

## **Lohnfindung im Wiedereinstieg –**

### **Was bin ich (mir) wert?**

Rede Bundesministerin Dr. Kristina Schröder

zur Fachtagung

„Einstieg, Umstieg, Aufstieg! – Mit Mentoring zum Wiedereinstieg“

des Katholischen Deutschen Frauenbundes

23. März 2012

*Anrede,*

I.

Sie alle kennen bestimmt die „Familienmanagerin“  
aus dem bekannten Werbespot:

„Ich führe ein sehr erfolgreiches kleines Familienunternehmen“,  
erklärt eine attraktive Mutter,  
als sie im Party-Small-talk gefragt wird,  
was sie denn eigentlich beruflich macht.

Diese Werbung lief wohlgemerkt zu einer Zeit,  
als Mutti in anderen Werbespots noch

- ihre Hände „in Geschirrspülmittel badete“ (Palmolive),
- Schokokaramell „ins Spiel brachte“ (Toffifee)
- oder die Wäsche ihrer Kinder  
endlich wieder einmal „so richtig weiß“ bekam. (Weißer Riese).

Die charmante „Familienmanagerin“  
stellte nicht nur das alte Rollenklischee  
vom Heimchen am Herd in Frage,  
sondern auch das Klischee,  
dass Leistung und Erfolg nur die  
„Karrierefrau“ vorweisen kann.

„Ich arbeite in der Kommunikationsbranche,

im Organisationsmanagement.

Außerdem gehören Nachwuchsförderung  
und Mitarbeitermotivation zu meinen Aufgaben,“  
sagt die junge Mutter im Werbespot.

(Zitat aus Vorwerk TV- Spot aus dem Jahr 2006)

Und man sieht ihr an,  
dass sie mit Freude, Stolz und Selbstbewusstsein Mutter ist!  
Damit endet die Werbung.

Stellen wir uns dieselbe Frau jetzt vor,  
wie sie dieselben Worte mit demselben Selbstbewusstsein  
in den Gehaltsverhandlungen zum Wiedereinstieg  
zu Protokoll gibt.

Vermutlich denken Sie dasselbe wie ich:  
Das wird ihr leider wenig nützen!  
Ich kenne jedenfalls viele gut qualifizierte Frauen,  
die sich ganz bewusst für eine längere familienbedingte Auszeit  
entschieden haben –  
und bei der Rückkehr in den Beruf ganz schön zu kämpfen  
hatten.

Da türmt sich plötzlich ein Hindernis auf das andere:

- Die fachlichen Anforderungen haben sich verändert.

- Die guten Kontakte und Netzwerke von früher tragen nicht mehr.
- Aufstiegschancen und Bezahlung sind schlechter als vorher.
- Die Arbeitszeiten sind schwer vereinbar mit den Bedürfnissen der Kinder ...
- ... und der eigene Partner hat sich vielleicht auch daran gewöhnt, den Rücken frei gehalten zu bekommen.  
Und macht dann abends beim Nachhausekommen zum ersten Mal die Erfahrung, dass
  - o der Kühlschrank leer ist,
  - o der Korb mit Schmutzwäsche voll
  - o und das Essen im Kochbuch auf Seite 57 steht –  
aber nicht auf dem Tisch.

Die Konflikte, die Selbstzweifel, die fehlende Wertschätzung,  
die organisatorischen Schwierigkeiten ...

all das macht den Wiedereinstieg zum Kraftakt.

Sie, liebe Wiedereinsteigerinnen,

haben diesen Kraftakt erfolgreich bewältigt.

Herzlichen Glückwunsch!

Und Sie, liebe Mentorinnen,

haben dazu beigetragen,

dass die Talente und Fähigkeiten der Wiedereinsteigerinnen

die Wertschätzung erfahren, die sie verdienen.  
Dafür danke ich Ihnen herzlich!

Im Erfahrungsbuch, das heute vorgestellt wird,  
finden sich viele beeindruckende Erfolgsgeschichten,  
wie Frauen nach teils langjähriger Auszeit für die Familie  
beruflich wieder Anschluss gefunden haben.

