

# SYSTEMRELEVANT 76

**HSI-Direktorin Johanna Wenckebach und WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch sprechen mit Marco Herack über die Lage der Gleichstellung nach Corona und die politischen Herausforderungen.**

**Marco Herack:**

Heute ist Dienstag, der 5. Oktober 2021. Willkommen zur 76. Ausgabe von Systemrelevant. Wir sind heute zu dritt, also wirklich zu dritt, ich und noch zwei andere. Daher begrüße ich Bettina Kohlrausch.

**Bettina Kohlrausch:**

Hallo.

**Marco Herack:**

Du bist die Direktorin des WSI, dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Und Johanna Wenckebach.

**Johanna Wenckebach:**

Hi Marco.

**Marco Herack:**

Du bist die Leiterin des HSI, des Hugo Sinzheimer Instituts. und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Ja, ihr habt euch zusammengetan und eine Veranstaltung kreiert. Also wie war es denn so im Allgemeinen, nicht im Inhaltlichen?

**Bettina Kohlrausch:**

Schön war es. Es war meine erste Veranstaltung in – na ja, nicht ganz, aber die erste, die wir ausgerichtet haben und die in Präsenz stattgefunden hat.

**Johanna Wenckebach:**

In Teilen Präsenz.

**Bettina Kohlrausch:**

Ja, in Teilen. Es war hybrid, aber ich persönlich war da. Und ich war auch nicht komplett allein und das alleine fand ich schon sehr, sehr schön. Und es gab Kaffee und es gab Kaffeepausen und so.

**Johanna Wenckebach:**

Ja und wirklich wieder die Vernetzung und Begegnung und das direkte Feedback, das ist einfach total klasse. Und ich habe mich am Ende auch bedankt, durfte das Schlusswort halten und habe mich bedankt bei Bettina und Yvonne Lott, beim WSI dafür, dass wir das gemeinsam gemacht haben. Weil das war früher immer eine WSI-Veranstaltung und jetzt war eben die Idee, das mal interdisziplinär zu machen, was ich gerade für das Gleichstellungsthema unheimlich gewinnbringend und wichtig finde, weil wir Juristinnen und Juristen uns mit den Rahmenbedingungen auseinandersetzen müssen, mit empirischen Erkenntnissen. Das ist gerade, wenn es um Diskriminierungsfragen geht, unheimlich entscheidend. Und gleichzeitig finde ich eben, die Arbeitswelt ist verrechtlicht, der rechtliche Rahmen ist so wirklich dafür, dass Gleichstellung hergestellt werden kann. Deswegen haben wir das unheimlich gerne gemeinsam diskutiert und ich hatte auch das Gefühl, dass es gut funktioniert hat.

**Bettina Kohlrausch:**

Fand ich auch.

**Marco Herack:**

Gut. Wie die Veranstaltung heißt, verrate ich gleich. Vorweg der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, um Ideen, Fragen oder Unmut kundzutun, dann könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter antickern @boeckler\_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden und wir freuen uns, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Bettina findet ihr auf Twitter als @BettiKohlrausch und Johanna ist dort zugegen als @jo\_wenkebach mit CK. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute über die Veranstaltung „Forderungen an die Gleichstellungspolitik nach Corona“ unterhalten. Bettina, haben wir denn da ein Problem mit der Gleichstellung?

**Bettina Kohlrausch:**

Ja. Hatten wir vor Corona auch schon. Haben wir nach Corona noch mehr. So war zumindest gestern die Analyse, weil jetzt gar nicht unbedingt Corona alles verändert hat, aber die Strukturen, die vorher schon existiert haben und dafür gesorgt haben, dass Frauen schlechter gestellt sind, die wurden durch Corona noch mal verschärft. Oder diese Strukturen haben dafür gesorgt, dass die Corona-Pandemie und insbesondere natürlich die Schulschließungen und Kita-Schließungen die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen verschärft hat.

**Marco Herack:**

Und bei den Berufen, betrifft das dann die Berufe gleichermaßen, also die Restaurantfachfrau genauso wie die Managerin?

**Bettina Kohlrausch:**

Nein, also ganz grundsätzlich kann man sagen, einerseits haben immer Frauen, also einen Großteil auch an Qualifikationsniveaus, haben Frauen vor der Pandemie und während der Pandemie einen Großteil der Sorgearbeit übernommen. Und natürlich, wenn die Kitas geschlossen sind und die Schulen geschlossen sind, ist das mehr Arbeit. Also die größere Last war bei Frauen, egal welches Qualifikationsniveau. Aber trotzdem konnte man sehen, dass es auch stärker bei Paaren war, die weniger Geld zur Verfügung haben, was einfach daran liegt, dass die sich noch weniger leisten konnten, auf das Einkommen des Mannes zu verzichten – ist zumindest unsere Interpretation – der in der Regel ja mehr verdient.

**Marco Herack:**

Und Johanna, du hast es ja schon vorab gesagt, ein wichtiges Instrument, um da für mehr Gleichheit zu sorgen oder Ungleichheiten auch auszugleichen, ja, ist der Gesetzgeber. Also die Gesetze, die er dann erlässt.

