen Fahrtkosten, die dadurch entstehen.

Die Vereinbarkeitsprobleme bleiben nicht ohne Spuren bei den ostdeutschen Hauptverdienerinnen. Die Familienernährerinnen zeichnen sich – im Vergleich zu den westdeutschen Frauen – durch besonders hohe gesundheitliche Beanspruchungen und einem auffallend schlechten Gesundheitszustand aus. Sie sind täglich mit besonders ungünstigen Vereinbarkeitssituationen konfrontiert, was vor allem an den – im Vergleich zu den Familienernährerinnen in Westdeutschland – deutlich längeren Arbeitszeiten und hohen Arbeitsbelastungen der Frauen liegt.

Dieser Befund spiegelt sich auch in eigenen Bewertungen des Gesundheitszustandes durch die Frauen wieder (Abb. 5). Frauen in Paarhaushalten mit weiblichem Hauptverdienst bewerten ihren Gesundheitszustand selten als gut (39,2%) bzw. sehr gut (6,0%) im Vergleich zu allen anderen Frauen.

Abb. 5: Bewertung Gesundheitszustand Ostdeutschland (2007)



Quelle: SOEP Auswertung, Tanja Schmidt (2011), Darstellung: SowiTra (2012)

Zusammenfassend lässt sich einerseits sagen, dass die Arbeits- und Lebensumstände ostdeutscher Familienernährerinnen aufgrund des schwierigen Arbeitsmarktes in den neuen Bundesländern im Vergleich zu denen westdeutscher Familienernährerinnen in einigen Bereichen zugespitzter sind. Andererseits verfügen die ostdeutschen Hauptverdienerinnen über modernere Rollenbilder und kämpfen in der Folge seltener und weniger stark mit Irritationen im Selbstverständnis. Insgesamt fällt es ihnen leichter, die Rolle als Familienernährerin zu übernehmen, auch wenn sich die Umstände schwieriger gestalten.



Svenja Pfahl
Dipl. Soziologin
Geschäftsführerin
SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer
Mahlower Str. 23-24
12049 Berlin

Literaturangaben:

Brehmer/Klenner/Klammer (2010): Wenn Frauen das Geld verdienen, WSI Diskussionspapier Nr. 170, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Klenner, Christina/Menke, Katrin/Pfahl, Svenja (2011): Flexible Familienernährerinnen. Prekarität im Lebenszusammenhang ostdeutscher Frauen. Projektbericht des Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung gemeinsam mit SowiTra (Hg.). Düsseldorf, http://www.boeckler.de/pdf/wsi_p_flexfam_endbericht_2011.pdf (12.06.2012)

Klenner, Christina/Menke, Katrin/Pfahl, Svenja (2012): Flexible Familienernährerinnen. Neue Geschlechterarrangements oder Prekarität im Lebenszusammenhang?. Opladen: Barbara Budrich Verlag (im Erscheinen)

3. Politische Schlussfolgerungen aus den Forschungsergebnissen zu Familienernährerinnen für Ost- und Westdeutschland

Die Schilderungen der Arbeits- und Lebensumstände der befragten ost- und westdeutscher Familienernährerinnen machen laut beider Wissenschaftlerinnen eine Fülle an politisch notwendigen Schlussfolgerungen deutlich. So lässt sich für alle interviewten Frauen sagen, dass eine Existenz sichernde, unbefristete, vollzeitnahe Erwerbstätigkeit beider Partner im Umfang von 30 bis 35 Wochenarbeitsstunden als wünschenswert und erstrebenswert erscheint. Dies entspricht auch dem Wunsch der meisten Frauen, die die Verantwortung der Einkommenserwirtschaftung nicht bei einem, sondern bei beiden Partnern sehen. Damit einher geht die Forderung nach einem flächendeckenden und gesetzlich verankerten Mindestlohn. Ebenso wie die Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland verstehen auch Familienernährerinnen nicht, warum sie trotz Erwerbstätigkeit ergänzende Sozialleistungen beziehen müssen und das Einkommen aus Erwerbstätigkeit nicht zur Absicherung der Familie reicht. Als ebenso ungerecht empfinden die interviewten Familienernährerinnen die noch immer bestehende Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern, von der Familien mit weiblicher Hauptverdienerin besonders benachteiligt sind.

Die Forscherinnen kritisieren, dass viele Familienernährerinnen mit Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert sind, die aus einem Zusammenspiel von Befristung, Überstunden, unfreiwilliger Variabilität der Arbeitszeitlage und der Selbstunwirksamkeit eigener Bemühungen und Weiterqualifizierungen im Hinblick auf Gehaltsaufstockungen, Aufstiegsmöglichkeiten und Beschäftigungsstabilität bestehen. Für eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorge bedarf es fürsorgerechter Arbeitsbedingungen und betrieblicher Mitbestimmung. Gerade im Gesundheits-/Sozial- und Bildungssektor, wo viele Familienernährerinnen aus dem Befragungen beschäftigt waren, ist nicht zuletzt eine gesamtgesellschaftliche Debatte mit Blick auf die Wertschätzung der in diesen Feldern geleisteten Arbeit dringend notwendig.

Zu den politischen Schlussfolgerungen gehört für die Forscherinnen auch, die Existenz von Minijobs kritisch zu hinterfragen bzw. deren Abschaffung zu forcieren. Geringfügige Beschäftigung setzt gerade vor

dem Hintergrund der Erkenntnis, dass heute jede Frau im Lebensverlauf Familiennährerin werden kann, einen Fehlanreiz für die Erwerbstätigkeit von Frauen. Auch die steuerrechtlichen Regelungen zum Ehegattensplitting setzen ähnliche Anreize. Familiennährerinnen machen deutlich, dass vielmehr eine qualifikations- und situationsadäquate (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt einer jeden Frau zur Normalität werden muss. An dieser Stelle sind sowohl die Politik als auch die Agenturen für Arbeit als wichtige Akteure gefragt.

Aus der Perspektive der befragten Familiennährerinnen in Deutschland wird für die Referentinnen darüber hinaus die Notwendigkeit einer besseren sozialpolitischen Absicherung familienbedingter Diskontinuitäten in der Erwerbsbiografie deutlich, damit Fürsorgetätigkeit nicht zu einer Prekarisierungsfalle und zum Altersarmutsrisiko von Frauen (und Männern) wird. Zu Fürsorgearbeit zählen im Verständnis der Forscherinnen explizit auch Pflegetätigkeiten. Aus familien- und gleichstellungspolitischen Erwägungen wäre zudem eine Ausdehnung der Partnermonate beim Elterngeld wünschenswert, um eine egalitäre Aufgabenteilung zwischen den Partnern zu befördern und die Anbindung von Frauen an den Arbeitsmarkt zu erhalten.

Zudem erscheint es – gerade mit Blick auf alleinerziehende Familiennährerinnen – notwendig, den Anspruch auf Unterhaltsvorschuss auch über das 12. Lebensjahr hinaus zu gewährleisten. In den Interviews berichteten Familiennährerinnen in Ost- wie Westdeutschland, dass Väter nicht, unregelmäßig oder in nur sehr geringer Höhe Unterhalt leisten können und wollen und Alleinerziehende vor erhebliche finanzielle Schwierigkeiten gestellt sind, sobald die Kinder das 12. Lebensjahr erreicht haben und der Anspruch auf Unterhalt erlischt, nicht aber die Kosten der Kinder für Schulfahrten, Freizeitaktivitäten oder Ähnliches.

Teil III: Kommentierung und Diskussion der Roadmap

1. Kurze Einführung in die Roadmap: Ein Fahrplan zur Verbesserung der Situation von Familienernährerinnen im Besonderen und zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Allgemeinen.

Die auf der Fachtagung erstmals einem Fachpublikum vorgestellte Roadmap (politischer Fahrplan) stellt das Ergebnis der ersten Phase des gleichstellungspolitischen Projektes „Familienernährerin“ dar, das 2010 gemeinsam vom DGB Bundesvorstand und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) ins Leben gerufen wurde. Ziel der ersten Projektphase war es, relevante Akteur/innen mit dem Phänomen der Familienernährerin zu konfrontieren, sie für die Lebensrealität dieser Frauen zu sensibilisieren und politische Handlungsansätze zu entwickeln, die zu einer Verbesserung ihrer Situation beitragen können.

Das Projekt startete nicht mit fertigen Konzepten, sondern entwickelte während der ersten Laufzeit gemeinsam mit allen Beteiligten Lösungsvorschläge. Der prozesshafte Diskurscharakter konnte im Rahmen verschiedener Fachtagungen, Workshops und einer Online-Diskussion sowie unter Einbeziehung weiterer partizipativer Methoden realisiert werden. Zwar waren die Rahmenbedingungen der initiierten Diskurse ebenso unterschiedlich wie die daran beteiligten Akteur/innen aus Gewerkschaften, Politik, Zivilgesellschaft und Familienernährerinnen-Haushalten. Doch ob es sich um eine Fachveranstaltung mit breitem Publikum, einen Workshop mit ausgewählter Zielgruppe oder eine virtuelle Diskussion handelte –immer

wieder wurden drei Aspekte besonders intensiv und kritisch diskutiert: die Persistenz traditioneller Geschlechterrollen, die schlechte finanzielle Situation von Familienernährerinnen-Haushalten und ihre spezifische Vereinbarkeitssituation.

In Anlehnung an diese Projektergebnisse und in Abstimmung zwischen dem DGB Bundesvorstand (Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik) und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Abteilung Gleichstellung, Chancengleichheit) wurde die vorliegende Roadmap entwickelt. Gegliedert nach den drei Handlungsfeldern...

- Stereotype waren gestern. Vielfältige Rollen für Frauen und Männer!
- Auf eigenen Beinen stehen. Eigenständige Existenzsicherung für Frauen!
- Was nicht passt, wir passend gemacht. Beruf und Fürsorge ausbalancieren!

... diskutiert sie Verbesserungspotentiale und politische Handlungsoptionen, die aus Sicht der Projektpartner die Situation von Familienernährerinnen nachhaltig verbessern können. Die Roadmap stellt damit die Arbeitsgrundlage der weiteren strategischen Kooperation zwischen DGB und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen der zweiten Laufzeit des Projektes „Familienernährerinnen“ bis zum Jahr 2014 dar und soll gleichzeitig Impulse und Ideen für weitere gesellschaftspolitische Akteure liefern.

Die Roadmap steht auf der Website des Projektes zum Herunterladen zur Verfügung: www.familienernaehrerin.de

2. Wohin können Politik, Gewerkschaften und Interessenvertretungen gehen, um die Situation von Familienernährerinnen zu verbessern?

Ein Dialog zwischen Ingrid Sehrbrock (DGB) und Eva Maria Welskop-Deffaa (BMFSFJ)

Barbara Becker: Frauen sind schon immer nach einem Krieg oder in einer Krise Familienernährerinnen gewesen. Was macht dieses Thema in der heutigen Zeit so besonders?