Ihre Erfahrungen mit den Tandems zwischen Mentorin und  
Mentee bestätigen die Erkenntnisse,  
die wir auch im Rahmen unseres Bundesprogramms  
„Perspektive Wiedereinstieg“ gewonnen haben:

Damit der berufliche Neustart glückt,  
brauchen Wiedereinsteigerinnen vor allem Partner:

- Ehe- oder Lebenspartner zuhause, die beim Übergang in  
die neue Lebensphase helfen
- und Partner in der Arbeitswelt, die Türen öffnen.

Diese Partner und Verbündeten zu gewinnen,  
ist im Rahmen des Mentoring Projekts „Einstieg, Umstieg,  
Aufstieg“ auf ganz unterschiedliche Weise geglückt.

Ich danke dem KDFB und dem VdU für dieses großartige Engagement und freue mich, dass ich persönlich zum erfolgreichen Abschluss des Projekts gratulieren kann!

II.

Für Ihre heutige Abschlussveranstaltung haben Sie passenderweise den Equal Pay Day gewählt.

Passend deshalb,

- weil die Vorbereitung auf Gehaltsverhandlungen Teil des Mentoringprojekts war
- und weil der Schwerpunkt des Equal Pay Day 2012 auf der geschlechtergerechten Lohnfindung liegt.

Passend aber auch deshalb,

weil die Frage, ob und wie der Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten gelingt, zentral ist für faire Chancen und Einkommensperspektiven von Frauen.

Das zeigt ein Blick in die Statistik:

- Junge Frauen, also Berufseinsteigerinnen, verdienen in etwa genauso viel wie gleichaltrige Männer. Die Lohnlücke zwischen den Durchschnittsgehältern liegt in dieser Altersgruppe noch bei unter zwei Prozent.

- Bei den 25-29jährigen beträgt die Lücke schon 8 Prozent.
- Dann öffnet sich die Schere noch einmal deutlich: Bei den 35-39jährigen verdienen Frauen dann schon über 20 Prozent weniger als Männer.

(Quelle: Statistisches Bundesamt 2011)

Was sagen uns diese Zahlen – und was sagen sie uns nicht?

Diese Zahlen sagen nicht,  
dass Frauen in den gleichen Berufen  
schlechter bezahlt werden als Männer.

Es handelt sich um Durchschnittswerte für alle berufstätigen  
Frauen und Männer,  
unabhängig von Ausbildung, Tätigkeit,  
Position und Berufserfahrung.

Ein erheblicher Teil der Lohnlücke von durchschnittlich 23  
Prozent erklärt sich dadurch, dass Frauen und Männer

- unterschiedliche Studienfächer und Ausbildungsberufe wählen,
- und dass männertypische Berufe besser bezahlt sind als frauentypische Berufe.

Über den Gehaltsunterschied zwischen Sachbearbeiter A und Sachbearbeiterin B oder zwischen Juristin X und Jurist Y, die im selben Unternehmen angestellt sind, ist mit den 23 Prozent, die beim Equal Pay Day im Mittelpunkt stehen, also nichts gesagt.

Was man an den Durchschnittszahlen aber ablesen kann, ist die wesentliche Ursache für schlechtere Einkommensperspektiven von Frauen:

Geringe Lohnunterschiede am Anfang der beruflichen Laufbahn deuten darauf hin, dass die Ursache nicht in einer unmittelbaren Diskriminierung von Frauen aufgrund ihres biologischen Geschlechts liegt.

Die mit dem Alter zunehmenden Gehaltsunterschiede zeigen, dass die Ursachen für die schlechteren Einkommen von Frauen mit der Geburt von Kindern zu tun haben.

Und das ist auch plausibel:

- Es sind überwiegend Frauen, die nach der Geburt länger als nur zwei Monate aussetzen.
- Es sind überwiegend Frauen, die sich – wenn Kinder da sind – für einen Teilzeitjob entscheiden.