**Johanna Wenkebach:**

Ja – wir haben zweierlei diskutiert. Natürlich ist der Gesetzgeber unheimlich wichtig, weil er eben in entscheidenden Machtfragen, die sich nicht immer betrieblich regeln lassen, den gesetzlichen Rahmen setzt. Natürlich sind aber auch die betrieblichen Rahmenbedingungen und die tariflichen Rahmenbedingungen sehr wichtig. Ich

denke, das kann Bettina bestätigen, dass die Daten zum Beispiel gezeigt haben, dass natürlich in tarifgebundenen Betrieben oder Betrieben mit Betriebsrat auch Gleichstellung besser funktioniert. Aber wir haben nicht überall Betriebsräte und auch insbesondere Frauen arbeiten weniger in tarifgebundenen Betrieben. Das kann Bettina sicherlich noch mal weiter präzisieren. Deswegen ist eben beides gefragt. Aber auch für die betrieblichen Akteurinnen und Akteure und für die Gewerkschaften, auch dafür setzt ja das Arbeitsrecht einen Rahmen und für deren Handlungsmöglichkeiten. Und eine Sache, die Elke Hannack, die für den DGB Bundesvorstand auf einem der Podien war, sie hat zum Beispiel die Forderung eingebracht eines gewerkschaftlichen Zugangsrechts – ein Thema, das wir im HSI sehr intensiv bearbeiten, weil es eben darum geht, wie erreicht man eigentlich Beschäftigte, die zum Beispiel im Homeoffice sind und gar nicht mehr in den Betrieb kommen. Und da haben wir die rechtspolitische Forderung, dass da ein rechtlicher Rahmen gesetzt wird, wo klargestellt ist, Gewerkschaften können auf allen digitalen Kanälen mit den Beschäftigten kommunizieren. Und das hat natürlich durch die Corona-Krise erheblich noch an Dringlichkeit gewonnen, dieses Thema, kann man sagen und ist ein Beispiel dafür, wo der Gesetzgeber in der Verantwortung ist, damit die so wichtigen Betriebs- und Tarifvertragsparteien ihre Arbeit unter den neuen Rahmenbedingungen der Arbeitswelt gut machen können.

### **Bettina Kohlrausch:**

Zur Bedeutung der betrieblichen Ebene würde ich gerne noch sagen, dass das was ist, was ich in dieser Krise wirklich gelernt habe. Weil wir haben uns ja angeguckt irgendwie die Verteilung der Sorgearbeit. Und wir haben – das war auch viel diskutiert und auch kritisch diskutiert, wie das zu beurteilen ist – tatsächlich auch gesehen, dass im ersten Lockdown der Anteil der Männer sich schon deutlich vergrößert hat, der den überwiegenden Teil der Sorgearbeit nimmt. Und dann hat sich meine Kollegin Yvonne Lott angeguckt, was sind denn das für Paare, also bei denen auch eine andere, eine positive Entwicklung, also eine Entwicklung hin zu einer egalitäreren Arbeitsverteilung stattgefunden hat in der Pandemie. Und da kann man sehen, das sind Paare, bei denen der Mann zum Beispiel in Kurzarbeit ist oder bei denen der Mann im Homeoffice ist, also flexiblere Arbeitszeiten hat und flexibler ist. Und es sind interessanterweise auch häufiger Betriebe, bei denen es Regelungen gibt fürs mobile Arbeiten.

Daran sieht man einfach, dass diese Arrangements, die vermeintlich im Privaten stattfinden, natürlich ganz viel mit den betrieblichen Rahmenbedingungen zu tun haben. Und deshalb ist es eben auch so wichtig, diese betriebliche Ebene mitzudenken. Und da reicht es auch nicht, einfach nur bestimmte sozialrechtliche Rahmenbedingungen zu verändern, sondern man muss wirklich in die Art, wie Arbeit organisiert wird rein, weil wir auch zum Beispiel jetzt in der letzten Welle unserer Erwerbspersonenbefragung mal gefragt haben, welche Möglichkeiten der Kinderbetreuung haben sie denn genutzt in Zeiten der Schulschließung. Und das sind zum Beispiel gar nicht so viele Paare, die die Möglichkeit, die Kinderkrankentage zu nehmen, in Anspruch genommen haben. Und das liegt einfach daran – also ich meine, ich selber habe es ja auch nicht gemacht. Es liegt einfach daran, dass wenn Arbeit so organisiert ist, dass eigentlich keiner ausfallen kann und dass man eigentlich davon ausgeht, dass alle 100 Prozent der Arbeitszeit, für die sie irgendwie angestellt sind, zu jedem Zeitpunkt leisten, dann ist es natürlich

eigentlich auch eine Warn... und das war noch unter Bedingungen sehr verdichteter Arbeit. Dann kann man zwar die rechtliche Möglichkeit schaffen, dass die Leute rausgehen, aber sie machen es natürlich nicht. Weil sie es entweder unbezahlt irgendwann nacharbeiten oder weil sie sich halt so unter Druck fühlen in dem sozialen System, in dem sie sind, weil sie wissen, dann macht es die Kollegin, das wollen sie auch nicht. Das heißt, da müsste man eigentlich in die Betriebe rein und gucken, wie können wir Arbeit so organisieren, dass man tatsächlich auch mal ausfallen kann, um die kranke Mutter zu pflegen oder das kranke Kind zuhause zu betreuen.

