

KEIN ZURÜCKWEICHEN DER FRAUEN IN DIE „STILLE RESERVE“ |

Gleichstellung: In Krisenzeiten ist aktives Gegensteuern nötig!

Die Corona-Krise verändert die Sicht auf die Gleichstellung spürbar. Sogenannte Frauenberufe sind zwar systemrelevant, aber oft schlecht bezahlt und wenig beachtet. Ihre Aufwertung ist mehr denn je notwendig. Es drohen außerdem Arbeitsplatzverluste für Frauen in verschiedenen Branchen. Damit verbunden ist die Gefahr, bereits erzielte Gleichstellungserfolge wieder zu verlieren. Um eine Abwärtsentwicklung zu stoppen, braucht es daher endlich Veränderungen an eigentlich altbekannten Baustellen (wie Abschaffung der Minijobs). Ein Instrument zur Unterstützung von Frauen im Saarland ist die Netzwerkstelle „Frauen im Beruf“ zusammen mit den regionalen Beratungsstellen des Landesprogrammes „Frauen in Arbeit“. Durch die Krise werden diese Beratungseinheiten noch notwendiger als zuvor, um ein Zurückweichen der Frauen in die „Stille Reserve“ zu verhindern.

• Von Gertrud Schmidt

Die Gleichstellungsdebatte muss vor dem Hintergrund der Corona-Krise mit geschärftem Blick geführt werden. Es zeigte sich im Verlauf der Ereignisse, dass Frauen in „typischen Frauenberufen“ plötzlich als systemrelevant gelten, ungeachtet der Tatsache, dass Gesundheitsberufe, Einzelhandel und das Reinigungsgewerbe normalerweise zu den schlecht bezahlten und oft wenig geachteten Branchen gehören. Die Corona-Krise machte diese bisweilen strukturell unsichtbare und schlecht bezahlte Arbeit sichtbar – und wertete sie wenigstens für eine kurze Zeit ein Stück weit auf.

Gleichzeitig waren es gerade diese Branchen, in denen sich die Beschäftigten durch ihren verstärkten Einsatz



Frauen üben sehr häufig Minijobs aus, gerade auch aus familiären Gründen. In der Corona-Krise standen sie plötzlich ohne jedes Einkommen da, weil sie keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld hatten.

auch zu Hochzeiten der Krise einem deutlich höheren gesundheitlichen Risiko ausgesetzt haben als viele andere in gut bezahlten Berufen, die ihre Arbeit ins Homeoffice verlagern konnten/können. Im Gesundheitswesen wird vor allem aufgrund der dort herrschenden Arbeitsbedingungen und der gezahlten Löhne seit Jahren Personalmangel beklagt. Nicht viel anders sieht es im Handel und im Reinigungsgewerbe aus, wo die Arbeit unter enormem Lohndruck steht, verknüpft mit ebenfalls schwierigen Arbeitsbedingungen. Nicht zuletzt deshalb sind die Anteile der Teilzeit- und der Minijobs in all den genannten systemrelevanten Berufen (parallel zu den hohen Frauenanteilen) hoch. Während der Krise waren es also vor allem viele Frauen im Niedriglohnsektor, die das System aufrecht hielten. Für all

diese Berufe braucht es dauerhaft mehr als den Applaus auf Balkonen – wie in Corona-Zeiten üblich – und nachhaltigere Verbesserungen statt kurzfristiger Sonderzahlungen.