Eva Maria Welskop-Deffaa: In Deutschland war es tatsächlich so, dass nach dem Zweiten Weltkrieg sehr viele Frauen Familienernährerinnen waren. Aber was passierte? Sowohl für die zurückkehrenden Männer als auch für die politisch Verantwortlichen, Gewerkschaften und Kirchen war es in den fünfziger Jahren selbstverständlich, dass man diesen „untypischen Zustand“ rasch beenden musste. Die gesamten politischen Anstrengungen war darauf gerichtet, die Männer wieder an ihren ursprünglichen, „richtigen“ Ort zu bringen, nämlich als Oberhaupt der Familie und als Familienernährer zu etablieren und den Frauen, die in den Nachkriegsjahren mit der Familienernährerinnen-Rolle eine unbestreitbar große Last zu tragen hatten, von dieser Verantwortung wieder zu befreien. Dabei ist daran zu erinnern, dass viele Frauen sich schwer damit getan haben, Aufgaben wieder abzugeben. Aber als gesellschaftlicher Mainstream war klar: Es ist gut und richtig, wenn die Männer wieder die Aufgabe des Familienernährers erfüllen können. Viele der damaligen Forderungen, gerade der Gewerkschaften, waren darauf gerichtet, dass der Mann genug verdiente, um die gesamte Familie zu versorgen und der Frau zu erlauben, sich zu Hause exklusiv um Haushalt und Kinder zu kümmern.

Ich erzähle das so spontan, weil ich das selbst hautnah erlebt habe. Ich bin Jahrgang 1959 und in Duisburg geboren. Gerade in den Bergbaustädten der Montanregion war dieses Lebensmodell lebendig. Die

Bergarbeiter-Männer waren stolz darauf, dass sie von ihrem damals – im Vergleich zu anderen Arbeitern – tatsächlich relativ guten Arbeitslohn ihre Familie ernähren konnten. Die Welt war in Ordnung, wenn sich die Frauen in den Bergarbeitersiedlungen um die Kinder und den Garten kümmern konnten. Das hat die gesamte gesellschaftliche Kultur im Ruhrgebiet stark geprägt. Dass Familienernährerinnen heute so viel „Irritation“ auslösen – dieser Begriff kam ja in beiden wissenschaftlichen Vorträgen vor – hängt in Westdeutschland genau mit diesen Erfahrungen zusammen.

Ingrid Sehrbrock: Auch ich bin mit diesem alten Rollenbild konfrontiert worden, obwohl ich nicht im Ruhrgebiet groß geworden bin. Ich weiß aber auch, dass ich das nicht mehr akzeptieren wollte und persönlich dagegen rebellierte. Man bekam immer wieder zu hören, dass für Frauen der Beruf nicht so wichtig sei, weil sie heiraten würden und das ärgerte mich. Ich hatte das Glück, dass ich mich an meinem älteren Bruder orientieren konnte und mich immer gefragt habe, wieso ich das nicht auch machen sollte, was er schulisch und beruflich machte. Natürlich gab es auch Andere in meinem Alter, die sich mit diesen Rollenbildern kritisch auseinandergesetzt haben. Insgesamt stimme ich Eva Maria Welskop-Deffaa zu, dass das Bild des männlichen Familienernährers das verbreitete und „normale“ Bild in Westdeutschland war. In Ostdeutschland war es offenbar anders.

Barbara Becker: Auch wenn es schon damals Familienernährerinnen gab, beschäftigten sich Politik und Gewerkschaften erst jetzt zum ersten Mal so intensiv mit diesem Thema. Warum ist das so? Und verbinden Sie mit dem Thema auch ein gewisses Risiko für Frauen oder ist die Entwicklung ausschließlich positiv zu bewerten?

Eva Maria Welskop-Deffaa: Ich fange mal mit dem Warum an, weil es sich leicht beantworten lässt. Es war die Begegnung mit den Wissenschaftlerinnen Christina Klenner und Ute Klammer, die uns im

Ministerium auf die Idee gebracht hat, gemeinsam mit dem DGB ein solches Projekt zu initiieren. Es verdankt sich tatsächlich diesen beiden Forscherinnen, die das Phänomen aufgespürt, die Fragestellung so gut präzisiert und uns dann auf das Thema gestoßen haben. Wenn ich heute hier sitze, frage ich mich, warum ich nicht schon früher darauf gekommen bin. Wenn man länger darüber nachdenkt, fallen einem ganz viele Beispiele aus dem eigenen Umfeld und Bekanntenkreis ein, in denen die Frau Haupteinkommensbezieherin ist. Durch die Zusammenarbeit mit den Forscherinnen und dem DGB wurde schnell deutlich, dass anhand von der Lebensläufe von Familienernährerinnen viele Stereotype in der politischen Debatte hinterfragt werden können – und zwar in einer erfreulich irritierenden Art und Weise. Nicht umsonst hören wir öfter, dass viele der Forderungen, die wir im Rahmen des Projektes formulieren, schon bekannt seien. Das mag stimmen. Aber wir waren in den letzten Jahren auch nicht besonders erfolgreich mit der Umsetzung dieser Forderungen in die Praxis. Und ich habe die große Hoffnung, um nicht zu sagen die feste Überzeugung, dass die Durchsetzbarkeit dieser Forderungen leichter wird, indem wir die Familienernährerinnen stärker in den Blick rücken.

Barbara Becker: An welche Forderung denken Sie konkret, wenn Sie ein Beispiel nennen müssten?

Eva Maria Welskop-Deffaa: Ich denke zuerst an die Veränderung der Geschlechterstereotypen, weil ich glaube, dass die Rollenvorstellungen, die wir alle mit uns tragen, konstant und unbewusst Einfluss nehmen auf unser Handeln und Denken. Ich wünsche mir, dass wir zu moderneren Frauen- und Männer-Bildern kommen. Ich empfinde es als unerträglich, dass wir die beiden Bilder: eine Frau ohne Mann sei hilfsbedürftig und eine Frau mit Mann habe ausgesorgt, immer wieder neu zementieren. Beide Botschaften sind schlichtweg falsch! Wir tun den alleinerziehenden und allein lebenden Frauen keinen Gefallen, wenn wir sie zu hilfsbedürftigen Frauen stilisieren. Im Gegenteil, die meisten Alleinerziehenden sind „tough“ und viele haben – dank wunderbarer Großeltern oder Freund/innen – auch kein unlösbares

Betreuungsproblem. Viele Arbeitgeber sitzen aber diesem Vorurteil auf. Weder sind die alleinerziehenden und allein lebenden Frauen also nur hilfsbedürftig, noch hat jede Frau mit Mann automatisch ausgesorgt. Die wissenschaftlichen Vorträge haben ja noch einmal darauf hingewiesen, wie schnell Männer arbeitslos oder arbeitsunfähig werden können. Und plötzlich hat man als Frau die Aufgabe, die Familie finanziell abzusichern! Von dem Projekt „Familienernährerinnen“ erhoffe ich mir für das Thema Geschlechterstereotype wirkliche Aufbrüche.

Barbara Becker: Wenn Frau Welskop-Deffaa sagt, ihr liegen die Rollenstereotype oder neue Rollendefinitionen am Herzen, was liegt Ihnen besonders am Herzen, Frau Sehrbrock? Wenn Sie einen Wunsch frei hätten, was würden Sie am liebsten ändern?

Ingrid Sehrbrock: Wir beschäftigen uns beim DGB gerade besonders mit der Frage der Existenzsicherung von Menschen und in dem Zusammenhang gibt es für uns Gewerkschafter/innen zwei Stichworte: einerseits den gesetzlichen Mindestlohn und andererseits die Minijobs. In dem Kontext „Familienernährerinnen“ spielen beide Themen meines Erachtens eine große Rolle. Als ich mich mit dem Phänomen das erste Mal befasst habe, war für mich das Erschreckende, dass Familienernährerinnen eben nicht die Frauen mit den Spitzengehältern sind, sondern Frauen mit niedrigen Löhnen in ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen. Davon eine Familie finanziell abzusichern, ist zum Teil unmöglich! Ich denke, dass wir an den richtigen Lösungen sitzen und von diesen nicht ablassen dürfen. Als Gewerkschafter/innen machen wir uns bereits seit einigen Jahren für einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro stark. Einerseits ist dieser gemeinsame Nenner innerhalb der Gewerkschaften nicht unumstritten, weil je nach Arbeitszeitumfang auch 8,50 Euro nicht automatisch zu guten Löhnen und damit zu entsprechenden Absicherungen im Alter führen. Andererseits müssen wir eine gesetzliche Regelung auch erst einmal realisieren. Der Mindestlohn ist auf jeden Fall dringend erforderlich, weil gerade Frauen sehr häufig im Niedriglohnbereich

arbeiten. Vor allem in frauendominierten Branchen wie dem Einzelhandel, der Gastronomie und dem Hotelbereich wird schlecht bezahlt und besonders häufig auf Minijob-Basis gearbeitet. Wenn ich Wünsche frei hätte, würde ich daher immer diese zwei Dinge nennen: Dass wir sowohl bei den Minijobs zu einer Neuregelung kommen als auch beim gesetzlichen Mindestlohn weiterkommen und vernünftige Lösungen finden, die gerade Familienernährerinnen das Leben erleichtern.

Barbara Becker: Wie realistisch ist es, dass die Minijobs wieder abgeschafft werden?

Ingrid Sehrbrock: Sehr realistisch. Wir wissen inzwischen alle miteinander, wie fatal diese sozialversicherungsfreien Beschäftigungsmöglichkeiten sind. Ich rede mit vielen Arbeitgebern, die mir sagen, dass es im Grunde gar nicht den Arbeitgeberinteressen entgegen kommt, wenn die Frauen – und es sind ja in der Regel Frauen, die exklusiv in Minijobs arbeiten – im Minijob anfangen und der Arbeitgeber nicht sagen kann: „Hast du nicht Lust, jetzt mal drei Stunden mehr zu arbeiten, weil die Auftragslage das gerade vorsieht?“. Diese künstliche Schwelle von sozialversicherungspflichtiger und nicht sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist weder im Interesse der Arbeitgeber/innen noch im Interesse der Arbeitnehmer/innen. Übrigens führen Minijobs dazu, dass das Stereotyp der Frau als Zuverdienerin nur verfestigt wird, von den Armutsrisiken von Frauen im Alter einmal ganz zu schweigen. Es gibt für mich keinen guten Grund, an der aktuellen Regelung zu den Minijobs festzuhalten. Verbände wie der Deutsche Juristinnenbund und der Deutsche Frauenrat erheben in dem Zusammenhang die gleichen Forderungen, obwohl sie von völlig unterschiedlichen Blickwinkeln auf die Welt gucken. Und wenn man als Gewerkschafter/in nicht die Hoffnung hat, dass sich Politik bewegt, sollte man besser den Beruf wechseln.

Barbara Becker: Ich weiß, dass das Thema überall heiß diskutiert wird. Wen muss man denn noch überzeugen, damit die Minijobs endlich fallen?

Ingrid Sehrbrock: Die FDP.

Barbara Becker: [lacht] Das ist eine konkrete Aussage. Ich habe eine Wortmeldung aus dem Publikum.

Teilnehmerin: Da muss ich widersprechen. Ich arbeite gegenüber einem Einkaufszentrum in Essen und Sie glauben nicht, wie viel Minijoberinnen es dort gibt und wie praktisch das für die Arbeitgeber ist, eine Frau zu Hause anzurufen und zu sagen: „Du, wir haben gerade richtig viel zu tun. Komm doch mal vorbei!“. Wenn es nicht im Interesse der Arbeitgeber läge, gäbe es die Minijobs doch gar nicht mehr.

