

Maria Klein-Schmeink,
wiss. Mitarbeiterin der Grünen Landtagsfraktion NRW,
Sprecherin der Grünen im Rat der Stadt Münster

Arm(ut) beschäftigt - Frauen im Niedriglohnsektor

Das Zusammenwirken vielfältiger Faktoren führt dazu, dass gerade Frauen im Niedriglohnbereich beschäftigt sind. Dazu gehört, dass sie häufiger in Teilzeitbeschäftigung beschäftigt sind, häufiger in kleinen Betrieben arbeiten und dort durchschnittlich weniger als Männer auf gleichen Arbeitsplätzen verdienen. Sie arbeiten zudem häufiger in Branchen, die besonders niedrige Tariflöhne aufweisen und sind häufiger von betrieblicher Weiterbildung ausgeschlossen. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind umso größer, wenn keine Tarifverträge gelten.

Die strukturelle Benachteiligung und die Diskriminierung können nur durch ein ganzes **Maßnahmenbündel** beseitigt werden.

Grundsätzlich muss man bei der Betrachtung fragen, welche Ebene und welche AkteurInnen mit welchen Instrumenten der Benachteiligung von Frauen entgegenwirken können.

- auf der gesellschaftlichen und politischen Ebene
- auf der gesetzlichen und rechtlichen Ebene
- auf der Ebene der Tarifparteien
- im Bereich öffentliche Verwaltung, Behörden und Einrichtungen
- im individuellen Bereich und auf der Ebene persönlicher Entscheidungen von Männern und Frauen

1. Aktuelle Initiativen der BT-Fraktion gegen Armut trotz Arbeit

"Habe Arbeit brauche Geld" ist eine Broschüre der BT-Fraktion betitelt und nennt folgende Ansatzpunkte, um mit einem Mix von Instrumenten, vor allen Dingen Familien aus der Armutsfalle zu befreien:

- **Mindestlohn**
- **Progressivmodell**
- **Kinderzuschlag**
- **erweitertes Wohngeld**

2. Gleicher Lohn für gleich(wertig)e Arbeit: Diskriminierung wirkungsvoll stoppen

In kaum einem EU-Land ist das Lohn- und Gehaltsgefälle zwischen den Geschlechtern so groß wie in Deutschland. Statistisch gibt es einen engen Zusammenhang zwischen niedriger Bezahlung und einem hohen Frauenanteil einer Tätigkeit. Die Forderungen der Frauen im DGB in der „Ich bin mehr wert-Kampagne“ sind auch seit langem Grüne Forderungen und müssen nachhaltig unterstützt werden. Die Regelungen des Antidiskriminierungsgesetzes müssen genutzt werden um gleiches Entgelt bei gleicher Arbeit sowie die Einstellung von Frauen in Jobs mit besserer Bezahlung durchzusetzen. Die Sittenwidrigkeit von Löhnen und die Verletzung von Vorgaben der Gleichstellungsgesetze müssen wirksam kontrolliert und unterbunden werden.

3. Dequalifizierung durch Familienzeiten verhindern

Erziehende brauchen bereits in der Familienphase wirksame Unterstützung um den Anschluss an ihr Berufsfeld und die betriebliche Entwicklung nicht zu verlieren. Die massive Kürzung des Qualifizierungs- und Weiterbildungsbudgets der Bundesagentur für Arbeit hat die Wiedereingliederungsangebote und sonstigen Fördermöglichkeiten zur Qualifikationsanpassung von Frauen nach Familienphasen bedingten Auszeiten stark beschnitten.

4. Beschäftigung im Niedriglohnsektor darf nicht zur Sackgasse für Frauen werden

Die Arbeitsmarktreformen in der Agenda 2010 zielten im Kern darauf Arbeitsverhältnisse zu flexibilisieren, Lohnkosten und Lohnnebenkosten zu senken und den Anteil von Niedriglohnarbeitsplätzen auszuweiten. Sie folgten der Maxime: jede Arbeit ist besser als keine Arbeit.

Die gesetzlichen Zumutbarkeitsregelungen des SGB II zwingen zur Annahme von Arbeitsplätzen oder Beschäftigung im Niedriglohnsektor, in der Zeitarbeit und von befristeter sowie Teilzeitbeschäftigung. Sie wirken dequalifizierend und drängen Frauen noch weiter zur Annahme von schlecht bezahlten Jobs unterhalb ihrer beruflichen Qualifikation. Zusätzlich wurde das Budget für Umschulungen stark zurückgefahren. Ist eine Erstausbildung vorhanden, werden in der Regel z.B. Um- und Fortbildungskosten für einen höherwertigen Berufsabschluss nicht mehr übernommen. Hier muss durch gesetzliche Änderungen im SGB III, im SGB II (Zumutbarkeitsregelungen), bei der Zeitarbeit und bei den falschen Anreizen zur Aufteilung von Arbeitsplätzen gegengesteuert werden. Dagegen müsste mit Mitteln der Arbeitsmarktförderung die Aufstiegsmobilität von Frauen verbessert werden, um sie nachhaltig in besser bezahlte Arbeitsverhältnisse zu bringen.

4. Verdrängung von regulärer Beschäftigung durch Minijobs und andere Formen prekärer Beschäftigung stoppen

Laut einer Studie des IAB schafft die Subventionierung von Niedriglohnarbeit nicht mehr Arbeitsplätze, sondern sie senkt das Lohnniveau ab, löst Verdrängungseffekte aus, sie reduziert tendenziell das Arbeitsvolumen wie auch die Qualifikationsanforderungen und segmentiert den Arbeitsmarkt geschlechtsspezifisch. Im Dezember 2004 gab es mehr Minijobber im Haupterwerb (4,9 Mio) als sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte (4,3 Mio). In den Branchen mit besonders vielen Minijobbern (Einzelhandel, Reinigungsgewerbe, Restaurant- und Gaststättengewerbe, Gesundheitswesen) ist der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter extrem niedrig, der der Frauen dagegen hoch. Mit ihren Konstruktionsprinzipien basieren Mini- und Midijob auf dem traditionellen Familienernährer-Modell, für MinijobberInnen im Haupterwerb, die nicht oder nur teilweise über den/die Partner/in abgesichert sind, sind diese Jobs nur in Kombination mit Sozialtransferleistungen Existenz sichernd. So sind z.B. 26% der Bedarfsgemeinschaften nach dem SGB II in NRW sogenannte AufstockerInnen, die ergänzend zur Erwerbstätigkeit SGB II Leistungen erhalten. Der Anteil ist seit seiner systematischen statischen Erfassung im letzten Jahr beständig angestiegen und muss damit als eine weit verbreitete und gewollte Form eines Kombilohns betrachtet werden.

5. Auch öffentliche Arbeitgeber tragen dazu bei, dass Frauen mit Niedriglöhnen abgespeist werden.

Im Zuge der Finanzkrise aller staatlichen Ebenen ist es zu einem erheblichen Abbau von Arbeitsplätzen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen und zur Auslagerung von Dienstleistungsbereichen in privatisierte oder teilprivatisierte Unternehmen gekommen. So wurden im Zuge von Einsparmassnahmen z.B. Reinigungsarbeiten an Privatunternehmen vergeben, ganze Tätigkeitsfelder wie die der Hauswirtschaft aus Pflegeeinrichtungen oder sämtliche nicht medizinische Tätigkeiten von kommunalen Krankenhäusern in privatrechtlich organisierten Tochterunternehmen ausgelagert.

6. Aufwertung von Bildungs-, Erziehungs- und Pflegeberufen entsprechend der geforderten Qualifikation gerade im Bereich öffentlicher Arbeitgeber

Seit der Umstellung des bis 30. September 2005 geltenden Bundesangestelltentarifs (BAT) auf den neuen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD – für die Kommunen und den Bund bzw. TVL für die Länder) kommt es bei allen Neueinstellungen und bei jedem Arbeitgeberwechsel zu massiven Einkommensverlusten. Mit dem TVöD gibt es keinen Bewährungsaufstieg in eine höhere Entgeltgruppe und keinen Familienzuschlag mehr. Auch diejenigen, die nach mehrjähriger Berufstätigkeit ihren Arbeitgeber wechseln, werden wie AnfängerInnen eingestuft. Zusätzlich zu der Abwertung durch den TVöD wirken sich die Regelungen zur generellen Befristung von Arbeitsverträgen drastisch aus, da die im TVöD vorgesehenen Aufstiegsstufen immer seltener erreicht werden können. Entgegen anfänglichen Hoffnungen haben sich die öffentlichen Arbeitgeber dagegen einer Höherbewertung von Bildungs-, Erziehungs- und Pflegeberufen erfolgreich widersetzt.

7. Fähigkeiten von Migrantinnen systematisch fördern

Mangelhafte Ausbildung und Qualifikation, Sprachprobleme, geringe Akzeptanz von der Seite der Mehrheitsgesellschaft führen dazu, dass MigrantInnen in besonderer Weise von Niedriglöhnen betroffen sind. Dabei hat sich der Bildungsstand der Migrantinnen kontinuierlich verbessert und ist nicht in gleichem Maße mit besseren Chancen am Arbeitsmarkt einhergegangen. Mädchen mit Migrationshintergrund nehmen deutlich seltener eine Ausbildung auf als Jungen der jeweils selben Nationalität, während ihre Bildungs- und Ausbildungsbereitschaft hoch ist und sie durchschnittlich über bessere Bildungsabschlüsse verfügen. Betriebe ziehen deutsche Bewerberinnen und Bewerber vor, da Mädchen mit Migrationshintergrund, insbesondere solche mit muslimischer Religion als besondere Risikogruppe wahrgenommen werden.

8. Frauen aus der Schattenarbeit holen

Offensichtlich wird nach wie vor ein großer Anteil haushaltsbezogener Dienstleistungen in Schwarzarbeit bzw. als nicht angemeldete geringfügige Beschäftigung erbracht. Insbesondere Migrantinnen aus Osteuropa lösen derzeit mit hohem Arbeitseinsatz bei zum Teil sittenwidriger Entlohnung und unter Missachtung grundlegender Arbeitszeit und -schutzregelungen ein Versorgungsproblem in deutschen Haushalten mit Pflegebedürftigen. Es fehlt noch immer eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung und Antwort sowohl für die Nöte der betroffenen Haushalte als auch der Dienstleistungskräfte.

9. Höhere Rentenansprüche für NiedriglöhnerInnen gesetzlich verankern

Niedriglohnbeschäftigung führt nach geltendem Recht zu so niedrigen Rentenansprüchen, dass ergänzende Grundsicherungsleistungen bezogen werden müssen. Hier muss BeitragszahlerInnen mit geringem Einkommen - wie in früheren Jahren schon einmal Gesetzeslage- mehr Rentenpunkte zugestanden werden, sodass sie sicher eine Mindestgrenze über den Grundsicherungsleistungen erreichen.