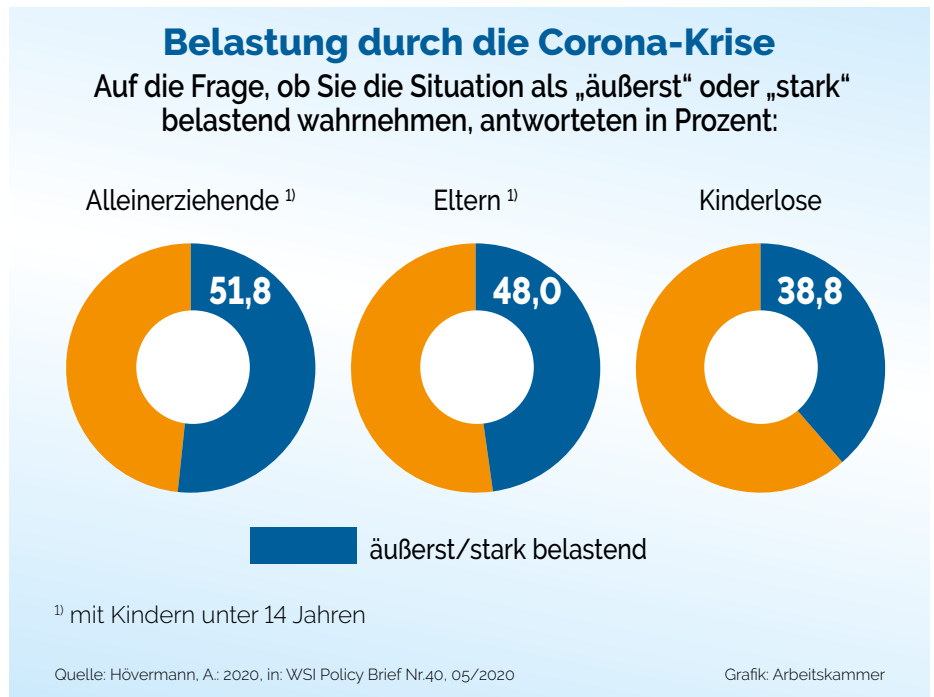
Aufwertung der personenbezogenen Dienstleistungen muss unbedingt angegangen werden

Nach der Krise muss die Debatte um die unterbewerteten, häufig personenbezogenen Dienstleistungsbranchen neu aufgerollt werden. Sie ist beileibe nicht neu. Seit ein paar Jahren schon weisen die Forschung und die Gewerkschaften wiederholt darauf hin, dass gerade die sogenannten Care-Berufe unter einer massiven gesellschaftlichen und finanziellen Unterbewertung leiden. Es beginnt bei der Form der (teilweise unbezahlten) Ausbildungen, geht

über die meist schlechten Arbeitsbedingungen (Schichtarbeit, Stresslevel), die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf bis hin zu fehlenden Aufstiegschancen und vergleichsweise schlechter Bezahlung. Wiederholt wurde nachgewiesen, dass selbst bei vergleichbaren Anforderungen zu anderen technischen Berufsfeldern die Löhne in diesen personenbezogenen Berufen nur unterdurchschnittlich ausfallen.¹ Eine der nicht mehr zu übersehenden Auswirkungen ist der seit Jahren beklagte Fachkräftemangel vor allem in der Pflege, der sich in Krisenzeiten noch deutlicher zeigte.

Es ist daher dringend nötig, die Forderungen nach Aufwertung endlich umzusetzen und für eine nachhaltige Verbesserung in den betreffenden Branchen zu sorgen. Daran müssen sowohl der Staat durch Setzung der Rahmenbedingungen als auch die Tarifparteien und die betrieblichen Interessenvertretungen gemeinsam arbeiten, denn es geht um komplexe Aushandlungsprozesse zwischen den Beteiligten. Dies ist umso wichtiger, als viele der genannten Beschäftigten bisher nur unterdurchschnittlich gewerkschaftlich organisiert sind – die Tarifbindung daher oft nicht wirksam wird.

Alles in allem braucht es für die Zeit nach der Krise eine hohe Aufmerksamkeit in diesen Fragen, denn wie die Erfahrung zeigt, gehen wichtige Erkenntnisse zum Beispiel über die Unterbewertung der Sorgeberufe im normalen Alltag schnell wieder verloren. Im schlechtesten Fall könnte es



passieren, dass sich durch die Krise und den aus ihr erwachsenden finanziellen Nöten – trotz aller Beteuerungen der Wichtigkeit der systemrelevanten Berufe – aufgrund neuer finanzieller Engpässe bereits bestehende, diskriminierende Strukturen noch verfestigen.

Arbeitsplatzverluste (auch) für Frauen hoch

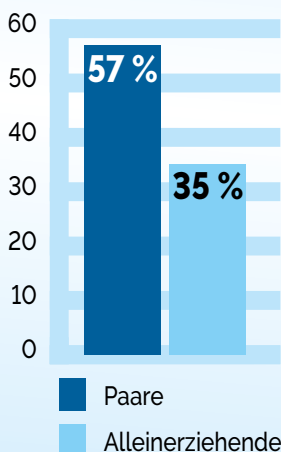
In anderen Krisen der jüngsten Vergangenheit waren es häufig die Arbeitsplätze der Männer im Verarbeitenden Gewerbe, die stärker gefährdet waren. Dieses Mal aber sind die Frauen eben-