Ingrid Sehrbrock: Ihre Einschätzung teile ich völlig. Natürlich ist es für den Arbeitgeber attraktiv, einen Kreis von Beschäftigten zu haben, den sie mit wenigen Stunden und quasi auf Zuruf beschäftigen. Aber die Frage ist, ob die Arbeitgeber ein Interesse an einer gesetzlichen Regelung der Minijobs haben, wie sie aktuell vorliegt. Diese gesetzliche Regelung schafft künstlich eine 400-Euro-Grenze, die durch Nichts gerechtfertigt ist. Letztlich schafft sie eine steuerrechtliche und eine sozialrechtliche Privilegierung für die Beschäftigten, führt aber dazu, dass der Arbeitgeber für diese Beschäftigten höhere Pauschalabgaben zahlen muss, als wenn er sie in einem regulären Beschäftigungsverhältnis beschäftigen würde. Es gibt sicherlich einige Arbeitgeber, die die Sorge haben, dass mit der Abschaffung der Minijob-Regelung auch die Möglichkeiten für flexible Beschäftigungsverhältnisse schwinden. Das ist aber kein Automatismus. Wie weit flexibilisierte Beschäftigungsverhältnisse gehen sollen und dürfen und inwieweit wir dies gesellschaftlich akzeptieren wollen, ist noch mal eine andere Frage. Aber dass die 400-Euro-Einkommen der Frauen beispielsweise beim Ehegattensplitting nicht berücksichtigt werden, dass diese Summe also überhaupt nicht versteuert werden muss vom Paar-Haushalt und dass Ehefrauen in der Krankenkasse des Mannes mitversichert sind, solange sie nicht mehr als 400 Euro verdient, sind künstliche Regelungen, die

die Rolle der Frau als Zuverdienerin zementieren und von der Politik willkürlich geschaffen werden. Meiner Ansicht nach ist das absolut überholt und für den Arbeitgeber nicht von Interesse.

Barbara Becker: Ich bin als Selbstständige auch Arbeitgeberin und muss Frau Sehrbrocks Argumente unterstreichen. Die Politik setzt tatsächlich die falschen Anreize. Wenn ich jemanden – egal, ob Mann oder Frau – auf Teilzeitbasis anstellen will und Wert lege auf ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, sagt mir jeder Steuerberater: „Bist du doof? Du schadest dir nur selber.“. Sich dennoch dafür zu entscheiden, ist ehrenwert und moralisch wertvoll, aber eben nicht leicht. Falsche Anreize müssen deswegen auch meines Erachtens abgeschafft werden. Ich glaube, dass viele Arbeitgeber darüber ähnlich denken. Weiterhin flexible Chancen zu haben, Beschäftigte einzusetzen, berührt auch das Thema Arbeitszeiten und nicht nur die Frage des Entgelts. Ich habe noch zwei Fragen aus dem Publikum dazu.

Teilnehmerin (Sabine Neukirch): Ich möchte noch mal ein, zwei Beispiele von den westdeutschen Familienernährerinnen nennen, die die Komplexität des Themas aufzeigen. Frau Schmied hatte ich in meinem Vortrag schon einmal vorgestellt, eine Familienernährerinnen mit vielen unterschiedlichen Jobs bei Arbeitgebern, die über einen riesigen Pool an Beschäftigten verfügen. Diese Frauen werden zwei Stunden vorher anfordert und dann flexibel im gesamten Ruhrgebiet auf die Arbeitsplätze verteilt. Eine Grenze spielt insofern keine Rolle, als dass schlichtweg das Gesetz verletzt wird. Auch in der Pflege haben wir solche illegalen Praktiken angetroffen. Menschen, die geringfügig beschäftigt sind, de facto aber Vollzeit arbeiten. Hinzu kommt, dass viele, die im Bereich geringfügiger Beschäftigung angestellt sind, gar nichts über ihre Rechte wissen bzw. an welcher Stelle ihre Rechte verletzt werden. Der Kreis schließt sich, wenn uns Frau Schmied im Interview sagt, dass man sich wehren müsste, aber dafür zunächst den Anwalt bezahlen können müsste, was auf sie – aufgrund des geringen Verdienstes – nicht zutrifft.

Ingrid Sehrbrock: Ja, danke für den Einwurf. Ich denke auch, dass die Politik handeln muss. Ich finde aber auch, dass wir schon ein ganzes Stück weit gekommen sind. Mich beschäftigen diese Themen jetzt seit 20 Jahren. Aber ich glaube, die Zeit war noch nie so günstig wie jetzt, dass man in dieser Frage ein Stück weiterkommt. Wir haben beim DGB ein, wie ich finde, wirklich gutes Modell zur Weiterentwicklung der Minijobs entworfen, auch wenn es jetzt nicht im Detail vorstellen möchte. Sie können es aber jederzeit bei uns auf der Website finden. Mein Eindruck ist jedenfalls, dass auf Arbeitgeberseite die Bereitschaft gewachsen ist, einer Änderung zuzustimmen, weil sich materiell für sie nichts Wesentliches verändert. Für die Beschäftigten hätte es aber enorme Vorteile, vor allem die soziale Absicherung betreffend. Von daher hege ich große Hoffnung, dass wir politisch in der Frage weiterkommen.

Barbara Becker: Ich habe noch eine Frage an Frau Sehrbrock. Wenn wir über das zweite Handlungsfeld der Roadmap – die eigenständige Existenzsicherung von Frauen – sprechen, was würden Sie einer jungen Frau raten? Also eigenständige Absicherung heißt: Schau, dass du keinen Minijob kriegst? Schau, dass du einen Mindestlohn hast?

Ingrid Sehrbrock: Sie kann und darf sich nicht darauf verlassen, dass sie im Notfall noch einen Mann im Rücken hat, sondern muss sicherstellen, dass sie auf eigenen finanziellen Beinen stehen kann und die Ansprüche, die sie im Laufe ihrer Erwerbstätigkeit erwirbt, auch für eine vernünftige Alterssicherung ausreichen. Aus eigener Kraft durch Erwerbstätigkeit eine finanzielle Absicherung zu schaffen, wäre wichtig für jede Frau. Dafür sind Fragen der Ausbildung natürlich wichtig, ebenso wie Frage von Erwerbstätigkeit bzw. Vollzeit-erwerbstätigkeit und dazu kann jede Frau ein Stück beitragen. Aber es ist natürlich nicht nur eine Frage des Wollens, sondern auch eine Frage von Rahmenbedingungen, für die wiederum wir politischen und gewerkschaftlichen Akteure zuständig sind.

Teilnehmerin: Ich hätte dazu noch eine Ergänzung, worauf Frauen im Beruf achten sollten. Es geht nicht nur um einen Mindestlohn, sondern auch um Möglichkeiten zur Vereinbarkeit Familie und Beruf. Wichtig ist, einen Arbeitgeber zu finden, der das Thema wertschätzt und entsprechende Arbeitszeiten anbietet. Selbst im öffentlichen Dienst ist es schwierig, Akzeptanz für Vereinbarkeitsfragen zu finden, obwohl der Gesetzgeber dies vorschreibt. Aber eine gelingende Vereinbarkeit Familie und Beruf ist eben noch nicht immer und überall gegeben.

Barbara Becker: Dankeschön für diesen Einwurf. Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorgearbeit ist ja auch ein Schwerpunkt der Roadmap. Frau Sehrbrock, diese Roadmap ist nicht das Ende eines Projektes, sondern ein Zwischenschritt. Was gibt es denn für Pläne beim DGB mit dieser Roadmap weiterzuarbeiten?

Ingrid Sehrbrock: Zunächst brauchen wir Sensibilisierung für das Thema bei Multiplikator/innen. Dafür machen wir unter anderem solche Veranstaltungen wie heute. Uns ist zwar schon ziemlich geläufig, wer Familienernährerinnen sind und was damit verbunden ist, aber das reicht nicht aus. In der medialen Öffentlichkeit hatten wir zeitweise eine sehr ausführliche Berichterstattung, aber das ist wieder vorbei. Das heißt, *wir* müssen dafür sorgen, dass das Thema in die Öffentlichkeit getragen wird. Und wir müssen uns Bündnispartnerinnen und Bündnispartner suchen, die mit uns das Thema vorantreiben. Gerade ist das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorge angesprochen worden. Dafür brauchen wir dringend die Betriebs- und Personalräte. Wir brauchen die Gleichstellungsbeauftragten und Frauenbeauftragten in den Jobcentern, die sensibilisieren. Wir brauchen Mitstreiter, die sensibel sind für das Thema, die wissen, wo die Problemlagen sind und die mit uns an Lösungen arbeiten. Man sollte zumindest einmal erwähnen: Was da in der Roadmap festgehalten wurde, ist längst nicht alles, aber es sind sicherlich die dringlichsten Dinge, mit denen wir prioritär beginnen sollten. Wir brauchen Mitstreiterinnen und Mitstreiter, denn nicht alles ist von der Politik zu leisten, sondern es gibt vieles, was auf betrieblicher

Ebene geregelt werden kann und muss. Gerade letzte Woche wurde im Geschäftsführenden Vorstand des DGB über die Frage diskutiert, ob wir noch die Beratung in den Betrieben für eine gelingende Vereinbarung brauchen. Die Frage lautete: Braucht man extern Unterstützung für die Betriebsräte? Meine männlichen Kollegen waren der Meinung, dass das ja immer dasselbe sei. Und ja, das ist immer dasselbe! Aber ja, wir brauchen es, denn wir sind längst nicht soweit, wie wir sein könnten. Und das gilt nicht nur für uns als große Organisation, sondern sicherlich für viele andere auch.

Barbara Becker: Frau Welskop-Deffaa, was gibt die Roadmap aus Ihrer Sicht her für weitere Schritte, die das Bundesministerium alleine oder die es im Zusammenwirken mit dem DGB gehen kann?

Eva Maria Welskop-Deffaa: Ich wünsche mir, dass durch die Roadmap ein veränderter Blick auf die Lebensrealitäten in Deutschland gelingt – bei all denen, die Verantwortung tragen. In meinem früheren Leben war ich in der Kommunalpolitik unterwegs und ich weiß, dass gerade dort manchmal eine sehr kurzfristig ausgelegte Politik gemacht wird, die auf die Fragen antwortet, die heute unabweisbar sind. Zum Beispiel: Heute habe ich plötzlich (unvorhersehbar?) die doppelte Anzahl von Kindern, die für den Kindergarten angemeldet werden. Da muss ich jetzt ad hoc darauf reagieren... Mit dieser Art von Politik werden wir nicht erfolgreich sein können. Wir müssen viel stärker nachhaltig agieren, das heißt die Lebensverlaufsperspektive einbeziehen. Für unser Thema heißt das: Eine Frau, die heute verheiratet ist und drei kleine Kinder hat, ist morgen vielleicht geschieden und hat keine drei kleinen, sondern dann drei große Kinder. Für die drei großen Kinder braucht man keine Kindergärten, sondern vielleicht Jugendzentren oder Ganztagschulen.