**Marco Herack:**

Und das ist ja ganz spannend, Johanna, weil so was kann man ja nur theoretisch – Bettina hat es ja gerade gesagt, man kann die Gesetze schaffen, aber so einem Betrieb zu verordnen, keinen indirekten Druck aufzubauen, indem zu wenig Leute beschäftigt werden, das ist dann schon schwieriger, gesetzlich durchzusetzen.

**Johanna Wenckeback:**

Also eins meiner absoluten Lieblingszitate aus der Veranstaltung, das kam auch von Elke Hannack vom DGB, die gesagt hat, wir müssen es endlich hinkriegen, dass in den Betrieben selbstverständlich wird, dass Sorgearbeit einfach Teil des Lebens ist und sozusagen mitgedacht werden muss in den betrieblichen Realitäten und bei der betrieblichen Organisation von Arbeit. Das, finde ich, bringt da sehr viel auf den Punkt, diese Aussage. Und das zum einen eine Kulturfrage. Aber auch da sage ich als Juristin natürlich, das ist diese Kultur davon, was ist selbstverständlich, was darf man, worauf hat man ein Recht und was ist verpönt, das wird natürlich auch durch Recht strukturiert. Deswegen haben ja Yvonne Lott und ich beispielsweise in unserem Policy Brief uns für einen Rechtsanspruch auf mobile Arbeit ausgesprochen, eben mit dem Argument, dass es ein Unterschied ist, ob das selbstverständlich und quasi auch von der Rechtsordnung als Anspruch abgesichert ist, ob Beschäftigte sagen können, ich brauche den Tag zuhause, weil ich eben an den und den Tagen die halbe Stunde oder Stunde Fahrzeit nicht schaffe oder ob sie sozusagen nur die Frage stellen dürfen, aber damit eigentlich schon zu Bittstellern werden, die dann auf der anderen Seite quasi wieder eine Rechnung offen haben, die sie zum Beispiel mit Überstunden begleichen müssen.

Also es ist zum einen eine Kulturfrage, die wiederum durch Recht beeinflusst wird und zum anderen geht es um ganz harte Fragen der betrieblichen Mitbestimmung in ihrer rechtlichen Ausgestaltung im Betriebsverfassungsgesetz. Und dass bei der Personalplanung mehr Möglichkeiten bestehen zum Beispiel, das ist eine der konkreten Forderungen in der rechtspolitischen Debatte, das an der Stelle auszubauen, um eben kollektive Akteure dabei zu stärken. Und ein anderer Bereich, der ganz wichtig ist, und ich finde, das ist bei der Tagung und den Diskussionen und auch bei den Rückmeldungen, die da die Gewerkschafterinnen aus den Betrieben ihrer Branchen zu der Situation von Frauen in der Krise gegeben haben, das Thema Arbeitszeit, Arbeitsbelastung, Entgrenzung und Verdichtung. Und auch das ist natürlich rechtlich reguliert. Da sind Tarifverträge ganz wichtig und Betriebsvereinbarungen. Da sind auch sozusagen wieder kollektive Akteure ganz entscheidend, aber die verhandeln natürlich auch mit einer Gesetzeslage im Rücken. Und ich meine, ich werde das sehr gespannt beobachten, wie sich das in

den Koalitionsverhandlungen gestalten wird. Aber die FDP plädiert zum Beispiel dafür, Ruhezeiten abzuschaftern und sie macht das unter einer Überschrift von Zeitautonomie und das finde ich genau nicht wir, weil die Leute ächzen unter dieser Verdichtung und der Erwartung, eigentlich rund um die Uhr verfügbar zu sein. Und das ist für mich genau keine Vorstellung von Vereinbarkeit und das hat sich eigentlich ziemlich deutlich bestätigt. Und ich meine, wir haben einige Frauen, die in Berufen arbeiten, die sich als, also gesellschaftlich haben plötzlich alle gemerkt, oh Gott, Pflege, das ist ja total systemrelevant. Bildung, Erziehung, Kinderbetreuung, diese ganzen Care-Berufe, Reinigung hat die Kollegin auch angesprochen von ver.di. Eine total unsichtbare Arbeit, die aber existenziell von Bedeutung ist eigentlich, nicht nur in so einer Pandemie-Situation.