falls stark betroffen, da die Krise das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Tourismusbranche, den lokalen Einzelhandel und weite Teile des Kultur- und Veranstaltungswesens stark trifft. Deutlich werden die Gefährdungen bisher vor allem an der Zahl der angemeldeten Kurzarbeiter/-innen. Hier lagen in den Monaten März und April das Gastgewerbe, die sonstigen Dienstleistungen beziehungsweise Haushalte gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe an der Spitze der Anmeldungen – bezogen auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.² Hinzu kommt: Frauen erhalten häufig ein niedrigeres Kurzarbeitergeld (KuG) als Männer, da dieses sich am (oft niedrigeren) Nettogehalt orientiert und Frauen aufgrund der Branchen, in denen sie arbeiten, seltener eine KuG-Aufstockung erhalten.³ In der Arbeitslosenstatistik zeigt sich folgendes Bild: Bis Juni 2020 stieg die Zahl der arbeitslos gemeldeten Männer im Saarland zwar stärker an als die der Frauen (plus 30,2 % zu plus 18,3 % im Vergleich zum Vorjahresmonat).⁴ Es ist jedoch zu befürchten, dass die Zahlen auch bei den Frauen weiter nach oben gehen werden.

Was während der Corona-Krise außerdem einmal mehr offensichtlich wurde, ist die Fehlkonstruktion der Minijobs. Diese zu circa 61 Prozent von Frauen ausgeübte Beschäftigungsform, die immer noch als Sonderkonstruktion zum Vorteil aller verteidigt wird, war eine der ersten, die neben anderen prekären Arbeitsformen, wie zum Beispiel befristeten Beschäftigungen, den Umständen der Krise zum Opfer fiel.⁵ Zwar gelten Minijobs im Arbeitsrecht als

Home-Office-Potenzial für mindestens ein Elternteil

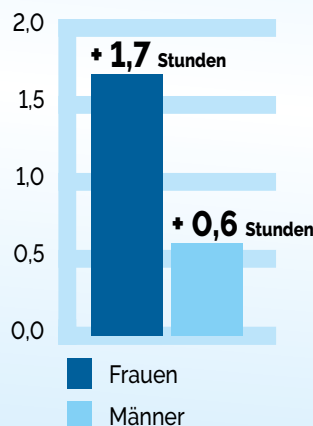
Längst nicht alle erwerbstätigen Eltern können im Home-Office arbeiten (in %)



Quelle: DIW Wochenbericht 19/2020 auf Basis des SOEP 2018
Grafik: Arbeitskammer

Home-Office: Ungleicher Effekt

So verändert sich bei einem Wechsel ins Home-Office im Schnitt der wöchentliche Zeitaufwand für Sorgearbeit bei ...



Daten von 1997 bis 2014; andere Einflussfaktoren sind herausgerechnet.
Quelle: Samtleben u. a. 2020
Grafik: Arbeitskammer

gleichberechtigt, dennoch fallen sie gewöhnlich rasch aus den betrieblichen Abläufen heraus und es kann für sie regulär kein Kurzarbeitergeld gezahlt werden. Im ersten Quartal 2020 fielen allein im gewerblichen Bereich im Saarland rund 3.500 Minijobs weg (minus 4,3 % im Vergleich zu minus 3,3 % im Bundesgebiet).⁶ Es bleibt an dieser Stelle nur, die seit Jahren erhobene Forderung nach Abschaffung oder Modifizierung der Minijobs vehement zu wiederholen.

Alleinerziehende im besonderen Maße betroffen

Die durch Corona ausgelösten Probleme konzentrieren sich in der Gruppe der Alleinerziehenden. Von ihnen sind rund 90 Prozent Frauen. Sie hatten angesichts der Schließzeiten aller Betreuungsinstitutionen keinerlei Möglichkeiten, die Verantwortung für ihre Kinder auch nur teilweise abzugeben, selbst wenn es die finanziellen Spielräume vielleicht hergegeben hätten. Rund zwei Drittel der Alleinerziehenden (mit Kindern unter 12 Jahren) sind normalerweise vollzeit- oder teilzeiterwerbstätig.⁷ Vereinbarkeitsfragen waren jedoch während der Krise kaum noch zu lösen. Auch Homeoffice – das in der Praxis keine Betreuungsform für Kinder ist! – war und ist allein von den ausgeübten Berufen her wiederum nur für rund 35 Prozent der Alleinerziehenden möglich.⁸ Die zentrale Bedeutung von Kinderbetreuung, als Voraussetzung für eine auch nur annähernd gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben, wird in diesem Zusammenhang einmal mehr deutlich.