Wir leben in einer Gesellschaft des langen Lebens. Eine Politik, die jeweils auf den Status ausgerichtet ist, springt schlicht zu kurz. Das in die Köpfe unserer Mitstreiter/innen zu bringen, setzt viel voraus. Es ist natürlich einfacher zu sagen, ich mache jetzt eine Unterstützung für die Alleinerziehende von heute, weil

ich feststelle, dass sie ein schlechtes Einkommen und Probleme mit der Kinderbetreuung hat und morgen mache ich die nächste adhoc-Maßnahme... als eine aktive Lebenslaufpolitik aus einem Guss zu entwickeln. Lebensverlaufsperspektive bedeutet, zu schauen wo die Frau herkommt und wo sie hin will. Man könnte manches Armutsschicksal von Alleinerziehenden heute dadurch vermeiden, indem man den Wiedereinstieg für die Frau drei Jahre vorher unterstützt hätte, als sie noch einen Partner hatte. Wir müssen noch viel stärker die tatsächlichen Verlaufsmuster von Lebensläufen berücksichtigen und eine in sich konsistente Politik machen, die aber trotzdem den verschiedenen Menschen in ihren individuellen Lebenssituationen gerecht wird. Das ist kompliziert. Aber anders geht es heute nicht mehr.

Barbara Becker: Frau Sehrbrock hat als Wunschbündnispartner die Personalräte und Betriebsräte genannt. Was wären Ihre weiteren Wunschbündnispartner/-partnerinnen?

Eva Maria Welskop-Deffaa: Ich könnte die Antwort von Ingrid Sehrbrock gut ergänzen, indem ich sage, ich hätte gerne die Personalchefs der Unternehmen. Gemeinsam mit den Personalverantwortlichen können die Betriebsräte viel bewirken. Die Personalverantwortlichen in den Unternehmen sind letztlich verantwortlich dafür, die Unternehmenskultur zu verändern. Da geht es einerseits um eine gute Vereinbarkeitskultur im klassischen Sinne. Andererseits brauchen wir so etwas wie eine Lebensereignisorientierung im Personalmanagement. Der Personalchef muss nicht nur mental darauf vorbereitet sein, dass eine 30jährige Frau irgendwann zu ihm kommt und sagt: Lieber Chef, ich bin schwanger, ich würde gerne jetzt Elternzeit nehmen. Eine solche Erwartung verstärkt unter Umständen nur das Stereotyp in seinem Kopf, dass Frauen beruflich ausfallen können. Ich würde mir wünschen, dass dieser Personalchef versteht, dass Männer und Frauen in der Belegschaft im Laufe ihres Arbeitslebens sehr unterschiedliche Erwartungen an die Balance von Beruf und Leben haben. Viele wollen einige Jahre richtig powern, und dann will unter Umständen auch ein Mann, der vielleicht gar keine kleinen Kinder dafür aber ein Ehrenamt oder eine

krankte Mutter hat, die Arbeitszeiten reduzieren. Eine Kultur zu schaffen, in der solche Wünsche geäußert werden können, ohne dass dieser Mann als dauerhafter Karriereverweigerer gilt, ist eine explizit betriebliche Herausforderung, die wir nur gemeinsam mit den Personalchefs und Personalräten bewältigen können.

Ingrid Sehrbrock: Ich würde gerne noch etwas ergänzen. Sicherlich benötigen wir die Personengruppen, die jetzt angesprochen waren. Aber wir müssen auch zu strukturellen Veränderungen in den Betrieben kommen. Die Erfahrung, dass das möglich ist, macht der DGB gerade in einem anderen Zusammenhang: Wir haben gemeinsam mit den Arbeitgebern ein Weiterbildungsprojekt initiiert, das durch ESF-Mittel unterstützt wird. Die Betriebe, die diese Mittel abrufen wollen, müssen entweder Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung abschließen oder es muss ein Tarifvertrag vorliegen. Und wir haben festgestellt, dass diese Grundlage der Betriebsvereinbarung oder des Tarifvertrages tatsächlich zu strukturellen Veränderungen im Betrieb führt, weil sie Verbindlichkeiten der Akteure im Betrieb schafft. Betriebliche Regelungen, z.B. zugunsten einer besseren Vereinbarkeit, bringen etwas und sind eine starke Bewegung in dieser Republik.

Barbara Becker: Sie gehen von Betrieben aus, die einen Betriebsrat haben, in denen es Betriebsvereinbarungen gibt. Aber was ist mit denen, die wir damit nicht erfassen?

Ingrid Sehrbrock: Ja, das ist natürlich immer wieder eine schwierige Frage. Wir müssen schauen, wo überall weiße Flecken sind, und dann müssen wir erst mal dafür sorgen, dass wir Betriebsräte haben. Aber das ist ein echtes Problem. Über viele Jahre hinweg gab es in der Öffentlichkeit eine Debatte, in der Gewerkschaften als die Störer und Dinosaurier dargestellt wurden, die vieles verhindern. Das hat nicht unbedingt zu einer größeren Bereitschaft geführt, Betriebsräte zu etablieren. Wo Betriebsräte fehlen,

muss der Gesetzgeber einen Rahmen setzen. Aber das heißt nicht, dass die Gewerkschaften nicht in ihren Bereichen und dort, wo sie Einfluss über Betriebsräte, über Tarifverträge haben, aktiv werden müssen.

Eva Maria Welskop-Deffaa: Natürlich ist der Gesetzgeber immer wieder gefordert, aber ich bin auch positiv überrascht, wie lebhaft – unabhängig von gesetzlichen Vorgaben - in mittelständischen Unternehmen gerade auch in ländlichen Regionen heute gleichstellungspolitische Diskussionen geführt werden, die durch den demografischen Wandel und Fachkräftemangel angestoßen wurden. Auch Unternehmen, die keinen Betriebsrat haben, machen sich Gedanken, was sie tun müssen, um attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen. Wir haben das in den Bewerbungen für die Regionalen Bündnisse für Chancengleichheit gemerkt, auf die wir heute noch zu sprechen kommen, weil Frau Frenzel als Vertreterin einer Bündnis-Kommune auf dem Podium sitzen wird. In der sehr kurzen Bewerbungszeit, die wir zur Verfügung gestellt hatten, erhielten wir fünf Mal mehr Bewerbungen als wir berücksichtigen konnten. Da waren ausgezeichnete Bewerbungen dabei von Kommunen, die aktiv auf mittelständische Unternehmen zugehen und das Thema Frauen und Erwerbstätigkeit mit diesen gemeinsam angehen wollen. Das macht mich sehr zuversichtlich. Andererseits bemerke ich die Veränderungen in meiner Funktion als Mitglied des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit. In dieser Funktion war ich vor kurzem in Niederbayern bei mittelständische Arbeitgebern eingeladen, die mich förmlich gelöchert haben mit Fragen, wie sie die jungen Leute aus dem Ort halten bzw. nach dem Studium in München wieder zurücklocken können. Die fragen sich ganz konkret: Was müssen wir tun, damit wir für junge Menschen attraktiv sind. Mir ist klar, dass das eine andere Situation ist als im Ruhrgebiet, aber es ist auch eine Realität in Deutschland, die am Ende für unser Thema erhebliche Unterstützung liefern kann.

Barbara Becker: Jetzt habe ich drei Wortmeldungen. Frau Frenzel, Frau Becker,

Teilnehmerin: Ich würde das Gesagte gerne ergänzen. Ich komme aus einem Raum – Wolfsburg, Volkswagen, Salzgitter –, in dem die IG Metall die Oberhand hat. Es gibt relativ gute Arbeitszeiten, also eine 35 Stunden Woche, und gute Verdienste. Die Betriebsräte sind überwiegend männlich dominiert. Die Rollenverteilung in der Region ist klassisch und wird durch die 35 Stunden-Woche zementiert. Die Männer streben also nicht unbedingt zu mehr Partnerschaftlichkeit und einem Mehr an Kinderbetreuung, sondern sie verdienen gutes Geld für die gesamte Familie und die Tradition kann weiterlaufen. Ich glaube daher, dass wir – gerade dort, wo Betriebsräte sehr männlich geprägt sind – noch mehr Power „von außen“ brauchen. Regelungen über Betriebsräte haben meiner Meinung nach auch Grenzen. Deswegen brauchen wir solche Netzwerke wie die der Regionalen Bündnisse für Chancengleichheit, in denen die Kommunen, also die Landräte und Oberbürgermeister, „den Hut aufhaben“ und die Akteure vor Ort koordinieren. Das macht kein einzelnes Unternehmen, sondern muss jemand betriebsübergreifend sein, der auch zuständig ist für Themen jenseits der Arbeitsbedingungen, also etwa Kinderbetreuung oder den Bildungsbereich.

Teilnehmerin: Ich erlebe es in meiner Arbeit als Chancenbeauftragte am Arbeitsmarkt in einer Agentur für Arbeit durchaus, dass die großen Unternehmen etwas tun für ein Mehr an Vereinbarkeit – und zwar die, die den Fachkräftebedarf spüren. Für Unternehmen muss ein Gewinn damit verbunden sein, die Wenigsten sind moralische Überzeugungstäter oder -täterinnen, die vor dem Hintergrund einer moralischen Verantwortung Frauen besserstellen oder gleichstellen wollen. Gerade kleinere Unternehmen verstehen das als Wettbewerbsvorteil für die Zukunft und sagen: Wir können mit den Großen nicht mithalten in puncto Bezahlung, in puncto bestimmter Sonderleistungen. Wir können aber in dem Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege punkten. Unternehmen kann dort packen, wo man eine Vorteilsübersetzung leistet. Und für die anderen, die Starrköpfigen braucht es gesetzliche Regelungen.

Eva Maria Welskop-Deffaa: Was Sie zu der Offenheit großer Unternehmen sagen, stimmt. Aber ich habe stark den Eindruck, dass die großen Unternehmen Vereinbarkeit noch zu oft als reines Frauenthema wahrnehmen. Und dass Frauen in etlichen Unternehmen, wenn sie sich um Karrierepositionen bemühen, mit der Aussage konfrontiert werden, sie hätten doch einen Mann, der gut verdienen würde. Es schwingt die Einstellung mit, der männliche Mitbewerber könne die Beförderung besser „brauchen“ Da liegt doch das Problem in unserer Gesellschaft! Und damit sind wir wieder bei den Familienernährerinnen. Egal, in welcher Lebenssituation Frauen sich gerade befinden; sie werden mit dem Stereotyp konfrontiert, sie seien Zuverdienerin und der Mann der wirklich Verantwortliche für das Einkommen. Dieses Stereotyp führt letztlich dazu, dass Unternehmen am Ende nichts tun, was die Chancengleichheit perspektivisch gewährleisten könnte. Das bestätigt sich auch in den Studien zum Thema „Frauen in Führungspositionen“. Man traut Frauen Führung letztlich nicht zu, während die Männer berufliche Entwicklungschancen auch deshalb bekommen, weil man automatisch davon ausgeht, dass auch die Familie von seinem besseren Gehalt profitiert.

Teilnehmerin: Aber viele Familienernährerinnen gehören doch eben nicht zu den gesuchten Fachkräften, das betonen wir von Ver.di immer wieder. Wir müssen bei der ganzen Diskussion um Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf den Blick auf diejenigen lenken, die eben nicht heiß umworben werden auf dem Arbeitsmarkt. Und wenn wir zu betrieblichen Vereinbarungen kommen, weil Betriebs-/Personalräte und Personalleitungen an einem Tisch sitzen, müssen wir ganz bewusst den Blick auf beschäftigte Frauen richten, die um den unteren Rand des Lohnniveaus kreisen. Die Mehrheit der Frauen sind nicht die, um die man sich in den Hochglanzbroschüren kümmert, wenn es um den demografischen Wandel geht. Aber trotzdem müssen wir die – jetzt formuliere ich es mal so – „huckepack mitnehmen“. Wenn wir Regelungen haben wollen für die nachgefragten Fachkräfte, dann müssen wir auch an diese große Gruppe der Frauen denken und sie schlicht und einfach mit absichern.