Also da haben wir auch Fachkräftemangel in dem Bereich. Also wir haben einerseits eine grauenhaft schlechte Entlohnung und Arbeitsbedingungen, die dazu führen, dass die Beschäftigten in der Pflege sagen – und in Berlin streiken die ja gerade auch – wir wollen nicht mehr, wir hören auch, weil so gehen wir kaputt. Und es gibt aber keine Personalressourcen, um das auszugleichen, am Markt. Und darum ist es auch sehr wesentlich gegangen. Und natürlich ist auf der Tagung noch mal sehr deutlich geworden, wie sehr diese Themen miteinander verzahnt sind. Also schlechte Entlohnung von Frauenberufen auf der einen Seite, Fachkräftemangel und Verdichtung und weitere Belastungen auf der anderen Seite. Und die Finanzierung dieser Berufe, um die es da geht, ist natürlich oft auch in staatlicher Hand. Ja, also wie wird das Gesundheitssystem finanziell hinterlegt, auch das wird ja jetzt Thema in den Koalitionsverhandlungen, denke ich.

**Marco Herack:**

Ja, Bettina, ist ja auch ganz spannend, dass momentan sich recht wenig Leute für den Streik in Berlin bei den Pflegekräften interessieren. Könnte man sich ja auch fragen, wie groß die Aufmerksamkeitsspanne unserer Gesellschaft ist. Also vor nicht mal eineinhalb Jahren haben wir ja da noch am Fenster gestanden und geklatscht, also wir als Gesellschaft, ja.

**Bettina Kohlrausch:**

Also generell fand ich überraschend, wie wenig das Thema Gleichstellung im Wahlkampf eine Rolle gespielt hat ...

**Johanna Wenckebach:**

Ja.

**Bettina Kohlrausch:**

... wenn man sich überlegt, dass es ja schon irgendwie eine der Feststellungen war, dass in dem Moment, in dem der Staat als Betreuer ausfällt von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, offensichtlich wir sehr schnell in alte Rollenmuster zurückfallen, bis auf die wenigen Aufnahmen, die ich da eben beschrieben habe, die es durchaus gegeben hat. Aber – nur kleiner Einschub, weil das ja auch immer eine Debatte war – also hat sich da nicht auch eine positive Dynamik in Familien entwickelt. Also Yvonne Lott hat sich das auch mal über den Zeitverlauf angeguckt und man sieht, es hat positive Veränderungen gegeben. Die waren aber in der Regel nicht von Dauer, nicht nachhaltig. Ein weiterer Hinweis darauf, wir brauchen

halt andere Rahmenbedingungen, sonst wird das nichts. Es ist nicht so, dass die Männer gemerkt haben, das ist ja total schön, sich um die Kinder zu kümmern, dann mache ich das jetzt mal immer. Also so ist es nicht. Und generell, ja, interessant, dass es offensichtlich dann doch niemanden so sehr interessiert. Und für mich ist es auch schon dieselbe Logik, weil das einerseits es nach wie vor wenig Verständnis dafür gibt, dass die unbezahlte Arbeit, die geleistet wird, überwiegend von Frauen, wenn Kinder betreut werden, wenn Angehörige gepflegt werden, dass die eben Arbeit ist und dass die existenziell ist für unsere Gesellschaft. Es fehlt diese Wertschätzung und diese fehlende Wertschätzung setzt sich auf dem Arbeitsmarkt fort. Also es ist dann ja professionalisierte Sorgearbeit, aber es ist trotzdem auch Sorgearbeit, es ist Pflegearbeit. Und auch auf dem Arbeitsmarkt fehlt die Wertschätzung, wenn man sich anguckt, das fand ich gestern auch noch mal, ich weiß gar nicht, wer das gesagt hat, ich glaube, Yasmin Fahimi, wenn man sich die Schichtsysteme in unserem Krankenhaus in der Pflege anguckt, das würde in der Industrie sich keiner mehr trauen, ja, solche Arbeitszeitmodelle, solche Zumutungen. Das ist einfach ...

**Johanna Wenckebach:**

Zwölf-Stunden-Schichten.

**Bettina Kohlrausch:**

... und mehrere Tage hintereinander. Also es ist wirklich nicht zu fassen eigentlich. Das ist einfach ein Ausdruck mangelnder Wertschätzung gegenüber der Tätigkeit und gegenüber den Personen, die es machen und das sind meistens eben Frauen.

**Marco Herack:**

Liegt das daran, dass wir das so wenig erspüren? Also wir sind halt nicht ständig im Krankenhaus, wir werden nicht ständig gepflegt, sondern das kommt dann am Ende unseres Lebens, wenn wir Pech haben und deswegen können wir da so weggucken oder was ist das für ein gesellschaftlicher Klick da im Gehirn?