Diese Rahmenbedingungen, in Kombination mit der häufig ohnehin schon prekären finanziellen Situation, machen für die Zeit nach der Krise besondere Hilfestellungen für Alleinerziehende notwendig, um sie und ihre Kinder vor langfristigen Folgen zu schützen. Zu denken ist hier an spezielle arbeitsmarktpolitische Maßnahmen oder auch an für diese Personengruppe geeignete Sensibilisierungs- und Unterstützungsaktionen zum Beispiel durch die Netzwerkstelle Frauen im Beruf oder die regionalen Beratungsstellen (siehe Seite 4).

Frauen arbeiten noch mehr unbezahlt!

In den sogenannten Sorge-Berufen beträgt der Frauenanteil mindestens 70 Prozent. Hinzu kommt: Auch bei der unbezahlten Sorgearbeit im privaten Bereich sind es die Frauen, die den größeren Anteil, nämlich schätzungsweise zwei Drittel, übernehmen.⁹ Wie er-

wähnt, entstand durch die Corona-Krise zusätzlicher Druck durch die Schließung von Krippen, Kindergärten, Schulen und durch Lücken bei der Versorgung der älteren Generation. Teilzeitbeschäftigte Frauen, Minijobberinnen aber auch Beschäftigte im Homeoffice sahen sich sehr schnell wieder mit der traditionellen Arbeitsteilung zu Hause konfrontiert, waren sie doch mit die ersten, deren Arbeitsplätze gefährdet waren.

Viele Forscherinnen benannten in den letzten Wochen die Gefahr einer raschen „Retraditionalisierung“ der Geschlechterrollen.¹⁰ Teilweise wurde davor gewarnt, „dass sich doppelt verdienende Paare durch Homeoffice, Haushalt und Kinderbetreuung schneller in einer Rollenverteilung der fünfziger Jahre wiederfinden, als ihnen lieb ist“.¹¹ Gestützt werden solche Aussagen beispielsweise durch Daten, nach denen Frauen in der Krise ihre Arbeitszeit stärker reduzieren als Männer (ein Viertel der Mütter, aber nur ein Sechstel der Männer gab an, ihre Arbeitszeit wegen Betreuungszeiten reduzieren zu müssen).¹² Dieses Verhalten rührt aus den bestehenden Einkommens- und Arbeitsverhältnissen. Es steht zu befürchten, dass durch die anstehenden notwendigen Sparmaßnahmen in vielen Bereichen die Arbeitslosigkeit gerade von Frauen, die eher am Rande des stabilen Arbeitsmarktes stehen (Minijobs, niedrige Teilzeit, befristete Verträge), steigt. Gleichzeitig wird die unbezahlte Care-Arbeit dadurch sogar (wieder) verstärkt von ihnen übernommen.¹³ Welche Auswirkungen dies mittelfristig auf Erwerbsverläufe, Karrierechancen, Einkommen und damit auf die Gleichstellung im Erwerbsleben haben wird, kann derzeit nur vermutet werden.

Homeoffice als Chance für eine bessere Vereinbarkeit?

Im besten Fall könnte sich die Corona-Krise als ein Katalysator für Veränderungen in der Arbeitskultur erweisen, von denen auch Frauen profitieren. Zahlreiche Unternehmen stiegen relativ rasch auf Homeoffice um.

Dieses schnelle, unbürokratische Vorgehen beförderte eine höhere Flexibilität, die auch von den Beschäftigten positiv gesehen wurde und die sich langfristig günstig auf die Gleichstellung der Geschlechter auswirken kann. Allerdings: Längst nicht alle erwerbstätigen

Eltern können aufgrund ihrer Berufe tatsächlich im Homeoffice arbeiten. Das DIW schätzt den Anteil der Familien, in denen rein theoretisch wenigstens ein Elternteil zu Hause arbeiten kann, auf 57 Prozent, bei den Alleinerziehenden sind dies nur 35 Prozent. Es ist zu vermuten, dass dieses mögliche „Homeoffice-Potenzial“ während der Krise ausgeschöpft wurde. In den übrigen Familien beziehungsweise von Alleinerziehenden musste versucht werden, die Situation mit anderen Mitteln zu überbrücken, von Urlaub über kurzfristige Freistellung, Arbeitszeitreduzierung bis hin zur (vorübergehenden) Aufgabe des Jobs.