- Es sind überwiegend Frauen, die ihre Prioritäten nach der Geburt eines Kindes zugunsten der Familie ändern, und zwar meist ganz bewusst, weil sie es so wollen.

Ich habe das selbst als Arbeitgeberin erlebt:

In meinem Abgeordnetenbüro im Deutschen Bundestag wurde eine Mitarbeiterin Mutter und zwei Jahre später ein Mitarbeiter Vater.

- Die Mitarbeiterin trat nach einjähriger Babypause beruflich kürzer und wünschte sich flexible Teilzeitarbeit. Das Gehalt war ihr weniger wichtig als die Möglichkeit, flexibel arbeiten zu können.
- Der Mitarbeiter trat nach zwei Vätermonaten beruflich wieder aufs Gas – er hatte ja nun den Lebensunterhalt für eine dreiköpfige Familie zu verdienen.  
Und deshalb war ihm das Gehalt wichtiger als jeden Tag pünktlich das Büro zu verlassen.

Es sind jedenfalls – aus ganz unterschiedlichen Gründen, über die man lange diskutieren kann – überwiegend Frauen, die sich Zeit für Verantwortung nehmen und denen Zeit für Familie wichtiger ist als das Gehalt.

Für diese Entscheidung bezahlen Frauen

- und das ist das Problem -

mit dauerhaft eingeschränkten beruflichen Chancen:

o mit dauerhaft niedrigerem Einkommen

o und mit geringeren Aussichten auf gut bezahlte Führungspositionen.

Was das bedeutet, zeigt sich spätestens im Alter:

Die eigenen Alterssicherungseinkommen von Frauen liegen im Moment rund 60 Prozent unter denen der Männer!

III.

Woran liegt es, dass familienbedingte Auszeiten dauerhaft so gravierende Nachteile nach sich ziehen?

Oder genauer formuliert:

Woran liegt es, dass die Arbeitskraft von Frauen offenbar weniger wert ist als die von Männern?

Die Hauptursache dafür liegt aus meiner Sicht in einer Arbeits- und Unternehmenskultur, in der Erfolg und Leistung an möglichst weitgehende Verfügbarkeit geknüpft sind.

Die Karrierewege, die Arbeitszeiten, die Leistungskriterien ... all das ist in unserer Arbeitswelt ausgerichtet auf Menschen, die frei sind von familiärer Verantwortung,

- sei es, weil sie keine Familie haben,
- sei es, weil sie familiäre Fürsorgeaufgaben an andere delegieren können – an die Partnerin zum Beispiel.

Das bestätigt auch das Sachverständigengutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht.<sup>1</sup>

Wer bei der nächsten Beförderungsrunde oder Gehaltserhöhung nicht leer ausgehen will, kann es sich bei vielen Arbeitgebern nicht leisten, länger beruflich auszusetzen und dann Teilzeit zu arbeiten. Und je weiter es auf der Karriereleiter nach oben geht, desto dünner wird die Luft für Menschen mit Fürsorgeaufgaben.

Die Folge ist:

In der karriereentscheidenden Lebensphase zwischen 30 und 40 nehmen Männer zwei, drei Karrierestufen auf einmal, während Frauen in dieser Lebensphase zwei, drei Jobs auf einmal schmeißen:

---

<sup>1</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg., 2011): *Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf*, Erster Gleichstellungsbericht, Bundestagsdrucksache 17/6240, Berlin, S. 129.

Teilzeitstelle, Kindererziehung und Haushalt.

Statt darüber nachzudenken,  
was sich an den Strukturen und an der Unternehmenskultur  
ändern muss, damit das Potential von Frauen nicht brach liegt,  
wählt man in vielen Unternehmen den einfachsten Weg:

Männer werden vielfach besser bezahlt und eher befördert,  
weil sie nicht im Verdacht stehen,  
wegen eines kranken Kindes zuhause bleiben zu müssen.

Die Lohnlücke von 23 Prozent hat deshalb  
weniger mit der Benachteiligung von Frauen als Geschlecht,  
als vielmehr mit der Benachteiligung  
eines bestimmten Lebensmodells zu tun –  
... eines Lebensmodells nämlich,  
dass nicht nur Karriere vorsieht, sondern auch Familienphasen.

Das betrifft vor allem Frauen, weil bisher vor allem sie es sind,  
die sich Zeit für familiäre Verantwortung nehmen.  
Es betrifft aber auch die wenigen Männer,  
die beruflich für die Familie zurück stecken.

Von fairen Chancen für Frauen in der Arbeitswelt

kann keine Rede sein,  
solange familiäre Aufgaben dort als leistungsmindernd gelten!

Und auch nicht von fairen Chancen für Männer,  
die bereit sind,  
mehr familiäre Verantwortung zuhause zu übernehmen:  
Denn auch sie disqualifizieren sich damit häufig  
für die nächste Beförderung oder Gehaltserhöhung  
in einer familienfernen Arbeitskultur.

Viele Frauen haben auf eine solche Kultur keine Lust!  
Und Mütter – vor allem die mit kleinen Kindern –  
haben in einer solchen Kultur auch keine Chance!  
Frauen (und auch Männer), die Zeit für familiäre Verantwortung  
*und* faire Chancen auf Karriere haben wollen,  
brauchen andere Arbeitsbedingungen.

Faire Chancen für Frauen haben deshalb viel zu tun mit der Art,  
wie ein Unternehmen geführt wird,  
wie Leistung definiert und Arbeit koordiniert wird.

Faire Chancen haben viel zu tun mit der Frage,  
ob Teilzeitarbeit auch in Führungspositionen möglich ist,  
ob Präsenz oder Effizienz belohnt wird,

ob wichtige Besprechungen gewöhnlich vor 17.00 Uhr stattfinden – oder nach 19.00 Uhr.

Faire Chancen für Frauen haben zu tun mit einer Unternehmenskultur des Respekts vor familiärer Verantwortung

- mit der Frage also,

ob Frauen und Männer den Takt des Arbeitsalltags an den Rhythmus ihres Familienlebens anpassen können.

Dazu gehört nicht nur ein breites Angebot verschiedener Arbeitszeitmodelle.

Dazu gehört auch der Abschied von einer leider immer noch weit verbreiteten Präsenzkultur.

Oft sind gerade die Leute am effektivsten, die pünktlich um fünf Schluss machen müssen, um ihr Kind aus der Kita abzuholen.

Die sollten sich dafür dann aber keine Sprüche anhören müssen, nach dem Motto:

„Du machst hier ja eh nur einen Halbtagsjob!“

Mir ist es deshalb sehr wichtig, dass sich die Kultur in den Unternehmen ändert!

Deshalb habe ich zusammen mit der BDA die Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ gestartet.

Ich möchte erreichen, dass Zeit für Verantwortung nicht mit eingeschränkten beruflichen Chancen bezahlt werden muss. Denn das ist eine zentrale Ursache dafür, dass Frauen im Durchschnitt deutlich schlechter verdienen als Männer!

IV.

Wer Verantwortung in der Familie übernimmt, wer für Kinder da ist oder für pflegebedürftige Angehörige, soll auf faire Einkommensperspektiven nicht verzichten müssen!

Es kann nicht sein, dass diejenigen, die in unserer Gesellschaft Verantwortung übernehmen - sei es für Kinder, sei es für pflegende Angehörige - die ökonomischen Risiken dieser Entscheidungen ganz alleine tragen und oft ihr ganzes Leben lang dafür bezahlen!

Leider konzentriert sich die öffentliche Debatte über faire Chancen für Frauen in der Arbeitswelt

im Moment fast ausschließlich auf die Forderung nach einer staatlich vorgegebenen Frauenquote für Vorstände und Aufsichtsräte.

Eine solche Quote ändert aber für die beruflichen Chancen der meisten Frauen in Deutschland überhaupt nichts.

Sie nützt denjenigen Frauen,  
die bereit und in der Lage sind, sich der männlich geprägten Arbeitswelt und Unternehmenskultur anzupassen:  
... einer Kultur,  
in der diejenigen im wahrsten Sinne des Wortes am meisten „wert“ sind,  
denen zuhause jemand den Rücken frei und die Kinder bei Laune hält.

Denjenigen, die nicht in diese Arbeitskultur passen,  
weil sie Zeit haben wollen für Familie,  
nützt eine vom Staat vorgegebene Quote nichts!

Eine Quote für Vorstand und Aufsichtsrat  
macht nur das Sonnendeck weiblicher!  
Im Maschinenraum bliebe alles beim Alten!



Ich möchte aber Chancen für alle  
und keinen Quotenaufzug für wenige!

Die Energie, die wir in der Quotendebatte spüren,  
brauchen wir deshalb auch und vor allem auch auf anderen  
Baustellen der Gleichstellungspolitik.

Sie machen das in Ihren Verbänden vor!

Eine Chancenbremse für viele Frauen  
sind zum Beispiel die Minijobs.

Der Minijob ist das berufliche Abstellgleis,  
auf das viele Frauen abgeschoben werden,  
die nach der Babypause Teilzeit arbeiten wollen.  
Sie arbeiten ohne ausreichende soziale Absicherung  
und oft „unter Wert“, also weit unter ihrem Qualifikationsniveau.

Man sagt ihnen,

- sie seien leider nicht optimal qualifiziert,
- außerdem zu lange raus aus dem Beruf,
- und deshalb man könne ihnen leider nur einen 400-Euro-  
Job anbieten.

Das demotiviert nicht nur,  
das ist wie Dreiradfahren auf der Autobahn:  
Frauen strampeln sich ab, und müssen trotzdem zuschauen,

wie andere in Sachen Gehalt und Karriere bequem an ihnen vorbeiziehen.

Von den insgesamt 7,4 Mio. Minijobs in Deutschland werden knapp zwei Drittel von Frauen ausgeübt. (Quelle: Referat 406)

Im Ersten Gleichstellungsbericht kann man nachlesen, dass drei Viertel der Mütter, die weniger als 15 Wochenstunden arbeiten, ihre Arbeitszeit gern verlängern würden.

Das zeigt:

Der Minijob, der für Studenten und Rentner seine Berechtigung hat, wird für Mütter mit kleinen Kindern zur Sackgasse.

Deshalb halte ich nichts davon, dem Drängen der Arbeitgeber auf weitere Flexibilisierung nachzugeben.

Stattdessen sollten wir die gleichstellungspolitischen Fehlanreize von Minijobs beseitigen.

Denn

- für die Lohnfindung beim Wiedereinstieg,
- für die beruflichen Entwicklungschancen

- und für die Alterssicherung von Frauen haben Minijobs fatale Folgen!

Eine zweite Chancenbremse, die Frauen den Wiedereinstieg unnötig schwer macht, sind Regelungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz. Familienfreundlich wären mehr Mitspracherechte, was die Lage der Arbeitszeiten betrifft, wenn Mütter oder auch Väter nach der Elternzeit Teilzeit arbeiten.

Die Sachverständigenkommission hat das im 8. Familienbericht vorgeschlagen, den wir letzte Woche im Kabinett verabschiedet haben, und ich möchte das auch durchsetzen.

Ein anderer Vorschlag der Familienberichtscommission betrifft Beschäftigte, die in Teilzeit gearbeitet haben, um sich um ihre Familie zu kümmern, und die dann wieder Vollzeit arbeiten wollen.

Im Moment ist es so, dass sich die Mutter, die familienbedingt ihre Arbeitszeit reduziert hat, mit ihrem Wunsch nach Vollzeit genauso behandeln lassen muss wie eine externe Bewerberin.

Das halte ich für nicht angemessen.

An solche Regelungen müssen wir ran,  
wenn wir die Chancen von Frauen nach dem Wiedereinstieg  
verbessern wollen!

Eine weitere Chancenbremse für Wiedereinsteigerinnen

ist oft die Arbeitsbelastung zuhause

im Haushalt und bei der Kinderbetreuung

Einen Vollzeitjob oder einen vollzeitnahen Teilzeitjob

trauen sich viele Mütter oft deshalb nicht zu,

weil die Belastung zuhause nicht weniger wird!

Das muss sich ändern!

Deshalb brauchen wir eine bessere Förderung

von haushaltsnahen Dienstleistungen.

Damit wäre viel gewonnen:

- für die Wiedereinstiegschancen von Frauen,
- für die beruflichen Aufstiegschancen von Frauen
- für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- und letztlich auch für den Zusammenhalt in der Familie,

in der mehr Zeit füreinander bleibt!

Die Chancenbremse mit der größten Wirkung  
ist und bleibt aber die herrschende  
Arbeits- und Unternehmenskultur.

Wir brauchen eine Arbeitswelt,  
in der Teilzeitarbeit dieselbe Wertschätzung – sowohl materiell  
als auch immateriell – erfährt wie Vollzeitarbeit!  
Das ist im Moment nicht der Fall.

Solange familiäre Fürsorge aufs berufliche Abstellgleis führt  
und Frauen Einkommen und Aufstiegschancen kosten,  
müssen wir uns nicht wundern,

- wenn vor allem Frauen sich mit dem Kinderkriegen Zeit lassen, bis es zu spät ist
- oder wenn Mütter, obwohl sie gerne wieder arbeiten wollen, die Kurve zurück ins Berufsleben nicht kriegen.

Hier sind auch die Tarifpartner gefordert,

- Tarifverträge auf Geschlechtergerechtigkeit zu prüfen
- und sich bei Tarifverhandlungen nicht einseitig

am typisch männlichen Lebensmodell mit der durchgängigen Vollzeit-Erwerbsbiografie zu orientieren.

Von den Tarifpartnern muss darüber hinaus auch endlich eine Neubewertung typischer Frauenberufe ausgehen.

Bei Müllmännern wird das Heben schwerer Lasten als Kriterium für die Arbeitsplatzbewertung herangezogen und der Lohn erhöht.

Bei Pflegeberufen, die vor allem von Frauen ausgeübt werden, ist das nicht der Fall – warum nicht?

Da gibt es eine Menge zu tun.

Mein Ministerium wird deshalb auch Initiativen starten, um mit den Tarifpartnern Prozesse geschlechtergerechter Lohnfindung zu stärken.

V.

Nicht zuletzt, meine Damen, sind aber auch wir Frauen selbst gefragt – und zwar sowohl im Beruf als auch in der Partnerschaft.

Im Beruf sind Frauen in Gehaltsverhandlungen oft eher defensiv, und in der Partnerschaft sehen sie sich vielfach als Hauptverantwortliche für die Familie.

Das führt dazu, dass bei Gehaltsverhandlungen nicht die Frage „Was bin ich wert?“ im Mittelpunkt steht, wie das bei Männern der Fall ist, sondern die Frage „Was darf ich meiner Familie zumuten?“

Frauen setzen sich unter Druck, auch dann noch perfekte Familienmanagerinnen zu sein, wenn sie wieder berufstätig sind.

Deshalb reicht es nicht aus, dass die Arbeitswelt insbesondere in die Führungsetagen „weiblicher“ wird.

Fürsorge und Verantwortung in der Familie muss auch „männlicher“ werden.

Ich persönlich hoffe ja, dass es irgendwann mal einen Werbespot gibt,

in dem ein Mann abends beim Glas Wein stolz erzählt, wie er „sein kleines, erfolgreiches Familienunternehmen“ managt.

Wenn dieser Werbespot nicht für Aufsehen sorgt,  
dann sind wir einen großen Schritt weiter.

Denn so viel steht fest:

Wenn es selbstverständlich ist,  
dass Männer für ihre Familie beruflich kürzer treten,  
dann können wir davon ausgehen,  
dass damit keine dauerhaften, gravierenden beruflichen  
Nachteile mehr verbunden sind.

Denn die Würde der Mehrheit der Männer  
niemals in Kauf nehmen!

Das sind Männer sich wert –  
und wir Frauen sollten uns das auch wert sein!