Teilnehmerin: Ich bin von Beruf her Sozialrichterin und habe in meiner jahrelangen Tätigkeit immer die Konsequenzen der schlechten sozialen Sicherung miterlebt. Viele Frauen haben zwar viele Jahre gearbeitet, gehen aber mit einer unwahrscheinlich schlechten Rente in den Altersruhestand oder in die Erwerbsminderung. Oft zeigt sich erst am Ende das Dilemma ihres ganzen Erwerbslebens, dass sie nämlich nicht – wie es in Ostdeutschland üblich war – über ein gleichberechtigtes Erwerbseinkommen und eine gleichberechtigte Erwerbsbiografie verfügen. Was noch nicht angesprochen wurde, ist das Rollenverständnis von jungen Frauen. Denen muss klar gemacht werden, dass man für sich selbst und die eigene soziale Sicherung verantwortlich ist. Das ist leider sehr oft noch nicht vorhanden und da müsste in der Schule und in Ausbildungssituationen mehr Aufklärungsarbeit geleistet werden.

Eva Maria Welskop Deffaa: Ich will das Letztgesagte ausdrücklich unterstützen, wobei ich auch das mit dem Huckepack ein sehr schönes Bild finde. Wir wissen ja aus Befragungen, dass 86 Prozent der Bevölkerung davon ausgehen, dass die Gewährleistung von Geschlechtergerechtigkeit wesentlich ist für den sozialen Zusammenhalt. Das ist ein unglaublich spannendes Ergebnis, mit dem wir nicht gerechnet hätten. Und ich glaube, es hängt genau mit dem zusammen, was Sie sagen. Über alle Generationen stellen die Menschen in unserem Land fest, dass das Geschlechterverhältnis nicht ein für alle Male ausdiskutiert ist, nicht abschließend geklärt ist. Die jungen Mädchen wollen einerseits gerne Familie gründen, was sich auch verbindet mit einem bestimmten Mutterbild. Sie spüren gleichzeitig die Erwartung, dass sie eigentlich berufstätig sein sollten und wollen und vielleicht sogar auch beruflich Karriere machen möchten, aber sie wissen nicht sicher, wie sich das zu den Erwartungen ihrer potenziellen Partner verhält, von denen wir wiederum sehr genau aus unserem Jungen-Beirat wissen, wie stark sie sich konfrontiert fühlen mit der gesellschaftlichen Erwartung, Familienernährer sein zu müssen. Ganz stark. In unserem Jungen-Beirat sind Jungen aus ganz verschiedenen Milieus vertreten mit spürbaren Unterschieden in Einstellun-

gen und Erwartungen. Das Einzige, wo sie sich wirklich einig sind, ist die Überzeugung,, dass sie später mal die Familie ernähren müssen - dass die Mädchen das von ihnen erwarten, dass ihre Eltern das von ihnen erwarten, dass ihre zukünftigen Arbeitgeber das von ihnen erwarten. Für mich bestätigt das: Wir sind in einer „Grün-Phase“ der Gleichstellungspolitik. Wir sind politisch gefordert, die Menschen bei der Beantwortung dieser Grundsatzfragen nicht allein zu lassen. Die partnerschaftlichen, Aushandlungsprozesse zu bestehen, kann sonst für die Einzelnen zu schwer werden. Da stimme ich Ingrid völlig zu.

Barbara Becker: Ich beschäftige mich heute zum ersten Mal intensiver mit diesem Phänomen der Familienernährerinnen und habe das Gefühl, dass sich der Blick auf Gleichstellung dadurch verändert. Wo genau liegt der Zauber für Sie in dem Thema?

Eva Maria Welskop-Deffaa: Ich habe jüngst die Fragebögen vom Boy's Day ausgewertet. Auch da sagen die meisten Jungen, dass sie sich als zukünftige Hauptverdiener sehen. Aber viele von ihnen sagten auch, dass sie sich die Hausarbeit teilen wollen. Und das fand ich schon mal nicht schlecht. Aber: Die meisten Mädchen wählen Ausbildungsberufe, in denen man am Ende wenig Geld verdient und von denen alleine eine Familie kaum leben kann. Für mich bedeutet das, wenn ich auf der einen Seite eine Akademisierung von Pflege- und erzieherischen Berufen anstrebe, dass ich auf der anderen Seite auch eine finanzielle Aufwertung dieser Berufe fordern muss. Es ist keine Lösung, dass wir allen Mädchen sagen, sie sollen Mechatronikerinnen werden.

Teilnehmerin (Sabine Neukirch): Vor dem Background meiner beruflichen Erfahrung als Wissenschaftlerin kann ich auch etwas zum Rollenverständnis der jüngeren Frauen sagen. Ich lehre an der Hochschule und ich bin zutiefst erschüttert, was mir von weiblichen Master-Studierenden im Kontext von Gleichstellungspolitik und von Familien- und Arbeitsmarktpolitik vorgetragen wird. Viele junge Frauen

sagen mir, dass sie keine Familie zu gründen brauchen, wenn sie ihr Kind anschließend in die Krippe geben sollen, weil dies nicht ihrem Familienbild entspricht. Über die Widersprüchlichkeiten, dass sie sich erst qualifizieren, dann eine Karriere beginnen und schließlich abrupt aufhört, machen sie sich scheinbar zu wenig Gedanken. Also in dem Moment, wo es um etwas geht, z.B. Stellen zu behalten, sich hoch zu arbeiten, sich auch durchzusetzen, während ich gleichzeitig Kinder haben möchte, knicken viele junge Frauen ein. Schwierige Arbeitsmarktbedingungen bzw. unsichere Beschäftigungsverhältnisse wie befristete Stellen befördern daher zumindest in Westdeutschland gewisse Retraditionalisierungstendenzen.

Ingrid Sehrbrock: Das halte ich für ein gutes Stichwort. Das bringt mich zu einem Satz, der meiner Meinung nach immer noch gilt, der aber letztlich durch die Praxis keine entsprechende Unterstützung erfahren hat: Familie muss auch lebbar sein. Das heißt – und da kommen wir wieder auf diese Lebenslauforientierung zurück –, dass zu bestimmten Zeiten die Möglichkeit bestehen muss Arbeitszeiten zu reduzieren. Aber man muss auch die Möglichkeit oder das Recht haben, sie wieder aufzustocken. Es ist nicht akzeptabel, wenn für die Familie nur noch die Restzeiten abfallen. Also wer Familie – und das wollen junge Frauen und junge Männer – wirklich leben möchte, der muss dazu die Chance erhalten. Wir müssen viel flexiblere Lösungen entwickeln als die, die wir haben, gerade was Zeit anbetrifft. Diese strikte Aufteilung in Vollzeit und Teilzeit ist meiner Meinung nach nicht zielführend.

Ich würde gerne noch auf die Frage der Kollegin Traut eingehen, was machen wir mit den Frauen mit einer geringeren Qualifikation? Ich finde, dass das Phänomen der Familienernährerinnen sich gerade hervorragend eignet, um genau die Frauen in den Blick zu nehmen, die mit sehr geringem Einkommen die Familie absichern. Vor diesem Hintergrund lassen sich ganz wunderbar Themen Minijob und Mindestlohn aufrollen.

Und als letzten Punkt, die Rollenbilder; ich bin auch immer wieder irritiert. Mit welchen Rollenbildern junge Frauen tagtäglich konfrontiert werden! Wenn man in die Schulbücher schaut, die Unterrichtsmate-

rialien, wenn man Kataloge durchblättert oder die Illustrierte beim Friseur. Welche Frauenbilder werden da eigentlich präsentiert und wer hat sich die ausgedacht? Da muss man viel breiter ansetzen und emanzipierte Frauen als Vorbilder wirken lassen. Und das geht sicherlich nicht alleine durch Unterricht und Schule, sondern da müssen auch die Medien eine ganz andere Rolle spielen.

Barbara Becker: Letzte Frage: welche Chance liegt für die Gleichstellungspolitik darin, wenn wir Familienernährerinnen in den Blick nehmen?

Eva Maria Welskop-Deffaa: Zwei Sachen möchte ich sagen. Das eine betrifft die Bundesagentur für Arbeit. Ich glaube, gerade für die Arbeit der Bundesagentur könnte das Wissen um die Tatsache der Familienernährerin im Lebenslauf eine erhebliche Veränderung der Alltagspraxis der Fallmanager bedeuten. Wenn man in jedem jungen Mädchen, in jeder Frau, die in die Agentur kommt, eine potenzielle Familienernährerin sieht, würde das nach meiner festen Überzeugung die Beratungspraxis verändern. Das andere ist die Frage, worin der Zauber des Konzeptes liegt. Ich glaube, wir machen unter der Überschrift „Politik für Familienernährerinnen“ etwas sichtbar, was bisher unsichtbar ist. Die Tatsache, dass es Familienernährerinnen gibt, ist nicht neu. Die Zahl ist vielleicht gestiegen, aber es gab immer schon Familienernährerinnen. Nur: Die Frauen haben sich selber – so scheint es mir nach den Forschungen – nicht „geoutet“. Dadurch kennen viele Menschen keine Familienernährerinnen. Und also verstärkt sich ihre Sicht auf die Welt: Das Normale scheint immer noch eine Familie mit einem männlichen Familienernährer. Es ist daher ganz wichtig, die Geschichten der Familienernährerinnen zu erzählen! Das sage ich auch aus einer autobiografischen Prägung: Meine Mutter und meine Großmutter waren beide Familienernährerinnen. Sie sind beide ganz früh verwitwet und ich bin groß geworden mit den Geschichten meiner Mutter und meiner Großmutter vom Familienernährerinnen-Sein und von dem, was einem in den Wechselfällen des Lebens als Mädchen ökonomisch passieren kann. Das hat nicht dazu beigetragen, dass ich keine

Kinder haben wollte. Aber es hat mein Verhältnis zu Erwerbsarbeit als Mutter geprägt. Als ich dann die Chance hatte, einen guten Job zu kriegen, in dem ich mehr verdient habe als mein Mann, kam mir das nicht komisch vor, sondern war Teil meiner Normalität. Und wenn es einem als Teil einer Normalität vorkommt, kann man leichter darauf zugehen. Das ist ein Teil des Zaubers. Wobei Zauber es ja an sich hat, dass man ihn am Ende nicht ganz in Worte fassen kann – der Zauber geht noch weiter... .