**Johanna Wenckebach:**

Ich glaube, das sind ziemlich tiefsitzende und auch alte Strukturen, diese Selbstverständlichkeit, dass Sorgearbeit letztlich unbezahlt gemacht wird. Das ist ja ganz alt. Und gleichzeitig sind es aber auch konkrete Rahmenbedingungen für gewerkschaftliche Organisierung. Also, es ist wirklich toll und was Besonderes, mit wie viel Power da jetzt bei ver.di diese Tarifbewegung und auch die Streiks der Pflegenden in Berlin ablaufen. Und mich ärgert das auch, Marco, was du gerade gesagt hast, dass das wirklich kaum zur Kenntnis genommen wird, sozusagen über den Tellerrand von Berlin hinaus. Alle waren völlig schockiert darüber, wie schlimm die Bedingungen sind, alle haben auch schreckliche Angst davor, dass sie im Krankenhaus liegen und die Krankenschwester nur an ihnen vorbeirent und keine Zeit hat. Aber die Aufmerksamkeit von, ja, was muss sich denn ändern, und es sind offensichtlich die Arbeitsbedingungen, die die Pflegenden aus diesen Berufen heraustreiben und dazu führen, dass sich auch keine neuen finden lassen, da ist dann das Interesse eher gering. Und obwohl es natürlich auch jeden betreffen kann, wenn jetzt gerade hier ein Streik ist, also wenn das mal größer aufgefächert würde, ich erinnere an die GDL-Streiks, dann wäre die Aufmerksamkeit womöglich auch größer. Aber die Rahmenbedingungen, wenn man sich zum Beispiel die Altenpflege

anguckt, das sind alles kleine Betriebe mit vielen Teilzeitbeschäftigten. Die sind verstreut. War auch Thema auf der Tagung. Das sind oft auch Frauen, die sagen, ich bin froh, wenn ich meinen Alltag bewältigt kriege, ich habe keine Kapazitäten, mich abends noch in Tariffunktionen zu setzen und Pläne zu schmieden, wie ich irgendwie eine Streikbewegung organisiere, um mich dagegen zu wehren, was hier mit mir passiert. Und das ist, glaube ich, auch was Systemisches, wo sozusagen das Prinzip, wie es vom System der Tarifautonomie her gedacht ist, das nicht lösen kann. Deswegen haben wir natürlich auch über Mindestlöhne geredet, die dann einfach wirklich auch eine Untergrenze einziehen, wo klar ist, da drunter geht nichts, unabhängig davon, ob es gelingt, Tarifbindung herzustellen und eine gewerkschaftliche Bewegung zu organisieren oder nicht.

**Bettina Kohlrausch:**

Noch mal zu der Frage, spüren wir das nicht. Eigentlich glaube ich das gerade nicht, weil wir ja sehr angewiesen darauf sind. Das sind ja eigentlich die hilflosesten Momente, in denen wir die Sicherheit, gut versorgt zu werden, am dringendsten brauchen oder auch uns es am dringendsten wünschen für Menschen, für die wir das in dem Moment vielleicht nicht selber machen können, weil dann Angehörige im Krankenhaus liegen. Und insofern, wenn ich jetzt mal einen kleinen theoretischen Einschub machen darf, aber der Kern auch feministischer Kapitalismuskritik ist immer, zu sagen, also mit der Herausbildung des Kapitalismus hat sich diese Idee entwickelt, wir haben eine produktive Sphäre und eine reproduktive Sphäre. Und in der produktiven Sphäre ist der Mann eben in den Fabriken dann, steht da irgendwie dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Und das geht aber nur, wenn zuhause jemand ist, der sich um alles kümmert. Und damit hat sich eben auch die Idee herausgebildet, dass das eine irgendwie eher typisch männlich, also auch irgendwie wurde es so ein bisschen naturalisiert und das andere typisch weiblich ist. Und das lässt sich natürlich letztlich nur verwirklichen oder damit einher ging dann eben auch die Idee, das ist ja gar keine Arbeit, weil das ist ja irgendwie natürlich, also der Frau, zu pflegen, zu umsorgen und so weiter, das ist ja ...

**Johanna Wenckebach:**

Putzen.

**Bettina Kohlrausch:**

... eine Eigenschaft von ihr und ein inneres Bedürfnis und es ist eigentlich keine Arbeit. Also mit dieser Aufteilung von produktiver und reproduktiver Arbeit entwickelte sich auch die Idee, dass das eine Arbeit ist und das andere nicht. Und dieses Unsichtbarmachen dieser existenziell wichtigen Arbeit, ist natürlich Kern der Benachteiligung von Frauen. Und ich fand, die Pandemie hat so erschreckend gezeigt, wie wenig weiter wir da eigentlich sind. Also hin zu der Tatsache, dass es am Anfang im Infektionsschutzgesetz irgendwie noch vorgesehen war, dass Homeoffice eine angemessene Form ist, Kinder zu betreuen. Also offensichtlich Kinderbetreuung ist keine Arbeit, weil sonst könnte man nicht beides machen. Bis jetzt irgendwie eben dann doch der Tatsache, dass sich keine tatsächliche Verbesserung für die Pflegenden oder nur als Konsequenz aus der Pandemie irgendwie entwickelt hat. Und das scheint mir nach wie vor der Kern zu sein in dieser Benachteiligung, dass diese Tätigkeiten, die weiblich konnotiert sind, einfach nicht geachtet werden in dieser Gesellschaft. Und wir müssen sie, glaube ich,

anders einbetten, systematischer einbetten in die Art, wie wir Arbeit organisieren, wie wir bezahlte Arbeit organisieren. Man muss wirklich bei der Arbeitsorganisation bezahlte und unbezahlte Arbeit systematisch zusammendenken. Und da finde ich es eben gut – und vielleicht, Johanna, kannst du auch noch mal einfach sagen, was da euer Gesetzesvorschlag irgendwie zu beiträgt – da hat mir diese Idee gut gefallen zu sagen, da brauchen wir irgendwie einfach auch mehr rechtliche, also ein schärferes Schwert, um das sicherzustellen.