Allerdings hat das Arbeiten zu Hause seine Tücken. Was es jedenfalls nicht ist: ein Mittel zur Kinderbetreuung! Als Notbehelf gedacht, stellte sich dieser Ansatz in der Praxis schnell als sehr begrenzt tauglich heraus. Eltern mit Kindern geben an, auf die Dauer aufgerieben zu werden zwischen den Ansprüchen der Arbeit und denen der Familie. Die verschiedenen Aufgaben gleichzeitig zu erledigen, ist keine Dauerlösung. Es ist daher sehr kritisch zu sehen, dass es bis zuletzt nicht gelang, ein Corona-Elterngeld zu institutionalisieren, das Eltern für längere Zeit hilft, wenn sie wegen fehlender Betreuung nicht erwerbstätig sein können. Angesichts der Prognosen dazu, wie lange das Corona-Virus noch aktiv sein wird und dass mit wiederholten Lockdowns zu rechnen ist, wäre eine solche Leistung nach wie vor sinnvoll.

„Frauen in Arbeit“: Wichtiges praktisches Instrument im Saarland

Festzuhalten aber bleibt in Bezug auf Homeoffice für Männer und Frauen auch: Neben der Betreuungsproblematik zeigten sich durchaus viele positive Seiten. Bedenken, die ansonsten wegen hoher Präsenzkultur in den Unternehmen häufig gegen das Arbeiten von zu Hause geäußert wurden, konnten



In allen saarländischen Kreisen werden Beratungsstellen für erwerbsinteressierte Frauen eingerichtet.

vielfach widerlegt werden. Aus Sicht von Beschäftigten besteht sogar im Gegenteil die Gefahr der Entgrenzung zwischen Privatleben und Beruf, das Problem, nicht mehr abschalten zu können. Wenn es also gelingen würde, die zusätzliche Flexibilität zum Teil auch nach der Krise zu erhalten, so ist daran gleichzeitig ein erhöhter Regelungsbedarf geknüpft, der auf keinen Fall unter den Tisch fallen darf.¹⁴ Dies gilt vor allem für die Frauen angesichts ihrer Mehrfachbelastungen, wenn sie von dieser neuen Flexibilität profitieren wollen. Vor dem Hintergrund dieser aktuellen Entwicklungen und der komplexen Rahmenbedingungen ist es zu befürchten, dass Frauen sich verstärkt in die „Stille Reserve“ des Arbeitsmarktes zurückziehen werden. Solchen Entwicklungen sollte aktiv entgegengewirkt werden. Ein Instrument dafür ist neben anderen die seit 2017 bei der Arbeitskammer angesiedelte, vom Wirtschaftsministerium initiierte Netzwerkstelle Frauen im Beruf (FiB), die sich intensiv um die Frage kümmert, wie man Frauen im Saarland verstärkt (zurück) in den Beruf oder eine Selbstständigkeit bringen kann.

In der Anfangsphase untersuchte die FiB die Situation in den Landkreisen im Saarland. Neben der manchmal schwierig herzustellenden Transparenz über die verschiedenen Angebote blieb die zentrale Feststellung der FiB: Es braucht mehr unabhängige, niedrigschwellige Beratung für erwerbsinteressierte Frauen. Die Landesregierung legte daraufhin das Landesprogramm „Frauen in Arbeit“ auf. Ziel ist es, in allen Landkreisen (zusätzliche) regionale Beratungsstellen einzurichten – koordiniert von der FiB, die innerhalb des Netzwerkes zentrale Aufgaben übernimmt. Nach dem Vorbild der Koordinierungsstelle Frau & Beruf im Saar-Pfalz-Kreis, wo ein ganzes Team im Bereich Beratung, Coaching und Mentoring von Frauen agiert, wurden in der Folge die übrigen Landkreise mit finanzieller Unterstützung des Landes aktiv. Mittlerweile haben vier weitere Landkreise des Saarlandes – unterstützt von der Netzwerkstelle – zusätzliche Beratungsstellen eingerichtet (St. Wendel ist noch in Vorbereitung). Die Beraterinnen sollen Frauen niedrigschwellig individuell beraten, begleiten und außerdem die kleinräumige Vernetzung vor Ort gewährleisten.