3. Familiernährerinnen auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben – eine Podiumsdiskussion in Fishbowl-Format

Barbara Becker: Sie sehen, die Sitzordnung hat sich ein bisschen geändert. Wir wollten durch die Sitzordnung zeigen, dass wir eine beteiligende Diskussion haben wollen und nicht immer frontal zu Ihnen herunter dozieren. Die Reinform der Methode Fish-Bowl funktioniert wie folgt: Die Teilnehmer/innen des Podiums sitzen in der Mitte in einem Stuhlkreis. In dem Stuhlkreis gibt es freie Stühle, die für Sie aus dem Publikum reserviert sind. Das heißt, immer dann, wenn Sie etwas beitragen möchten oder wenn es Sie nicht mehr auf Ihrem Stuhl hält, weil sie protestieren möchten, eine Frage stellen, widersprechen oder etwas beitragen, dann setzen Sie sich auf einen dieser freien Stühle und kriegen das Mikro. Zunächst stelle ich aber die Teilnehmerinnen auf dem Podium vor: Rita Rodenbücher ist Betriebsrätin bei Karstadt. Sie ist außerdem alleinerziehende Mutter und war immer Vollzeit beschäftigt war. Sie ist also Familiernährerin. Dann haben wir Iris Becker, politische Sekretärin und Ressortleiterin des Funktionsbereichs Frauen und Gleichstellungspolitik bei der IG Metall. Sie vertritt damit eine Organisation, deren Zielgruppe sicherlich primär männlich geprägt ist. Ebenfalls auf dem Podium sitzt Christa Frenzel, die das lokale Bündnis für Chancengleichheit in Salzgitter vertritt, und dort auch Stadträtin ist. Und schließlich haben wir Angelika König von der Arbeitsagentur Mönchengladbach, ist dort Beauftragte für Chancengleichheit. Ich starte mit einer Frage an Frau Rodenbücher. Sie haben gesagt, es ist überhaupt nicht meine Gewohnheit, so lange still zu sein. Warum waren Sie es heute trotzdem?

Rita Rodenbücher: Weil ich heute sehr viel Neues erfahren habe, aber auf einem sehr theoretischen Ansatz. Ich beschäftige mich mit dem Thema in der Praxis, weil meine Kollegen zu mir kommen und mir ihre Geschichten erzählen. Ich bin aus dem Einzelhandel, mit einem Frauenanteil von 75 Prozent, und komme aus dem Ruhrgebiet, das von hoher Arbeitslosigkeit geprägt ist. Wir wissen alle, dass Metall hier

die großen Werke abgebaut haben und dadurch meine Kolleginnen bei Karstadt zu Hauptnährerinnen wurden. Aber heute bis zu diesem Zeitpunkt waren es theoretische Ansätze, die ich sehr interessant fand. Die wollte ich einfach auf mich wirken lassen.

Barbara Becker: Was würden Sie sagen, wie viele der Frauen, die Sie als Betriebsrätin vertreten, sind tatsächlich Familienernährerinnen?

Rita Rodenbücher: An meinem Standort mindestens 50 Prozent – sowohl alleinstehend mit Kind als auch Hauptnährerin mit Partner.

Barbara Becker: Steckt bei Ihnen im Betrieb die ganze Bandbreite von Familienernährerinnen-Konstellationen, die wir vorhin in der Theorie vorgestellt bekommen haben? Also Frauen, die unabsichtlich oder ungewollt in diese Rolle gekommen sind, weil der Mann krank, arbeitsunfähig, arbeitslos ist bis hin zum anderen Ende der Skala von Frauen, die ihre Karriere geplant haben, gut ausgebildet, gut gefördert worden sind?

Rita Rodenbücher: Bei uns ist es häufiger der plötzliche Schicksalsschlag in der Familie, also Arbeitslosigkeit oder die Lebensplanung, die einfach nicht aufgeht. Man plant zusammen den Hausbau, Kinder und, und, und – und plötzlich steht man alleine da. Das sind die Sachen, die ich so erlebe. Karriereplanung im Einzelhandel ist recht schwer für eine Frau. Da habe ich dann weniger mit zu tun.

Barbara Becker: Gibt es das gar nicht?

Rita Rodenbücher: Das gibt es selbstverständlich auch, aber nur bis zu einer gewissen Hierarchie. Wir haben sehr viele Abteilungsleiterinnen und Einkäuferinnen, bei Direktoren ist es jedoch schon sehr ausgedünnt. Da gibt es neben der Quotenfrau wenig.

Barbara Becker: Frau Becker, vorhin sagte ich schon, dass die IG Metall in meiner laienhaften Vorstellung eher wenig mit Frauen zu tun hat. Sie haben gleich widersprochen und sagen, immer mehr. Können Sie sagen, wie sich das entwickelt?

Iris Becker: Entwicklungszahlen kann ich keine nennen. Aber knapp 20 Prozent unserer Mitgliedschaften sind weiblich, das entspricht ungefähr 400.000 Frauen.

Barbara Becker: Wie intensiv wird das Thema Familienernährerinnen bei Ihnen diskutiert?

Iris Becker: Familienernährerinnen sind in der Form kein Thema in der IG Metall, also nicht mit diesem Fokus. Aber die ganzen Themen, die sich dahinter verstecken, die auch in der Roadmap auftauchen, sind natürlich Themen, die wir seit meiner jüngsten Erinnerung in der gewerkschaftlichen Frauenarbeit, ich sage mal, „am Wickel haben“. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Fürsorgearbeit, das Thema Entgeltgerechtigkeit, das sind Themen, an denen wir schon lange dran sind. Ich glaube, es existiert derzeit ein Klima, in dem es einen „Drive“ und es auch wieder Spaß macht, mit den Themen richtig zu arbeiten. Das liegt einfach daran, dass wir Fortschritte sehen können.

Barbara Becker: Sind es Fortschritte oder die Auseinandersetzung mit dem Thema eines, dass speziell im Bereich Frauen- und Gleichstellungsabteilungen behandelt wird oder zieht sich das tatsächlich durch die gesamte Gewerkschaft hindurch? Ich habe neulich eine Podiumsdiskussion moderiert, auf der auch

ein Vertreter der IG Metall da war. Und der sagte, dass Gleichstellung bisher in der IG Metall nicht so das Wahnsinnsthema gewesen sei. Da gäbe es noch Defizite, weil es sich eben um eine stark männerdominierte Organisation handele.

Iris Becker: Natürlich ist die IG Metall eine Männergewerkschaft. Aber wenn man sich die letzten zehn Jahre ansieht, haben wir ganz gewaltige Fortschritte gemacht: Einerseits haben wir innerhalb der Organisation den Frauenanteil an politischen Sekretärinnen erhöht. Und das sind keine Eintagsfliegen, sondern daran arbeiten wir ganz kontinuierlich. Darüber hinaus haben wir einen Beschluss in den IG Metall-Gremien, der als Zielmarke einen 30prozentigen Frauenanteil in den Aufsichtsräten setzt. Wir sind also auf einem guten Weg und diese Entwicklung ist wiederum Ausdruck dafür, dass Strukturen in der Organisation IG Metall aufbrechen und sich verändern.

Andererseits lassen sich Veränderungen in unserer Branche an dem Thema Familie und Beruf ablesen. Wir wissen über Umfragen unserer Mitglieder, wie wichtig ihnen dieses Thema inzwischen ist. Nicht nur bei den Frauen, sondern auch bei den Männern. Zunehmend thematisieren wir Vereinbarkeitsfragen auch in Betrieben über die Gleichstellungsausschüsse, über die Betriebsräte und fordern die Arbeitgeber auf, mehr Betriebsvereinbarungen in diese Richtung abzuschließen. Wir haben dafür zum Beispiel ein Instrument entwickelt, das sich „Klimaindex“ nennt. Ich glaube, gerade bei dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Fürsorge ist wichtig, dass nicht nur die Betriebsräte aktiv werden, sondern auch die Beschäftigten mitmachen. Zentral ist nicht, was auf dem Papier steht, sondern was im Betrieb wirklich gelebt wird. Wenn die Beschäftigten nicht mitgenommen werden und wenn sich die Kultur in einem Unternehmen nicht ändert, so dass man ohne Angst und ohne Druck seine Wünsche nach einem aktiven Familienleben realisieren kann, hilft das nicht viel. Wenn man aber seine Forderungen benennen kann und nach Lösungen gesucht wird, in Form eines gemeinsamen Prozesses im Betrieb, haben wir viel erreicht. Eine Betriebsvereinbarung allein über eine Kindertagesstätte macht noch keine Vereinbarkeit aus.

Barbara Becker: Was ist der Klimaindex, den sie gerade erwähnten oder wie funktioniert der?

Iris Becker: Der Klimaindex ist ein Instrument, das sowohl Betriebsräte als auch Beschäftigte für das Thema Vereinbarkeit sensibilisieren soll. Es handelt sich um eine Fragebogenaktion, die man im Betrieb durchführt und bei der schon vorhandene Vereinbarungen von den Beschäftigten werden können. Sind sie bekannt? Wie werden sie genutzt? Werden sie als gut oder als schlecht empfunden? Was wünscht man sich darüber hinaus? Dadurch wird ein Diskussionsprozess zwischen Betriebsrat und Beschäftigten angestoßen und gemeinsam können Handlungsempfehlungen und Forderungen an den Arbeitgeber erarbeitet werden. Der Klimaindex der IG Metall steht übrigens öffentlich für jeden frei zugänglich im Internet. Man findet ihn entweder auf unserer Website oder sucht direkt danach im Internet -> www.klimaindex-vereinbarkeit-igmetall.de

Barbara Becker: Vielen Dank für den Hinweis. Frau Frenzel, erklären Sie doch mal dem Publikum, was ein regionales Bündnis für Chancengleichheit ist, als dessen Vertreterin Sie heute hier sind.

Christa Frenzel: Ich bin Stadträtin für Soziales und Bildung bei der Stadt Salzgitter. Die Stadt Salzgitter ist eine von 10 Gebietskörperschaften, die sich erfolgreich um die Teilnahme am Programm des BMFSFJ „Regionale Bündnisse für Chancengleichheit“ beworben hat. Das Bündnis hat zum Ziel, mehr Frauen in Führungspositionen in die Wirtschaft zu bringen. Wir befinden uns gerade in der Startphase. In der Regel beteiligen sich 10 Unternehmen einer Region, die beraten werden. Mit ihnen werden Zielvereinbarungen abgeschlossen, um in den nächsten drei Jahren konkrete Schritte in die Richtung mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Es gibt ein fest vorgesehene Programm, die Unternehmen zu beraten.

Das Bundesfamilienministerium hat sich erfreulicherweise die Kompetenzen der Landräte und Oberbürgermeister zunutze gemacht und diese aufgefordert, sich zu bewerben und gleichzeitig damit ein Netzwerkmanagement durchzuführen. Das ist eine wunderbare Strategie. Ich habe, bevor ich Stadträtin in Salzgitter wurde, 10 Jahre aus dem Sozialministerium in Niedersachsen heraus die Koordination der Zusammenarbeit mit dem kommunalen Gleichstellungsbeauftragten übernommen. Deswegen bin ich eine überzeugte Anhängerin der kommunalen Steuerung in vielerlei Hinsicht. Welche Impulse wir um die Beratung der Unternehmen im Rahmen des regionalen Bündnisses herum noch setzen, überlege ich im Moment noch. Aus meiner bisherigen beruflichen Erfahrung heraus ist eines meiner Lieblingsthemen das der Berufsorientierung und Lebensplanung für Mädchen und Jungen. Enge Überschneidungspunkte existieren zudem mit der Frage der Fachkräftesicherung. All dies können und wollen wir im Rahmen des Netzwerkes auf den Weg bringen.

Barbara Becker: Wenn Sie diese 10 Betriebe in einen Verbund bringen und beraten, spielt dabei das Phänomen der Familienernährerinnen eine Rolle?