**Johanna Wenckebach:**

Auf jeden Fall. Ich sage sehr gerne noch mal was zu diesem Vorschlag aus dem Juristinnenbund. Nur ein Aspekt, weil ich das auch eine sehr wichtige Klarheit, die wir auf der Tagung hatten, fand, dass das, was Bettina gerade beschrieben hat, existenzielle Folgen hat für Frauen, die eben in ihrer Brutalität der Krise sich einfach noch mal wirklich sehr deutlich gezeigt haben, dass eben all die Frauen, die in den Niedriglohnbereichen arbeiten, die teilweise systemrelevant sind – Klammer auf, Klammer zu – wenn die 67 Prozent Kurzarbeitergeld bekommen, dann reicht das zum Leben nicht. Und deswegen hat zum Beispiel die Kollegin von der NGG ganz deutlich gesagt, wir hatten hier Existenzfragen zu klären in der Krise. Das zeigt auch die Dimension von Gleichstellungsfragen und wie unangemessen es ist, diese Fragen unter ferner liefen zu behandeln politisch, was immer noch getan wird.

Und ich habe sehr deutlich zum Schluss gesagt, dass ich wirklich die Erwartung habe, dass diese Überschrift von Aufbruch und Neuanfang, die jetzt über die Ampelkoalition beispielsweise oder über die Koalitionsverhandlungen insgesamt gesetzt wird, dass sich das auch auf Gleichstellungsfragen bezieht, weil es eben existenzielle Fragen sind in vielen Bereichen und nicht irgendwie es um nice to have geht. Abgesehen davon, dass wir eine Verfassung haben, die den Staat dazu beauftragt, Gleichstellung herzustellen, Artikel 3 Grundgesetz. Und deswegen hat sich die Kommission für Arbeits- und Wirtschaftsrecht im deutschen Juristinnenbund, das ist ein Verein, dem ich – ich sage das transparent – auch angehöre und dort eben mitarbeite in der Kommission für Arbeit und Wirtschaftsrecht, und die haben eben eine Konzeption eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft entwickelt.

Und sie haben das vor dem Hintergrund all dessen, was wir gerade besprochen haben, was Bettina erklärt hat, was die gesellschaftliche Dimension angeht, getan. Sie haben es aber auch mit Blick auf die bisherigen Defizite des Rechts getan. Denn die Lohnlücke schließt sich nicht. Wir haben ein allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Wir haben ein Entgelttransparenzgesetz. Marco, wir haben schon mal drüber geredet.

**Marco Herack:**

Ja.

**Johanna Wenckebach:**

Da können wir auf die Folge des Podcast verweisen. Sozusagen, wer sich da die Einzelheiten, warum das alles nicht funktioniert, anhören will, kann das in dieser Folge tun. Die haben jedenfalls gesagt, all das, was bisher da ist, funk... das Recht setzt vor allen Dingen darauf, dass Einzelne sich dann wehren, nachdem ihnen

Ungerechtigkeit widerfahren ist. Und was die mit dieser Konzeption machen wollen, ist eben, dass präventiv die Unternehmen und Betriebe, und zwar mit auf sich und ihre jeweiligen Themen zugeschnittenen Lösungen, Gleichstellungskonzepte entwickeln. Und da werden Handlungsfelder vorgegeben und die Idee ist, dass das eben regulierte Selbstregulierung ist. Das heißt, es gibt Vorgaben, was zu tun ist in welcher Reihenfolge, aber die Entscheidung zum Beispiel, welche Themen, Entgeltgleichheit, Arbeitszeit, Frauen in Führungspositionen, also das soll sozusagen auch von Betrieb zu Betrieb zum einen entschieden werden und dann auch nach betrieblich zugeschnittenen Lösungen geschaut werden, auch mit Unterstützung von Gleichstellungsexpertinnen und -experten und natürlich mitbestimmt und da, wo Tarifthemen betroffen sind, auch immer unter Einbeziehung der Tarifvertragsparteien. Aber die Idee ist, dass man so eben zu zugeschnittenen, verbindlichen und im Zweifel auch sanktionierten, aber eben kollektiven Lösungen kommt, die den Druck nehmen von Einzelnen, sich gegen Diskriminierung zu wehren, die sie erfahren, was eben im Machtverhältnis Arbeit einfach nicht wirklich gut funktioniert.

**Marco Herack:**

Das ist erst mal nur ein Gesetzesvorschlag, habe ich das richtig verstanden? Das ist jetzt noch nichts, was man irgendwo annageln kann wie Luther damals.