The flyer is titled 'FRAUEN IM BERUF' and features a central image of a woman with her arms crossed, overlaid with a white outline of muscular arms. Above the image is the FiB logo, which consists of a circle with 'fiB' inside, surrounded by several colored dots. Below the image is a red circle containing the text 'Einstieg Wiedereinstieg Gründung'. The main headline reads 'Die Netzwerkstelle für Sie und Ihre Fragen!'. At the bottom, there are logos for the Arbeitskammer des Saarlandes and the Saarland government, with the text 'Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr SAARLAND'.

In einem Flyer stellt sich die Netzwerkstelle „Frauen im Beruf“ vor. Der Flyer und viele weitere Informationen sind im Internet unter www.arbeitskammer.de/themenportale/frauen-im-beruf-fib/ abzurufen.

Dieses Netzwerk, das auch die Fragen nach abhängiger Erwerbstätigkeit oder einer Existenzgründung als Alternative miteinander verknüpft, ist ein zentraler Bestandteil des landesweiten Konzeptes zur beruflichen (Re-) Aktivierung von Frauen, dessen Hauptziel das Erreichen der sogenannten „Stillen Reserve“ des Arbeitsmarktes ist. Im Lichte der Corona-Krise geht die Aufforderung an die Politik, trotz enger werdender Spielräume die begonnene Arbeit des Netzwerkes auch zukünftig zu fördern, um einer möglichen Rückwärtsentwicklung entgegenzuwirken. Die bisherigen Erfahrungen der Beratungsstellen jedenfalls zeigen den bestehenden Bedarf und unterstreichen die Bedeutung des Projekts für Frauen am saarländischen Arbeitsmarkt.

Gertrud Schmidt leitet das Referat Frauen- und Gleichstellungspolitik.

ANMERKUNGEN |

- 1) WSI der Hans Böckler Stiftung, Working Paper Nr. 205 „Der Comparable worth Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gaps“, Oktober 2016.
- 2) „Auswirkungen der Corona Krise auf den Arbeitsmarkt im Saarland“, Bundesagentur für Arbeit, Juni 2020.
- 3) Kohlrausch, B.; Zucco, A.: „Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt“, WSI Policy Brief Nr. 40, 5/2020.
- 4) Bundesagentur für Arbeit: Analyse Arbeitsmarkt, Arbeitsmarkt nach Ländern, Monat Juni 2020.
- 5) Hammerschmid A., Schmieder J., Wrohlich K.: „Frauen in Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer“, DIW aktuell, Nr.42, Mai 2020.
- 6) Minijobzentrale: Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Minijobs, 1. Quartalsbericht 2020.
- 7) Müller, K.-U., Samtleben, Schmieder, J. und Wrohlich, K: DIW Wochenbericht 19/2020: „Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter – Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden“.
- 8) DIW Wochenbericht 19/2020.
- 9) Daten aus dem sozioökonomischen Panel (SOEP) 2018, zitiert im DIW Wochenbericht 19/2020.
- 10) Z.B. Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB) in verschiedenen Interviews.
- 11) „The impact of Covid 19 on gender equality“ (<https://www.nber.org/papers/w26947>) Stand 07.04.2020, zitiert in: Der Standard, „Folgen der Krise für Frauen: Verschärfung der Ungleichheit und langfristige Chance“, 1. April 2020 (<https://www.derstandard.at/story/2000116401848/folgen-der-krise-fuer-frauen-verschaerfung-der-ungleichheit-und-langfristige>)
- 12) Kohlrausch, B.; Zucco, A.: a.a.O.
- 13) Eine aktuelle Veröffentlichung des DIW Berlin in Zusammenhang mit den Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) lotet die unterschiedlichen Potenziale für bessere Aufteilung der Sorgearbeiten in der aktuellen Situation aus: Boll, C., Schüller, S.: „Die Lage ist ernst, aber nicht hoffnungslos“, SOEP Papers 1089/2020.
- 14) Siehe hierzu im Detail: Lott, Y.: „Bessere Vereinbarkeit durch Homeoffice? Nur, wenn Arbeitgeber und Vorgesetzte die richtigen Voraussetzungen schaffen“, WSI Report Nr. 54, Januar 2020.

IMPRESSUM |

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken; Kontakt: Telefon 0681 4005-430, E-Mail: redaktion@arbeitskammer.de; Herausgeber: Jörg Caspar, Thomas Otto; Redaktion: Peter Jacob (Chefredakteur), Simone Hien, Wulf Wein, Stefan Hank (Grafiken). – Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichtet die Redaktion überwiegend auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen. Alle Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beide Geschlechter.