Christa Frenzel: Die Beratung der Unternehmen für mehr Frauen in Führungspositionen findet nicht von Seiten der Stadt Salzgitter statt, sondern erfolgt durch die Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft. Ich stehe beispielsweise im guten Kontakt zu der Gleichstellungsbeauftragten von Volkswagen in Salzgitter, die sagt, wir haben nicht mal einen Anteil an Ingenieurinnen, der der Quote der Studienabschlüsse entspricht. Auch das ist ein Thema, was untersucht und analysiert werden muss. Ich gehe davon aus, dass die Frauen, die beispielsweise als Ingenieurinnen tätig sind und später noch oder weiter in diese Führungsposition wachsen, auch vielfach Familienernährerinnen sind.

Die Rolle, die eine Kommune in dem Zusammenhang hat, ist zum einen das vernetzte Vorgehen, das aufeinander Abstimmen von verschiedenen Maßnahmen. Aber im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit

von Familie und Beruf geht es nicht nur um die Schaffung von Kindergartenplätzen, sondern auch um die Qualität der Betreuung in diesen Kindergärten, Kinderkrippen und Kindertagesstätten. Auch hier setzt die Stadt Salzgitter einen Schwerpunkt. Meine Kommune nimmt zum Beispiel keine Kindergartengebühren. Die Stadt Salzgitter bezahlt in der Krippe eine dritte Kraft, Standard sind 15 Kinder und nur zwei Fachkräfte. Es wurden viele Dinge auf den Weg gebracht, die die Qualität in den Kindertagesstätten fördern, beispielsweise ein Sprachförderprogramm, mit dem alle Erzieherinnen fortgebildet werden. Ich finde, wenn wir von Alleinerziehenden und Familienernährerinnen sprechen und uns über die Rahmenbedingungen von Vereinbarkeit von Familie und Beruf Gedanken machen, ist es auch eine wesentliche Entlastung, wenn sich Kinder in der Kindertagesstätte nicht nur wohl fühlen, sondern auch die Qualität stimmt. Das sind Dinge, die einfach ungeheuer wichtig sind und noch zu wenig Beachtung finden.

Barbara Becker: Das heißt, für Sie bedeutet Unterstützung von Familienernährerinnen nicht nur, formal die Strukturen, sondern auch eine entsprechende Qualität von Strukturen zu schaffen.

Teilnehmerin: Ich würde gerne die Verantwortung ansprechen, die auf den Beraterinnen in den Arbeitsagenturen lastet. Es hieß heute öfter einerseits, die Frauen werden falsch beraten oder in die falschen Jobs vermittelt. Andererseits hört man, dass Berater beim Arbeitsamt bis zu 460 Klienten beraten müssen. Wie will man da gut beraten? Das geht gar nicht. Ich habe eine Freundin, die aufgrund ihres Alters sie ist 54 – als „schwer vermittelbar“ gilt. Die ist zum Arbeitsamt gegangen und hat sich beraten lassen. Der Tipp, den sie dort bekommen hat, lautete: „Gehen Sie zu einer Zeitarbeitsfirma. Die haben mehr Zeit, sich Ihr Profil anzugucken und Sie entsprechend zu vermitteln“. Mich würde einfach interessieren, wie die hier anwesenden Damen aus den Agenturen für Arbeit und Jobcenter ihre Arbeitsbelastungen empfinden.

Angelika König: Es ist für mich schwierig, auf Einzelsituationen eine umfassende Antwort zu geben und ich will auch gar nicht in Abrede stellen, dass es solche Situationen wie die eben geschilderte gibt. Ich will auch nicht in Abrede stellen, dass es in der Vergangenheit Fördersituationen gegeben hat, die nicht mit Augenmaß waren. Die Zahl der zu betreuenden Personen hängt natürlich von unserer Personaldecke ab, die wiederum vom Bundeshaushalt abhängig ist. Mit dem, was wir von dort bekommen, müssen wir agieren. Das soll jetzt keine Entschuldigung sein, aber doch eine Erklärung. Wenn ich Info-Veranstaltungen für Frauen mache, die beruflich wieder einsteigen wollen, wird von ihnen erwartet, dass sie sich nach einer längeren Zeit der Abwesenheit vom Arbeitsmarkt auch bei Zeitarbeitsfirmen bewerben, weil es keinen Berufsschutz mehr gibt. Im Gegenteil, man ist heute gehalten, jede Art von Stelle anzunehmen. So lauten die Vorgaben der Arbeitsmarktpolitik, denen auch wir teilweise kritisch gegenüberstehen. Ein weiteres Problem ist, dass wir sehr viele Stellen von Zeitarbeitsfirmen gemeldet bekommen und die großen Firmen teilweise Zeitarbeitsagenturen neben ihrer normalen Beschäftigtenstruktur haben. Das können wir als Arbeitsagentur nicht ausblenden, weil wir nicht sagen können, wir bedienen die einen und die anderen nicht. Ich vertrete die Meinung, dass Frauen, auch wenn sie lebensälter sind, nach Möglichkeit die Chance erhalten sollten, sich fortzubilden. Wenn man allein daran denkt, was für eine Lebensarbeitszeit wir in Zukunft haben werden und dass die Qualifikationsanforderungen in vielen Berufen steigen, ist das nur sinnvoll. Das ist genau meine Aufgabe, an diesen Stellen unterstützend zu wirken und Frauen zu ermutigen, aber, und auch das ist wichtig, unter Berücksichtigung der individuellen und gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Man muss bei der Beratungssituation aber auch unterscheiden zwischen Jobcenter und Arbeitsagentur. Die Situationen sind hier und dort doch unterschiedlich. Wir haben in den Agenturen zum Beispiel ein neues Beratungskonzept, bei dem Personen, die Probleme auf dem Arbeitsmarkt haben, intensiver von einer ausgewählten Gruppe von Vermittlungsfachkräften beraten werden, die besonders geschult sind. Das Betreuungsverhältnis beträgt dort maximal 1 zu 60, das heißt, diese Menschen sehen ihre Vermittler

sehr viel häufiger. Unsere Hoffnung ist, aber auch da hängen wir an der Politik, dass wir bei einer geringeren Zahl von Arbeitslosen bei gleichem Personabestand zunehmend auf dieses Modell umstellen können.

Teilnehmerin: Ich möchte auch noch mal kurz die Unterschiede zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt erläutern. Meine Kollegin Frau König berät als Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt die Leute, die von extern kommen, also unsere Kundinnen, die ein Arbeitsverhältnis suchen. Ich und die anderen Gleichstellungsbeauftragten beraten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Organisation, sowohl die Männer als auch die Frauen. Was wir aber alle heute mit nach Hause nehmen sollten, ist die Aufforderung, dass wir in jeder Frau, in jedem Mädchen, die vor uns sitzt, eine potenzielle Familienernährerin sehen.

Barbara Becker: Beratung kann natürlich auch immer nur so gut sein, wie mein Wissensstand über die Lebenssituation meiner Kundin ist. Da muss man sich die Frage stellen, wie weit man gehen kann.

Angelika König: Diese Fragestellungen sind sehr wohl Bestandteil der Beratungsgespräche. Das Lebensumfeld ist mit dafür verantwortlich, in welchem Maße ich arbeiten kann und welche Arbeitszeiten möglich sind. Die Frauen öffnen sich da sehr wohl. Gerade die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die selbst Familie haben und diese Situation kennen, bemühen sich, darauf Rücksicht zu nehmen.

Teilnehmerin: Mein Name ist Marion Hering, ich komme vom Verband alleinerziehender Mütter und Väter in Nordrhein-Westfalen. Der Bereich Beschäftigungspolitik ist natürlich etwas, der uns auch stark beschäftigt. Ich glaube, rund 50 Prozent aller Alleinerziehenden sind im Leistungsbezug und werden von

Jobcentern beraten, weil die meisten Alleinerziehenden nicht wegen Erwerbslosigkeit sondern wegen ergänzendem Arbeitslosengeld II dort landen, weil der Lohn zum Leben schlichtweg nicht reicht.

Ich würde die Debatte gerne auf einer höheren Ebene ansiedeln. Denn nicht zuletzt hat all das, was wir hier diskutieren, mit den Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit zu tun. Mein Gesamteindruck ist einerseits, dass viel zu sehr auf Kurzfristigkeit gesetzt wird und eine nachhaltige Entwicklung im Lebensverlauf eben nicht im Fokus steht. Andererseits weiß ich auch von Positivbeispielen, wo beispielsweise ein Kreis in NRW spezielle Fallmanager/innen für Alleinerziehende einsetzt. Aber das ist nicht die Regel.

Barbara Becker: Was im Bereich der Jobcenter, der Arbeitsagenturen, dieser Arbeitsfördermaßnahmen müsste getan werden, damit Alleinerziehende nicht mehr als „defizitäre Haushalte“, sondern in ihrer Rolle als Familiernährerin betrachtet werden?

Teilnehmerin: Die Sichtweise der Familiernährerin finde ich sehr gut. Die Frauen müssen in die Lage versetzt werden, einer existenzsichernden Beschäftigung nachzugehen. Das wird bei vielen nicht innerhalb eines Jahres möglich sein, sondern vielleicht fünf Jahre dauern. Ich würde mir wünschen, nicht nur für bestimmte Gruppen ein Angebot zu machen, sondern allen Frauen unter dieser Perspektive der Familiernährerin einen Schulabschluss, eine Berufsausbildung oder eine Umschulung zu ermöglichen.

Teilnehmerin: Der qualifizierte Wiedereinstieg von Frauen ist gesellschaftspolitisch gerade sehr aktuell und wird viel unter dem Stichwort Fachkräftemangel diskutiert. Es gibt diesbezüglich auch Beratungskonzepte in den Agenturen, die dafür sorgen, dass Frauen sehr frühzeitig zur Beratung eingeladen werden, bevor sie wieder ins Berufsleben einsteigen. Dazu finden regelmäßig Informationsveranstaltungen statt. Ziel ist es, eine langfristige Qualifizierung zu erlangen und die Hilfebedürftigkeit dieser Frauen und Familien zu beenden.

Barbara Becker: Ich würde Sie so gerne noch ein bisschen auf das Thema Rollenstereotype stoßen. Wir sind uns relativ einig, dass Frauen in existenzsichernde Beschäftigung gehören. Am Ende steht aber jede Frau mit ihrem höchstpersönlich ausgewählten Mann recht alleine da und stellt fest, dass es wahnsinnig schwer ist, alles zu organisieren.

Teilnehmerin: Ich kann den Satz gerne weiterführen: Und deshalb müsste die Konsequenz sein, dass man aus all diesen individuellen Erfahrungen lernt, politische Schlussfolgerung zu ziehen. Eine Möglichkeit wäre eine Beschwerdestelle für all diese individuellen Merkposten und Erfahrungen zu schaffen, also eine Beschwerdestelle für Gleichstellung. Ich glaube, man muss immer wieder kontrollieren und immer wieder nachzählen, wie viele Frauen sind das? Wie viel haben die eingezahlt? Was ist ihr Anteil? Wenn das nicht rauskommt, ist in den Strukturen was falsch. Dann müssen wir nachsteuern. Das muss eigentlich die Klarheit sein. Wir müssen uns nicht an einzelnen Fehlleistungen abarbeiten, sondern wir müssen an den Strukturen etwas ändern. Da wäre die Beschwerdestelle hilfreich.