**Johanna Wenckebach:**

Ich weiß nicht, ob sich da Kolleginnen aus der Kommission finden, die das annageln. Das auf der Tagung vorzustellen und zu diskutieren und das auch mit Politiker\*innen zu tun, die dort waren, mit den Kolleginnen aus dem DGB und aus den Gewerkschaften, ist sicherlich ein erster Schritt, das in die Debatte zu bringen. Das ist eine Konzeption für ein Gesetz. Es kam dann auf der Tagung aus dem Chat die Nachfrage, ja, was muss denn passieren, damit so eine Konzeption umgesetzt werden kann. Und unsere knappe Antwort auf dem Podium darauf war: politischer Wille. Und das werden wir jetzt sehr genau beobachten.

**Marco Herack:**

An der Stelle fallen mir eigentlich recht wenig Folgefragen ein, weil politischer Wille, das hatten wir ja gerade, zumindest im Wahlkampf war das alles kein Thema. Nun kann man sagen, bei den Grünen, sie wollten da nicht in die Klischeefalle reintappen, die SPD hatte andere Themen und aber unter Respekt könnte man das ja subsumieren.

**Bettina Kohlrausch:**

Also mir würden da ein paar Anknüpfungspunkte einfallen – für alle übrigens.

**Marco Herack:**

Und die FDP hat es nicht interessiert.

**Bettina Kohlrausch:**

Genau. Genau. Und da muss ich, glaube ich, inzwischen auch, das habe ich auch dann in einer Frage formuliert, also dass man einfach sehen muss, Gewerkschaften und alle Parteien, egal wie progressiv sie sich selber verstehen, sind am Ende des Tages patriarchale Strukturen, weil das nun mal so ist, weil wir noch im Patriarchat

leben und weil sie dadurch geprägt sind. Und das bedeutet nicht, dass sie es nicht besser machen wollen und auch nicht, dass sie es nicht besser machen können, aber dass sie natürlich dieses institutionelle Erbe ein Stück weit mit sich rumtragen und dass es vielleicht auch nicht für jeden Mann oberste Priorität hat, die Gleichstellung nach vorne zu bringen. Und deshalb glaube ich schon, dass es jetzt politisch interessant und spannend wäre, mit Frauen aus den Parteien, die dann eine solche Regierungskonstellation irgendwann auch mal tragen – gehen wir mal davon aus, es wird die Ampel – sich zusammensetzen und zu gucken, was geht und was geht nicht. Und ich glaube auch, für die FDP müsste es ja interessant sein zu sagen, wir brauchen bestimmte Regulierungen und regulative Rahmenbedingungen, in denen es möglich ist, dass Individuen überhaupt die Möglichkeit haben, sich so weit zu entfalten, dass sie das, was sie wollen, auch wirklich leben können. Also ich glaube, so ein völlig entfesselt, also ein Liberalismusverständnis von irgendwie „wir überlassen alles dem Markt“, ist auch gar nicht jetzt bei allen zu finden. Und genau darüber müsste man irgendwie dann wirklich mal reden. Also was könnt ihr euch da vorstellen und wo kommen wir nicht zusammen. Also ich denke, mit Rot-Grün wäre es einfacher, aber ist halt nicht. Ich kann da wirklich nur hoffen, dass Frauen aller Parteien auch vor dem Hintergrund ihrer ganz konkreten Erfahrungen sich da auch mal zusammensetzen und dann eben den Druck auf ihre Organisationen erhöhen.

**Marco Herack:**

Ja, ist vielleicht die Nachricht dabei, dass es fraktionsübergreifend mal eine Bewegung geben müsste ...

**Bettina Kohlrausch:**

Absolut. Absolut.

**Marco Herack:**

... die sich nicht nur an eine Partei klammert und von der aus das da ja dann auch schon wieder ideologisch behaftet ...

**Bettina Kohlrausch:**

Hat es ja auch. Also zum Beispiel, wenn wir ans Abtreibungsrecht denken und so weiter, hat es durchaus immer wieder so Bewegungen geben, irgendwie auszuloten, was geht, was nicht. War jetzt nicht also unbefriedigend, was dabei rausgekommen ist. Da glaube ich übrigens, könnte man ja relativ fix, also was jetzt irgendwie Neuregulierung 2018/2019 angeht, da glaube ich, findet man relativ schnell Gemeinsamkeiten und Lösungen. Das wäre ja auch schon mal irgendwie ein guter Schritt nach vorne.

**Johanna Wenckebach:**

Ja. Das war ja auch Thema. Yasmin Fahimi, die für die SPD da war, sagte ja, dass die SPD das Ziel hat, auch eine feministische Bundesregierung auf die Beine zu stellen. Da kann ich nur sagen, da drücke ich wirklich sehr die Daumen. Und es gab auch viele Übereinstimmungen. Ulla Schauws war von den Grünen auf dem Podium und die beiden haben das deutlich gesagt, na ja, wir haben schon programmatisch in der Gleichstellungspolitik viele Überschneidungen, aber die FDP müsste in der Ampel eben auch im Boot sein. Und da war vor allen Dingen als Problem

ausgemacht die schon auch sehr lange aufgestellte Forderung nach Abschaffung des Ehegattensplittings, weil auch das eben zu diesen Strukturen gehört, die Ungleichheit befördert und zwar, das ist zu Recht auch noch mal gesagt worden im Laufe der Tagung, in der Krise hat sich eben auch noch mal sehr deutlich gezeigt, dass nicht nur das Splitting bei dem Einkommen ein Problem ist, sondern auch bei Entgeltersatzleistungen ein Problem ist, weil es sich eben auch darauf negativ auswirkt und die Frauen dann in so einer Krisensituation wieder schlechter da stehen. Und das Steuerthema wird natürlich eins sein, was mit der FDP in der Ampel nicht so leicht zu bewältigen sein wird.

**Marco Herack:**

Auf alle Fälle sollte man Olaf Scholz da vielleicht an seinen eigenen Worten festnageln. Denn er sagte ja, er ist intersektionaler Feminist.

**Johanna Wenckebach:**

Oh ja. Das klingt gut.

**Marco Herack:**

Also, da könnte er ja gleich mal ...

**Bettina Kohlrausch:**

Dass er sich sogar als intersektionaler Feminist bezeichnet, das ist ja wirklich interessant. Siehst du, habe ich jetzt auch noch was gelernt von dir, Marco.

**Johanna Wenckebach:**

Das muss ich gleich erst mal googeln. Geht Google gerade oder ist das auch down?

**Marco Herack:**

Das heißt, es liegt jetzt tatsächlich an der Politik und, ja, der sind wir so ein bisschen ausgeliefert oder muss da nicht auch ein Druck von der Straße her so abschließend?

**Bettina Kohlrausch:**

Auf jeden Fall. Also ich glaube, also auf die Politik würde ich da wirklich nicht alleine bauen. Also gestern hatten wir tolle Frauen da. Aber die haben es natürlich auch nicht immer ganz einfach in ihren Organisationen.

**Johanna Wenckebach:**

Was einige auch sehr deutlich gesagt haben. Also wir haben da Klarheit, aber die Männer bei uns noch nicht. Die Aussage ist schon auch gefallen.

**Bettina Kohlrausch:**

Also wir brauchen ein breites Bündnis von verschiedenen Kräften und ich frage mich, ob nicht auch so eine Forderung nach so einem Gesetz durchaus was wäre, an dem man das irgendwie sozusagen verbindlich zusammenführen könnte. Aber es wird nicht anders gehen. Ich glaube nicht, dass die das von allein in ihren Koalitionsvertrag schreiben.

**Johanna Wenckebach:**

Und da sind natürlich die Gewerkschaften gefragt als Tarifvertragsparteien, als diejenigen, die Betriebsparteien beraten und Themen natürlich auch vorantreiben können und unterfüttern können und stärken können mit dem Know-how, was sie haben und dem Potenzial für Organisation. Und was ich auch noch einen ganz wichtigen Aspekt finde, ist, und da ist intersektionaler Feminismus, glaube ich, ein sehr gutes Stichwort auch zu, dass es eben auch Thema gewesen ist auf der Tagung und zwar völlig zu Recht, dass wir nicht nur von weißen, gebildeten Frauen aus der Mittelschicht oder sowieso reden Gewerkschaften nicht über, im Wesentlichen über die Oberschicht reden, sondern dass es da eben auch Bündnisse geben kann mit zum Beispiel Bewegung von migrantischen Frauen, die bisher nicht im Zentrum von gewerkschaftlichen Bewegungen gestanden haben, die jetzt aber auch in den letzten Jahren, finde ich, deutlich als Akteure auf den Plan treten, die berechnete Forderungen nach Gleichstellung und Anerkennung einbringen. Und mit denen kann man sich zusammenschließen, weil letztlich ist es eins. Oft sind es zum Beispiel, ja, Mehrfachdiskriminierungen, die migrantische Frauen beispielsweise besonders treffen, aber es geht auch um Alter, um Jung und Alt und da auch nach neuen Bündnissen zu suchen. Und die Themen zu verbinden, das wird, glaube ich, eine Herausforderung für diesen Streit jenseits von politischen Forderungen und Veränderungen für Gleichstellung.

**Marco Herack:**

Bettina Kohlrausch und Johanna Wenckebach, ich danke euch für das Gespräch.

**Bettina Kohlrausch:**

Wir danken dir.

**Johanna Wenckebach:**

Ja. Danke, Marco. Danke, Bettina.

**Marco Herack:**

Ja und wenn ihr noch die Quelle wissen möchtet zu dieser schönen Aussage über Olaf Scholz und den intersektionalen Feminismus, den werden wir euch in den Shownotes verlinken. Und wenn ihr da noch Fragen habt, könnt ihr uns antickern über Twitter @boeckler\_de oder eine E-Mail schreiben: [systemrelevant@boeckler.de](mailto:systemrelevant@boeckler.de). Und wir würden uns natürlich sehr freuen, wenn ihr uns in einem Podcast eurer Wahl abonniert. Dann findet ihr Bettina Kohlrausch auf Twitter als @BettiKohlrausch und Johanna ist dort zugegen als @jo\_wenckebach mit CK. Vielen Dank fürs Zuhören. Euch eine schöne Zeit, bis nächste Woche.

**Johanna Wenckebach:**

Ciao.

**Bettina Kohlrausch:**

Tschüss.