Iris Becker: Ich wollte einfach noch mal eine Zahl hier reinwerfen, weil wir vorhin über die existenzsichernden Einkommen gesprochen haben. Ich habe auf dem Weg hierher eine ganz interessante Studie von der Gleichstellungsagentur des Europäischen Sozialfonds gelesen. Die haben auf Datenbasis von 2011 ausgerechnet, was eigentlich ein existenzsicherndes Einkommen für einen Alleinerziehenden oder eine Alleinerziehende mit Kind ist, damit ihre Altersversorgung gewährleistet ist: Das ist ein Betrag von brutto 2.695 Euro! Da wird noch mal deutlich, wie groß die Schere zwischen der Realität ist und dem, wo wir eigentlich hin müssten. Das ist schon eine ganz beachtliche Zahl, ja? Die sollten wir bei der Diskussion nicht vergessen.

Eine Beschwerdestelle mag richtig und wichtig sein, aber es hat immer den Nachteil, dass eine Einzelne dahin gehen und sich beschweren muss. Klare Gesetze, an deren Einhaltung dann auch gearbeitet wird und deren Einhaltung kontrolliert wird und wo es Sanktionsmöglichkeiten gibt, gefallen mir immer besser und bringen den Beschäftigten mehr.

Teilnehmerin: Ich bin Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters Rhein-Kreis-Neuss. Wir haben bei uns speziell eine Fachstelle für Alleinerziehende und erheben daher schon über längere Zeit einige Daten. Bei uns ist es so, dass die Frauen zwar in Arbeitsverhältnissen stecken, obwohl sie schlecht oder zum Teil gar nicht ausgebildet sind, aber sie trotzdem nicht genügend Geld verdienen, das ausreichen würde, um eine Familie zu ernähren, und deshalb ergänzende Leistungen beziehen. Da kann man nur langfristig gegensteuern, indem man eine gerechtere Bezahlung gesetzlich verankert. Ich denke, dass ein verpflichtender Mindestlohn auch den Jobcentern für ihre Vermittlungspraxis weiterhelfen würde.

Barbara Becker: Ich sehe im Publikum viel zustimmendes Nicken, wenn es um Mindestlohn und um die 400-Euro-Jobs beziehungsweise deren Abschaffung geht. Da haben wir hier auf der Tagung kaum Widersprüche.

Angelika König: Ich möchte gerne noch auf die Rollenstereotype zurück, die stehen für mich am Anfang. Wenn ich als Mädchen das Gefühl habe, ich heirate sowieso irgendwann, mir ist der Schulabschluss nicht so wichtig, mir ist eine Ausbildung, in der ich richtig viel Geld verdiene, nicht so wichtig, dann lege ich selber oder besser gesagt die Gesellschaft, in der ich mich bewege, die Spur. Ich bin früher in der Agentur Reha-Beraterin an Förderschulen gewesen. Da sind Mädchen reihenweise schwanger geworden, und zwar oft deshalb, weil sie keine Alternativen für eine berufsbezogene Existenz hatten. Die wussten

genau, ich schaffe keine Ausbildung und wenn ich erst mal Mutter bin, dann lässt mich das Amt in Ruhe. Wir haben einen großen Anteil Alleinerziehender im Jobcenter unseres Agenturbezirks, die keinen Schulabschluss haben, die keine Ausbildung haben, und ich denke, längerfristig oder mittelfristig gesehen müssen wir dringend in Bildung, in Aufklärung investieren und auch in eine Berufsorientierung die Frage aufnehmen: Wie will ich leben? Nicht nur nach Eignung und Neigung Berufsbilder aussuchen, sondern sich die Frage stellen, wie ich leben will und von welchem Beruf ich auch eigenständig leben kann. Und das für Mädchen und für Jungen gleichermaßen.

Katrin Menke (Projektleiterin): Ich wollte noch einmal betonen, dass ich es nicht für zielführend halte, irgendwelche Gruppen gegeneinander auszuspielen, weil wir am Ende alle das gleiche Ziel verfolgen: Wir wollen eine moderne Gleichstellungspolitik für Deutschland. Deswegen möchte ich noch einmal auf das verweisen, was Ingrid Sehrbrock heute bereits gesagt hat. Wir sind im Rahmen des Projektes auf der Suche nach neuen Bündnispartner/innen. Wir bieten beispielsweise im nächsten Jahr Qualifizierungs- und Sensibilisierungs-Workshops an und da würde ich mir nach den heutigen Debatten beispielsweise eine Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agenturen für Arbeit und aus den Jobcentern wünschen.

Dann nehme ich mir das Recht raus, selber noch eine Frage an die Kollegin Rodenbücher zu formulieren, weil sie mir gleich am Telefon, als wir das erste Mal miteinander sprachen, sagte, sie kenne das Thema Familiennährerinnen schon seit Ewigkeiten. Mich würde interessieren, was man als Betriebsrätin oder insgesamt auf betrieblicher Ebene für Familiennährerinnen konkret tun kann, um ihnen das Leben zu erleichtern.

Rita Rodenbücher: Wir haben auf Gesamtbetriebsratsebene den Ausschuss Gleichstellung, der mit der Unternehmensleitung eine Gesamtbetriebsvereinbarung zum Thema Vereinbarkeit Familie, Beruf und

Pflege ausgehandelt hat, die schon seit 2005 läuft. Die wird sehr gut angenommen. Das Wichtigste in dieser Vereinbarung für mich persönlich ist, dass die Kollegin die Möglichkeit hat, ihre Arbeitszeit für festgelegte Laufzeiten zu reduzieren, ohne ihren Altvertrag aufgeben zu müssen. Sie kann also jederzeit sagen, ich muss wieder meinen Volltagsjob haben, weil ich das Geld brauche, weil sich familiär was verändert hat. Deshalb ist die Welt bei Karstadt nicht in Ordnung, das muss man ganz offen sagen. Wir bekommen immer Listen mit Informationen dazu, in welchen Häusern die Vereinbarungen besonders gut angewendet werden. Ich muss sagen, das ist überwiegend dort, wo Frauen in den Betriebsräten aktiv Frauenpolitik machen. Bei meinen Kollegen ist das Thema immer noch nicht so ganz angekommen. Da heißt es immer noch, wenn eine junge Mutter zurückkommt: Ach, die kann ja auffüllen, die kann ja morgens um 7 Uhr anfangen und dann um 10 Uhr nach Hause gehen – allerdings ohne die Absicherung der Gesamtbetriebsvereinbarung, sondern einfach im Rahmen einer Vertragsänderung. Ich bin deswegen auch ein bisschen enttäuscht, dass hier heute nicht mehr Betriebsräte sitzen, weil gerade vor Ort einige Schritte gemacht werden können, um es Familiernährerinnen zu erleichtern.

Barbara Becker: Punktlandung. Ich bedanke mich ganz herzlich fürs Kommen, fürs Bleiben, fürs sich Beteiligen. Tragen Sie unsere heutigen Diskussionen raus als Multiplikatorinnen, auf dass das Thema Familiernährerinnen wirken möge.

Anhang

1. *Tagesordnung*

Zeitraum	Programm
10:30 – 11:00	Begrüßungsreden
11:00 – 13:30	Fachvorträge
12:30 – 13:30	Mittagspause
13:30 – 14:30	Kommentierung der Roadmap durch DGB und BMFSFJ
14:30 – 15:00	Kaffeepause
15:00 – 16:00	Podiumsdiskussion

2. *Referentinnen und Moderation*

Becker, Barbara	Moderatorin
Becker, Iris	IG Metall Vorstand, Ressortleiterin Frauen- und Gleichstellungspolitik
Frenzen, Christa	Regionales Bündnis für Chancengleichheit, Stadt Salzgitter
Hecken, Josef	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Staatssekretär
König, Angelika	Agentur für Arbeit Mönchengladbach, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
Neukirch, Sabine	Universität Duisburg-Essen, Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Pfahl, Svenja	SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer, Partnerin
Rodenbücher, Rita	Karstadt Duisburg, Betriebsratsvorsitzende und Mitglied im Gesamtbetriebsrat
Sehrbrock, Ingrid	Deutscher Gewerkschaftsbund, stellvertretende Vorsitzende
Welskop-Deffaa, Eva Maria	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Leiterin der Abteilung Gleichstellung, Chancengleichheit

3. Gemeinsame Pressemitteilung von DGB und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Frauen als Familienernährerinnen gewinnen zunehmend an Bedeutung. Bundesfamilienministerium und DGB eröffnen Fachtagung

„Was nun? Wenn Frauen die Familien ernähren“, diese Frage beantworten das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB)anlässlich ihrer heutigen Fachtagung in Düsseldorf. Sie rücken damit eine wachsende Gruppe von Frauen in den Mittelpunkt, die viel zu selten im Fokus der Öffentlichkeit steht: Frauen, die mit ihrem Verdienst die Familie alleine ernähren müssen. Ob phasenweise oder dauerhaft, unfreiwillig oder geplant – immer häufiger tragen Frauen die finanzielle Verantwortung für die Familie.

„Familienernährerinnen machen deutlich, dass sich der Blick auf die Erwerbstätigkeit von Frauen ändern muss“, sagte Josef Hecken, Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. „Frauen sind schon lange keine bloßen Zuverdienerinnen mehr, sondern leisten einen existenziellen Beitrag zum Familieneinkommen. Unsere Aufgabe ist es, die notwendigen Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, um die Situation von Familienernährerinnen zu verbessern.“

„Es ist kein Geheimnis, dass Frauen unter anderen Voraussetzungen eine Familie ernähren als Männer: Sie verdienen immer noch 23 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, haben schlechtere Aufstiegschancen und arbeiten häufig in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung. Traditionelle Geschlechterrollenbilder und familienunfreundliche Beschäftigungsbedingungen machen ihnen das Leben darüber hinaus schwer“, sagte Ingrid Sehrbrock, stellvertretende DGB-Vorsitzende, anlässlich der Fachtagung.

Im Rahmen des vom DGB initiierten und vom Bundesfamilienministerium finanzierten Projektes „Familienernährerinnen“ haben die Projektpartner in einer ersten Projektphase von 2010 bis 2012 über die Situation von Familienernährerinnen informiert und mit den relevanten gesellschaftlichen Akteuren einen ge-

meinsamen politischen Fahrplan (Roadmap) erarbeitet, der konkrete Maßnahmen und politische Handlungsoptionen zur nachhaltigen Verbesserung der Situation von Familienernährerinnen aufzeigt.

Damit sich an der Situation der Frauen etwas ändert, müssen demnach die Voraussetzungen für eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen geschaffen und die Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorge verbessert werden. Auch müssen die Möglichkeiten für Frauen und Männer, vielfältige Rollenbilder leben zu können, verbessert werden.

Konkret wollen die Projektpartner beispielsweise gegen die Ausweitung des Niedriglohnbereiches vorgehen, den beruflichen Wiedereinstieg für Frauen nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen unterstützen und gewerkschaftliche Akteure und Akteurinnen für die spezifische Vereinbarkeitssituation von Familienernährerinnen und ihren Partner sensibilisieren.

In der nun startenden zweiten Projektphase von 2012 bis 2014 soll die Umsetzung der Roadmap am Arbeitsmarkt und in den Betrieben befördert werden. Dazu werden unter anderem Qualifizierungs- und Abendveranstaltungen mit gewerkschaftlichen und politischen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren durchgeführt. Ergänzend findet eine intensive Öffentlichkeitsarbeit statt, die durch die Gewinnung von neuen Partnern unterstützt werden soll.

Weitere Informationen zum Projekt und zu der Fachtagung finden Sie unter:

<http://www.familienernaehrerin.de>

Gefördert vom:

