

Dr. Hella Baumeister

Was bedeutet Arbeit für Frauen?¹

Was ist überhaupt Arbeit?

„Arbeit ist eine Beschäftigung, für die man Geld bekommt, und hat man keine Arbeit, so hat man auch kein Geld“².

Wir sind uns sicher einig darüber, dass Arbeit mehr ist und immer gewesen ist als Geld – das gilt insbesondere für Frauen. Mit Gisela Notz ist für einen erweiterten Arbeitsbegriff zu plädieren: Danach ist Arbeit nicht nur bezahlte Erwerbsarbeit in Form von abhängiger oder selbstständiger Arbeit. Vielmehr ist Arbeit auch Haus- und Sorgearbeit, Erziehungsarbeit, Pflegearbeit für Alte, Kranke und Behinderte, unbezahlte Konsumarbeit, Subsistenzarbeit, ehrenamtliche politische und kulturelle Arbeit, bürgerschaftliche Arbeit, freiwillige unbezahlte soziale Arbeit, unbezahlte Arbeit in Selbsthilfegruppen und auch Arbeit in den neuen Arbeitsgelegenheiten für ALG II-EmpfängerInnen (vgl. Notz 2005:16).

Der größte Teil der nicht bezahlten Arbeit wird bei uns von Frauen erbracht und umgekehrt der größte Teil der bezahlten Arbeit von Männern. Das war früher so – und heute immer noch: Was nicht entlohnt wird, erscheint – in der öffentlichen Wahrnehmung - auch nicht als Arbeit. So ist es auch nur konsequent, dass in den sozialen Sicherungssystemen auch eine eigenständige soziale Absicherung an die Erwerbsarbeit gekoppelt ist. Die Geschichte der Frauen-Erwerbsarbeit steht für die Gewährung und gesellschaftliche Akzeptanz eines eigenständigen Erwerbseinkommens für Frauen oder – umgekehrt – den Verweis auf die Rolle der „Zuverdienerin“ oder sogar ganz auf die Versorgerehe, also auf ein abgeleitetes Einkommen.

Ein eigenständiges Erwerbseinkommen wird nach meiner Einschätzung für Frauen angesichts der abnehmenden Verbindlichkeit von traditionellen Familienstrukturen einerseits (u. a.: zunehmende Scheidungen; neue Lebensformen) und der Veränderung von gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen (u. a.: Reform des Unterhaltsrechts) andererseits immer wichtiger. Nicht zuletzt ist ein eigenständiges Erwerbseinkommen notwendig um Frauen eine wirkliche Wahlmöglichkeit zu eröffnen, wie sie leben möchten: Alleine, in einer Ehe oder in einer Partnerschaft, mit oder ohne Kindern.

Hinzu kommt, dass sich auch für Deutschland der Trend abzeichnet, dass ein Erwerbseinkommen allein zum Unterhalt einer Familie nicht mehr ausreicht. Dies galt übrigens für die Existenzabsicherung vieler Arbeitnehmerhaushalte schon immer, gleichwohl bildete das bürgerliche Familienideal³ mit dem männlichen Ernährermodell den positiven Orientierungsrahmen.

In meinem Beitrag konzentriere ich mich deshalb überwiegend auf abhängige bezahlte Frauen-Erwerbsarbeit. Nachgegangen wird der Frage, nach den Behinderungen und Fördermechanismen der Erwerbsarbeit von Frauen vor dem Hintergrund der sich verändernden politischen und institutionellen Rahmenbedingungen, dem Wertewandel der Gesellschaft und einer zunehmenden Erwerbsorientierung bei den Frauen.

¹ Überarbeitete und aktualisierte Version des Festvortrages zum Internationalen Frauentag am 8. März 2007 in der Oberen Rathaushalle in Bremen

² Das ist die Meinung einer neunjährigen Schülerin bei einem Wettbewerb zum Thema Arbeit, zitiert nach Notz 2005:5

³ Das Ernährermodell beruht auf den ideologischen Weichenstellungen des 19. Jahrhunderts mit ihren polarisierten bürgerlichen Vorstellungen vom unterschiedlichen „Wesen“ von Männern und Frauen und ihren sich ergänzenden Beiträgen zu Ehe und Familie, vgl. Berghahn 2006:10

Ich habe meinen Beitrag in drei Bereiche gegliedert:

- I. Rückblick
- II. Einblick
- III. Ausblick

Im ersten Teil, Rückblick, lade ich Sie ein zu einer kleinen Zeitreise der Geschichte der Frauen-Erwerbsarbeit. Wir starten 1919, mit der Erringung des Frauenwahlrechts und beenden unsere Reise hier und heute in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 2007. Hier angekommen, bitte ich Sie, unter der Überschrift, Einblick, mit mir ein wenig zu verweilen bei den Bedingungen und Strukturen der heutigen Frauenerwerbsarbeit vor dem Hintergrund der aktuellen arbeitsmarktpolitischen Entscheidungen und Entwicklungen. Hier geht es vor allem um die Auswirkungen der Hartz-Reformen und der Diskussion um einen gesetzlichen Mindestlohn aus Frauensicht. Im dritten Teil, Ausblick, möchte ich zum einen den Versuch eines Fazits machen und zum anderen einige Überlegungen vorstellen, wie man/frau einer geschlechtergerechten Arbeitsmarktpolitik und einer gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen im Erwerbssystem zumindest näher kommt.

I. Rückblick

I.1.

Unsere Reise beginnt: Wir schreiben das Jahr 1919. Nach langen Kämpfen um das Frauenwahlrecht durften auch die Bremer Frauen am 9. März 1919, d. h. vor knapp 90 Jahren, zum ersten Mal das aktive und passive Wahlrecht zur Bremischen Bürgerschaft ausüben.

Der Zugang zu den Parlamenten war für Frauen erreicht. Bedeutete das jedoch auch eine Gleichstellung der Frauen in allen anderen gesellschaftlichen Bereichen? Immerhin wurde doch noch im selben Jahr die Gleichberechtigung in der Weimarer Reichsverfassung verankert, wo es hieß:

„Männer und Frauen haben grundsätzlich die gleichen staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten“ (Art. 109).

Das Wort „grundsätzlich“ verweist schon darauf, dass Ausnahmen mitgedacht waren. Zumindest im Bereich der Erwerbstätigkeit konnte eine gleichberechtigte Teilhabe der Frauen nicht durchgesetzt werden. Eher trifft das Gegenteil zu: Helene Lange, einer der bedeutendsten Repräsentantinnen der Frauenbewegung beschreibt im Oktober 1919 die Situation von Frauen in der jungen Weimarer Republik u. a. wie folgt:

„(...) das Stimmrecht hat nicht verhindern können, dass auf wirtschaftlichem Gebiet man den Frauen heute brutaler begegnet als je, und wird es nicht ausschließen, dass bei verengtem volkswirtschaftlichem Spielraum der reine Existenzkampf der Frau heute härter sein wird – trotz prinzipieller Gleichberechtigung und trotz der Eröffnung mancher bis jetzt verschlossener Wege, als er in den letzten Jahrzehnten gewesen ist“.

In Sachen Gleichberechtigung hat der Erste Weltkrieg ganz offenbar keineswegs in allen Bereichen für Frauen als Schrittmacher gewirkt.

Zwar ist es richtig, dass Frauen während des Krieges aufgrund des immensen Arbeitskräftebedarfs des damaligen Deutschen Reiches viele Arbeitsplätze in bisherigen Männerdomänen eingenommen haben. Damit wurde zugleich die Konzentration der Frauen auf traditionelle Berufs- und Beschäftigungsbereiche aufgebrochen. Aber, ihnen wurde nicht der Lohn zugestanden, den die Männer bekommen hatten. Die Frauenlöhne wurden um 25 % bis 35 % niedriger festgesetzt. Gleichzeitig erfolgte – aus kriegs- und versorgungsbedingten Notwendigkeiten heraus – ein Abbau aller Arbeitsbeschränkungen für Frauen, z. B. im Hinblick auf körperliche Schwerstarbeit (Däubler-Gmelin: 29).

Richtig ist es auch, dass Frauenerwerbsarbeit jetzt mehr wertgeschätzt wurde als in der Vorkriegszeit. Aber, sie wurde auch zugleich als Gefährdung der „normalen Ordnung“ wahrgenommen. Die verkehrte Welt der „Frauenmobilisierung für die Heimatfront“ sollte revidiert und auf dem Arbeitsmarkt die „natürliche Privilegierung“ des männlichen Geschlechts wiederhergestellt werden (vgl. ausführlich Rouette).

Und so geschah es: Durch mehrere Demobilisierungsverordnungen wurde u. a. auf das Recht der Kriegsteilnehmer verwiesen einen Arbeitsplatz einzunehmen. Forderungen wurden laut nach Entlassung der Arbeitskräfte, die nicht auf Erwerb angewiesen waren. Arbeitsplätze sollten nach den Kriterien der sozialen Gerechtigkeit vergeben werden. Kaum erstaunen kann es, dass dabei viele Frauen auf der Strecke blieben. So konnten selbst Beamtinnen jederzeit auch bei lebenslänglicher Einstellung mit sechswöchiger Kündigungsfrist entlassen werden, wenn nach Einschätzung der Behörde die wirtschaftliche Versorgung gesichert schien⁴.

Diese Politik der staatlichen Arbeitsmarktregulierung wurde im Übrigen sowohl von den Sozialdemokraten als auch den Gewerkschaften gestützt. Zwar hielt man es für nicht zumutbar, dass Kriegerwitwen ihren Arbeitsplatz umstandslos räumten, mit dem sie schließlich ihre Familien über Wasser hielten. Aber, bei den übrigen erwerbstätigen Frauen gab es offensichtlich keine Bedenken. So hieß es beispielsweise u. a. im Jahresbericht der Gewerkschaftskommission Berlins und Umgebung für das Jahr 1918 (Berlin 1919): *„(...) Dagegen halten wir das Bestreben, parasitärer Elemente, d. h. solche, die es nicht unbedingt wirtschaftlich nötig haben zu arbeiten, aus dem Produktionsausschuss auszuscheiden, für ein durchaus gesundes⁵.“*

Die Ausweitung der Frauenerwerbsarbeit war ganz offenbar nur der Not geschuldet – eine wirkliche Akzeptanz gab es zu diesem Zeitpunkt noch nicht. Die negativen Auswirkungen der Demobilisierungsverordnungen trafen nicht nur die betroffenen Frauen sondern beeinflussten auch die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit und ihre Akzeptanz durch die Gesellschaft. Demonstriert wurde zugleich, welch geringen Stellenwert die Frauenerwerbstätigkeit auch in Zukunft haben sollte und wo man die eigentliche Aufgabe der Frau sah: in der Familie.

Allerdings, waren in der Weimarer Republik auch durchaus Fortschritte zu verbuchen: So gelang zunehmend mehr Frauen der Zugang zu einer formalen Berufsausbildung, die bessere Arbeitsmarktchancen versprach. So wurden in der Öffentlichkeit jetzt auch durchaus positive Auswirkungen der Erwerbstätigkeit von Frauen gesehen. Insbesondere für die Gruppe der ledigen jungen Frauen wurde die Erwerbstätigkeit zwischen Schulentlassung und Heirat als sinnvoll und notwendig akzeptiert. Aber auch die Erwerbstätigkeit für verheiratete Frauen wurde positiver bewertet. Dieses nicht zuletzt deshalb, weil Ehefrauen dadurch in der Lage waren, für sich und ihre Kinder jederzeit Einkommen erwerben zu können. Damit waren sie in Notsituationen nicht abhängig vom Mann und auch nicht von der öffentlichen Fürsorge.

Im Ergebnis setzte sich erstmals das Modell der „weiblichen Doppelrolle“ in Form der phasenweisen Erwerbsarbeit breiter durch. Aber, dominierend war nach wie vor das bürgerliche Familienideal mit dem weiblichen Hauptberuf „Hausfrau und Mutter“. Diese Orientierung mit der Definition der Frauenerwerbsarbeit als Zuverdienst und Übergang begründete mit die schlechteren Berufschancen für Frauen und eine geringere Entlohnung. Verfestigt wurde damit zugleich zum einen die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes sowie die Abschottung der Teilarbeitsmärkte für Frauen und Männer und schließlich die Wahrnehmung der erwerbstätigen Frauen als ein billiges und flexibles Arbeitskräftepotential.

⁴ Artikel 14 der Personalabbauverordnung vom 27. 10.1923 (zitiert nach Däubler-Gmelin:30).

⁵ abgedruckt bei Rouette: 101 f

Die ungleichen Erwerbschancen für Männer und Frauen wurden nicht zuletzt durch institutionelle Strukturen reproduziert. Eine besondere Rolle kam dabei den neugeschaffenen Arbeitsämtern zu (Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung), aber auch den staatlichen Volks- und Berufsschulen. Hier wurde in den zwanziger Jahren das Leitbild der weiblichen Doppelrolle vermittelt, bei gleichzeitiger Ausbildung für den weiblichen Hauptberuf.

I.2.

Kommen wir zu unserer zweiten Station:

Frauenerwerbsarbeit im Nationalsozialismus

Die wenigen Fortschritte die in der Weimarer Republik für die Erwerbstätigkeit von Frauen erreicht werden konnten, wurden durchweg wieder zurückgefahren.

„Eine Beschränkung der Frauenarbeit gehört zu den dringendsten Forderungen der neuen Wirtschaftsordnung“.

so Dr. Fast, Mitglied des Reichswirtschaftsrates der NSDAP im Jahre 1933.

Kampf gegen das so genannte „Doppelverdienertum“ lautete das Motto.

„(...)Unsere Notverordnungen werden lauten: Alle Doppelverdiener müssen sofort aus den Betrieben. Aus den öffentlichen Kontoren und Betrieben werden sofort alle Frauen und Mädchen entlassen“, so Esser in einer Rede in Stuttgart, Anfang Februar 1932.

Die ökonomische Krise sollte zu Lasten der Frauen bewältigt werden: Frauen die als versorgt galten, d. h. Ehefrauen durch ihren Ehemann, Töchter durch ihren Vater, konnten umstandslos entlassen werden. Frauen im Nationalsozialismus wurden als „Hüterin von Heim und Herd“ nunmehr systematisch aus Berufstätigkeit und öffentlichem Leben verdrängt.

Adolf Hitler fasste 1934 in einer Rede auf einer nationalsozialistischen Frauentagung die Position prägnant zusammen:

„...das Programm unserer nationalsozialistischen Frauenbewegung (enthält) eigentlich nur einen einzigen Punkt, und dieser Punkt heißt: „das Kind“.⁶

Ehstandsdarlehen, Kopfprämien, Mutterkreuze sollten die Gebärfreudigkeit der Frauen fördern. Für das nationalsozialistische Regime gehörten Frauen in die Küche und zu den Kindern, nicht aber ins Büro, in den Betrieb oder an die Werkbank.

Auch im zweiten Weltkrieg haben Frauen dann die Männer am Arbeitsplatz ersetzen müssen, aber in bescheidenerem Umfang. Die als Soldaten eingezogenen Männer wurden zum größten Teil durch Zwangsarbeiter und Kriegsgefangene ersetzt.

Allerdings änderte sich die praktische Arbeitsmarktpolitik: Arbeitsverbote für Frauen wurden aufgehoben. 1938 wurde der weibliche Pflichtarbeitsdienst eingeführt. Bereits ein Jahr später wurden dann zunehmend Arbeitsschutzbestimmungen und Arbeitsbeschränkungen für bisher verbotene Frauenarbeit (z. B. im Bergbau) außer Kraft gesetzt.

⁶ zitiert nach J.C. Fest, 1963, Das Gesicht des Deutschen Reiches. Profile einer totalitären Herrschaft, München 1963, S. 363f

I.3

Wir erreichen die dritte Station unserer Reise:

Frauenenerwerbstätigkeit nach dem 2. Weltkrieg⁷

Nach 1945 herrschte ein noch größerer Mangel an männlichen Arbeitskräften als im Krieg. 3,6 Millionen deutsche Soldaten waren im Krieg gefallen oder vermisst und ein Rückgriff auf Kriegsgefangene und Zwangsarbeiter war jetzt nicht mehr möglich. Zugleich mussten der Wiederaufbau und die Versorgung der Bevölkerung bewältigt werden. Von den Besatzungsmächten wurden deshalb arbeitsmarktbezogene Maßnahmen eingeleitet, wiederum in Verbindung mit verstärkter Pflichtarbeit. Frauen wurden in fast allen Wirtschaftsbereichen beschäftigt, allerdings in vielen Männerberufen ohne dass sie für die gleiche Arbeit und die gleiche Leistung den gleichen Lohn erhielten, obwohl ihnen das zugesichert worden war. So gehörten z. B. in der unmittelbaren Nachkriegszeit Steine klopfende Frauen und Frauen auf dem Bau zum alltäglichen Bild. Die Besatzungsbehörden machten jedoch deutlich, dass es sich dabei nur um Arbeit auf Abruf handeln könne. Frauen wurden deshalb auch nur als Hilfsarbeiterinnen mit entsprechend niedrigeren Löhnen eingestuft und besaßen auch nicht das Recht, sich zu Facharbeiterinnen qualifizieren zu lassen (vgl. Ruhl:39ff).

Die Abschwächung des wirtschaftlichen Wachstums nach der Währungsreform mit einem gleich bleibenden Zustrom von Flüchtlingen, Vertriebenen und Kriegsrückkehrern bis März 1950 führte zu einem starken Anstieg der Arbeitslosigkeit. Bereits seit 1948/49 nahm die Bereitschaft der Behörden und auch der Gewerkschaften zu, Frauen zu Gunsten der erwerbslosen Männer aus ihren Stellen zu drängen. Das Ergebnis war ein überdurchschnittlicher Anstieg der Frauenarbeitslosigkeit (vgl. Ruhl:72f).

Ebenso wie nach dem 1. Weltkrieg gab es wieder das Argument: Frauen haben zurückzustehen, wenn Arbeit knapp ist. Rechtliche Regelungen begünstigten diesen Prozess: So mussten noch vielfach nach § 63 des Deutschen Beamtengesetzes (DBG), Beamtinnen aus ihrem Beruf ausscheiden, wenn sie heirateten⁸.

Ab Mitte der 50er Jahre änderte sich die Arbeitsmarktsituation drastisch: Im Zuge des so genannten „Wirtschaftswunders“ führte die konjunkturelle Expansion der westdeutschen Wirtschaft zu Engpässen bei den Arbeitskräften. Die Frauen wurden zur wichtigsten Arbeitskraftreserve nachdem das Reservoir der männlichen Arbeitskräfte ausgeschöpft war⁹. Die Rolle der Frau in der Gesellschaft wurde neu definiert. Es kam zu einer Lockerung der frauenfeindlichen Politik, ohne dass jedoch den Frauen tatsächlich bessere bzw. gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt eingeräumt wurden wie den Männern.

Durch den starken Beschäftigtenanstieg der Frauen wurde eine breite, kontrovers geführte öffentliche Diskussion ausgelöst. Von konservativer Seite wurde sie vor allem mit dem Ziel geführt, insbesondere die außerhäusliche Berufstätigkeit von Müttern in Grenzen zu halten.

⁷ Hinweis: alle folgenden Angaben beziehen sich auf Westdeutschland. Die Entwicklung in der DDR/Ostdeutschland ist – gerade wenn es um die Frauenenerwerbstätigkeit geht, grundlegend anders verlaufen. Aus Zeitgründen kann auf die Unterschiede nicht eingegangen werden.

⁸ Allerdings nahmen Behörden, Betriebe und auch Gerichte gegenüber den so genannten „Doppelverdienern“ keine einheitliche Haltung ein. So lehnte das Innenministerium von NRW die Entlassung von verheirateten Beamtinnen aus Gründen der Gleichberechtigung ab, einzelne Behörden sprachen des ungeachtet weiterhin Kündigungen aus: So hielt das LVG Münster eine Entlassung für rechtens aber das AG Duisburg nicht (vgl. Ruhl:89ff und 98 ff)

⁹ Von 1952-1959 stieg die Zahl der abhängig Beschäftigten (Arbeiter, Angestellte, Beamte) um ca. 30 % auf nunmehr 20,1 Mio. an. An der Beschäftigungsexpansion waren die Männer mit einem Anstieg von 24,6 %, die Frauen jedoch mit 42,9 % beteiligt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl erhöhte sich damit auf 33,9 %.(vgl. Ruhl:205)

So beklagte Heinz Kirchhoff, der Direktor der Uni-Frauenklinik Göttingen, noch im Jahre 1961:

„(...) Wie vor 100 Jahren die „Kinderarbeit“ ein Schandfleck unserer Sozialverfassung war, so ist es jetzt die Mütterarbeit“¹⁰.

Immer wieder war die Rede von drei Millionen erwerbstätigen Müttern, die das Ausmaß der Problematik deutlich machen sollte. Die Zahl war irreführend, da zum einen sowohl Mütter als mithelfende Familienangehörige, Selbständige als auch abhängig Beschäftigte enthalten waren. Zudem wurde in der öffentlich geführten Diskussion auch nicht nach Alter und Zahl der zu betreuenden Kinder unterschieden. Hinterfragt werden muss genauso die stereotyp in Umlauf gesetzte, aber nie bewiesene Zahl von 3 Millionen so genannter „Schlüsselkinder“. Den berufstätigen Frauen wurde vorgeworfen, einen Beruf aus „Geltungsdrang“ und „Luxusbedürfnis“ zu ergreifen und darüber ihre eigentlichen Aufgaben in der Familie zu vernachlässigen (vgl. Ruhl:206).

Mehrere Studien haben demgegenüber eindeutig nachgewiesen, dass in dieser Zeit die Mehrheit der berufstätigen Mütter deshalb arbeiten ging, weil das Erwerbseinkommen schlicht zum Überleben benötigt wurde¹¹.

Gleichwohl, es wurde erheblicher Handlungsbedarf gesehen - wenn auch je nach politischem Standort – in unterschiedlicher Art und Weise. Die Regierungspolitik sah in einer familienfreundlichen Politik mit konkreten staatlichen Hilfeleistungen für die Familien einen Ansatz zur Begrenzung der Frauen- und Müttererwerbstätigkeit. Die von der CDU-Regierung betriebene Familienpolitik, unter Führung von Familienminister Wuermeling, führte in der Tat mit Kindergeld und anderen Vergünstigungen zu einem familienfreundlicheren Klima. Nicht erreicht wurde jedoch das Ziel, die berufstätigen Mütter an den häuslichen Arbeitsplatz zurück zu holen, eher galt das Gegenteil¹².

Demgegenüber sahen die Gewerkschaften Handlungsbedarf zum einen in der Verbesserung der Vereinbarkeitsproblematik, z. B. durch Einrichtung von Teilzeit-Arbeitsplätzen und durch den Ausbau von Kinderbetreuungssystemen. Zum anderen setzten sie sich für konkrete Verbesserungen von Bedingungen am Arbeitsplatz ein. Ziel war hier u. a. „Gleicher Lohn für Männer und Frauen“. Erreicht wurde, dass die so genannten Frauenlohngruppen durch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichtes abgeschafft wurden. Nicht mehr zulässig war damit eine generelle Minderbezahlung von Frauen nur aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit¹³. Allerdings wurde durch Einrichtung so genannter „Leichtlohngruppen“ die Praxis der Lohnungleichheit für Frauen jedoch weitergeführt (Ruhl:207f) wozu nicht zuletzt das Bundesarbeitsgericht selbst die Begründung geliefert hatte.¹⁴

¹⁰ Heinz Kirchhoff, Direktor der Universitäts-Frauenklinik Göttingen, über „Die Belastung der berufstätigen Frau und die damit verbundenen gesundheitlichen Gefahren“. Vortrag anlässlich der Eröffnungskundgebung des 64. Deutschen Ärztetages in Wiesbaden am 29.5.1961 (vgl. Dokument 87 in Ruhl:226)

¹¹ Edith Hinze hat z. B. in einer Studie über die „Lage und Leistung erwerbstätiger Mütter“ 1000 Mütter in West-Berlin befragt. Darunter waren gut ein Drittel Mütter aus Vollfamilien, mit einem „Ernährer“. Zwei Drittel aller befragten Frauen trugen zwischen einem Drittel bis zur Hälfte zum Familienunterhalt bei. (vgl. Dokument 86 in Ruhl:223ff)

¹² Allein von 1950 bis 1962 erhöhte sich die Zahl der erwerbstätigen Frauen insgesamt um 19 %, der erwerbstätigen Frauen ohne Kinder um 57 % und der Mütter mit Kindern unter 14 Jahren sogar um 74 % (Ruhl: 207)

¹³ Die tariflichen Abschläge für Frauenlöhne betragen in den Jahren 1949 bis 1954 durchschnittlich 10 bis 25 %, so die Ergebnisse der Tarifbeobachtung des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften (WWI) (vgl. Dokument 84 in Ruhl:216ff)

¹⁴ Das BAG hatte durch seine eigene Argumentation den Weg gewiesen, wie sein Spruch rechtlich korrekt umgangen werden konnte: „Sollte eine solche Methode der Tarifangleichung dazu führen, dass Frauen alsdann geringer entlohnt werden, weil gerade sie es sind, die die leichtere Arbeit leisten, so bestehen dagegen keine rechtlichen Bedenken“ Quelle: W. Rohmert, W. Rutenfranz, Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen, hg. Vom BMAS, Bonn 1975:16, abgedruckt bei Däubler-Gmelin:38

I.4

Die vierte Station:

Frauenberufstätigkeit ab den 70er Jahren

„Das Private ist politisch!“, das war der Slogan der bundesdeutschen Frauenbewegung in den 70er Jahren. Die gesellschaftliche Umbruchsituation führte dazu, dass nunmehr auch vielen Frauen – selbst aus bildungsfernen Schichten – der Zugang zu einer besseren schulischen und beruflichen Bildung gelang. Das war, zumindest damals, eine Eintrittskarte zu einer qualifizierten Berufstätigkeit. Frauenberufstätigkeit wurde insgesamt positiver bewertet und es zeichnete sich eine zunehmende Berufsorientierung von Frauen ab, die bis heute ungebrochen ist.

Für junge Frauen ist seitdem eine qualifizierte Berufsausbildung und -tätigkeit Normalität geworden. Die Ehe als lebenslange Versicherungs- und Versorgungseinrichtung wurde jetzt zunehmend in Frage gestellt¹⁵. Gleichwohl wollten die jungen Frauen auf Familie und Kinderwunsch nicht verzichten; sie wollten beides: Beruf und Mutterschaft. Selbst für Frauen in den mittleren Jahren gewann die Berufstätigkeit einen neuen Stellenwert. Sie versuchten in zunehmendem Maße nach der so genannten Familienphase als Berufsrückkehrerinnen wieder Zugang zum Arbeitsmarkt zu bekommen.

Das traditionelle Frauenberufsmodell, das bei Heirat und/oder Mutterschaft ein endgültiges oder zumindest doch langjähriges Ausscheiden aus dem Beschäftigungssystem vorsah, wurde ein Auslaufmodell. Es wurde ersetzt durch die bis heute vorherrschende modernisierte Variante der Versorgung, in der auch Frauen mehr oder weniger kontinuierlich berufstätig sind. Allerdings, überwiegend mit dem Mann als Haupternährer auf einem Vollzeitberufsstelle und der Frau als Zuverdienerin im Rahmen der Geringfügigkeitsgrenze oder auf einem Teilzeitberufsstelle.

Die anhaltenden strukturellen Probleme der Berufstätigkeit von Frauen wurden jedoch lange nicht angefasst (z. B.: Mindereinkommen von Frauen, mangelnde berufliche Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten). Erst Ende der 80er Jahre entwickelte sich dann europaweit eine breite öffentliche Diskussion um die Benachteiligungen von Frauen im Berufssystem. So empfiehlt 1984 der Rat der europäischen Gemeinschaften den Mitgliedsstaaten:
„eine Politik positiver Maßnahmen anzunehmen, um die faktische Ungleichheit, mit der Frauen im Berufsleben konfrontiert sind, zu beseitigen, sowie die Aufhebung der Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt zu fördern“¹⁶.

Es gab auch durchaus Fortschritte auf dem Weg zu einem geschlechtergerechten Arbeitsmarkt in Westdeutschland: bundesweit wurden Frauenministerien eingerichtet, so im Land Bremen 1980 die Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF)¹⁷. In den folgenden Jahren wurden in vielen Bundesländern Wettbewerbe zum Thema „Frauenfreundlicher Betrieb“ veranstaltet, mehrfach auch im Land Bremen. Durch die Verabschiedung von Landesgleichstellungsgesetzen – 1990 im Land Bremen – und der Einsetzung von Frauenbeauftragten in allen Dienststellen war die Frauenförderung im Bereich der öffentlichen Beschäftigung zumindest formal ein gutes Stück vorangekommen. Anders sah es jedoch mit der Förderung von Frauen in Betrieben und Unternehmen der freien Wirtschaft aus, wo es keine gesetzlichen Regelungen gab und auch heute noch nicht gibt.

¹⁵ Neben der traditionellen Kleinfamilie entwickelten sich andere alternativen Familien- und Lebensformen.

¹⁶ Empfehlung des Rates vom 13.12.1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen.

¹⁷ 1980: Errichtungsgesetz; Die ZGF ist eine ressortfreie Landesbehörde. Durch Geschäftsverteilung des Senats wird eine Senatskommissarin bestimmt. Zur Zeit ist die Anbindung beim Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales. Die Landesbeauftragte hat Gaststatus in der Staatsräterunde.

Im Juli 2001 einigte sich zwar die Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft auf eine freiwillige Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Betrieben der Wirtschaft, die bislang jedoch weitgehend als gescheitert angesehen werden muss.

Des ungeachtet schlug sich das insgesamt positivere gleichstellungspolitische Klima auch in institutionellen und gesetzlichen Regelungen z. B. im geltenden Arbeitsförderungsrecht nieder. Es gab so etwas wie eine arbeitsmarktpolitische Aufbruchstimmung für Frauen. Niemand sollte nur aufgrund einer Mutterschaft auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt werden. So erhielten die sogenannten Berufsrückkehrerinnen einen Rechtsanspruch auf bevorzugten Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen, wie z. B. beruflicher Weiterbildung mit Unterhaltsgeld. Ergänzend wurden von Bundesländern bzw. Kommunen auch besondere Beratungsstellen für diese Personengruppen geschaffen¹⁸.

2002 trat dann eine umfassende Reform des Arbeitsförderungsrechtes in Kraft, das so genannte Job Aktiv-Gesetz. Dieses Gesetz war aus Sicht der Frauen das fortschrittlichste Arbeitsförderungsgesetz, das es jemals gab. Im Sinne der EU-Doppelstrategie waren zwei Ziele handlungsleitend. Die Entstehung von neuen geschlechtsspezifischen Benachteiligungen sollte verhindert werden und zugleich bestehende geschlechtsspezifische Benachteiligungen abgebaut werden. Dieses Gesetz konnte jedoch seine Wirksamkeit kaum entfalten. Es war noch keine 100 Tage in Kraft, als 2002 die von der rot/grünen Koalition eingesetzte Regierungskommission für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ihre Arbeiten aufnahm. Die Auswirkungen der Umsetzung der daraus resultierenden so genannten Hartz-Reformen, bedeuten – insbesondere aus Frauensicht – faktisch einen Rückschritt hinter das bislang Erreichte.

Ziehen wir ein Zwischenfazit unserer kleinen Zeitreise. Im Grundgesetz (Art. 3.2) heißt es eindeutig:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“.

Volle Gleichberechtigung für Frauen war damit formal garantiert, aber sie sollte Bestandteil der Normalfamilie sein.

So lautet Artikel 6 Abs.1 GG:

„Ehe und Familie stehen unter dem besonderen Schutz der staatlichen Ordnung.“

So ist es vielleicht kein Zufall, dass bis immerhin noch 1977 nach dem BGB besondere faktische Ungleichheiten weiter bestanden: Verheiratete Frauen hatten nach wie vor den Haushalt in eigener Verantwortung zu führen und waren nur dann berechtigt erwerbstätig zu sein, wenn sie ihre Pflichten in Ehe und Familie nicht vernachlässigten (§ 1356 BGB). Ehemänner konnten sogar bis zur Verabschiedung des Ersten Gleichberechtigungsgesetzes von 1958 (mit Ermächtigung des Vormundschaftsgerichtes) das Dienstverhältnis ihrer Ehefrauen gegen deren Willen fristlos kündigen (§ 1358 BGB), wenn sie meinten, ihre Frauen kämen wegen ihrer beruflichen Tätigkeit ihren Verpflichtungen in Ehe, Familie und Haushalt nicht ausreichend nach¹⁹. D. h., erst vor 30 Jahren wurde mit dem 1977 in Kraft getretenen Eherechtsreformgesetz die ‚Hausfrauenehe‘ als gesetzliches Leitbild aufgegeben.

¹⁸ In Bremen hießen diese Beratungsstellen „Zurück in den Beruf“ (ZIB); in der Stadt Bremen ist sie eine der Vorläuferin des Projektes ‚Frauen in Arbeit und Wirtschaft‘, die nunmehr umfassendere und neue Beratungsaufgaben wahrnimmt (u. a. Beratung für den Übergang in die Selbstständigkeit, Beratung für Frauen mit Migrationshintergrund). In Bremerhaven firmiert die Frauenberatungsstelle noch unter dem Namen ZIB, hat hier jedoch ebenfalls sehr viel umfangreichere Aufgaben übernommen.

¹⁹ Vgl. ausf.: Däubler Gmelin: 35; Notz: 2006 a: 1

II. Einblick

Wir sind angekommen im Jahre 2007, hier und heute in der Bundesrepublik Deutschland. Das Ziel unserer Zeitreise haben wir erreicht – aber haben wir auch das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen im Erwerbsleben erreicht? Zweifel erscheinen angebracht. Man erinnere sich nur an die erregte, kontrovers geführte öffentliche Diskussion, die die Absicht der Familienministerin von der Leyen zum Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die unter 3-Jährigen Kinder ausgelöst hat.

II.1

Festzuhalten ist, es gibt nicht mehr Regelungen über die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Heirat einer Frau. Es gibt auch keine prozentualen Abschlagsklauseln für Frauenlöhne in Tarifverträgen und Kündigungen von Frauen nur um sie gegen Männer auszutauschen. Die offene Diskriminierung ist beseitigt – das bedeutet jedoch nicht, dass Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männern im Erwerbsleben nicht mehr vorkommen. Lediglich die Direktheit und Plumpheit von Benachteiligungen und Diskriminierungen hat sich im Zeitverlauf verändert, nicht jedoch die diskriminierende Praxis generell (vgl.:Pfarr/Bertelsmann:14f und 35ff)

Schauen wir genauer hin:

Positiv ist zum einen, dass die jungen Frauen heute hoch motiviert und hervorragend ausgebildet sind (55 Prozent der AbiturientInnen sind weiblich). Die meisten jungen Frauen können sich ein Leben ohne Erwerbstätigkeit nicht vorstellen, wie die Ergebnisse der neuen Shell-Studie eindrücklich belegen. Zum zweiten befördert der Strukturwandel der Wirtschaft die Frauenerwerbstätigkeit. Während Arbeitsplatzverluste sich in erster Linie auf den industriellen Beschäftigungsbereich konzentrieren, wo hauptsächlich Männer arbeiten, sind Beschäftigungsgewinne vor allem im Dienstleistungsbereich zu verzeichnen. Hier finden sich die typischen Frauenarbeitsplätze. Schließlich wirkt sich die demographische Entwicklung günstig aus. Die Wirtschaft ist aufgrund der Alterung der Erwerbsbevölkerung in absehbarer Zeit auf die gut qualifizierten Frauen angewiesen. Das gilt auch unter der Annahme, dass die Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften weiter ausgedehnt wird.

Positiv ist schließlich auch, dass in den letzten Jahrzehnten die Gleichstellung von Frauen in Beschäftigung und Beruf zu einem zentralen Anliegen der europäischen Gleichstellungspolitik geworden ist. Bis 2010 sollen 60 Prozent aller Frauen im erwerbsfähigen Alter in den Arbeitsmarkt integriert werden – darauf hat sich auch die Bundesrepublik festgelegt. Dieses ehrgeizige Ziel – scheint sogar schon 2005 mit einer Quote von 59,3 Prozent fast erreicht.

Ein Blick in die Statistik bestätigt offenbar ebenfalls die Annahme, dass Frauen ihre Position auf dem Arbeitsmarkt grundlegend verbessern konnten. Das gilt sowohl für die Entwicklung der Beschäftigung als auch der Arbeitslosigkeit, die sich bei den Frauen günstiger entwickelt hat als bei den Männern.

Frauen scheinen also die aktuellen GewinnerInnen auf dem Arbeitsmarkt zu sein – oder?

Bei näherer Betrachtung trübt sich das Bild und zwar sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht:

Stichwort Beschäftigung: Auf den ersten Blick ist es zwar richtig, dass Frauen die BeschäftigungsgewinnerInnen der letzten Jahre waren. Aber bei näherer Betrachtung wird deutlich, dass sich die Beschäftigungszuwächse der letzten Jahre für Frauen ausschließlich auf Teilzeitbeschäftigung, Mini- und Midi-Jobs und Ich-AGs konzentrieren.

Das sind nur zu häufig minder abgesicherte und nicht existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse. Besorgniserregend ist, dass zugleich ein Abbau der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitarbeitsplätze für Frauen erfolgte. Im Ergebnis ist das Arbeitsvolumen von Frauen, d. h. die Gesamtzahl der von Frauen gearbeiteten Stunden auf Vollzeit umgerechnet, zwischen 1991 und 2004 nicht gestiegen sondern sogar gesunken²⁰. Mit anderen Worten, die Arbeit wurde lediglich auf mehr Köpfe verteilt. Die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt hat sich allenfalls quantitativ verbessert nicht jedoch qualitativ.

Zudem: Frauenarbeit konzentriert sich nach wie vor in typischen Frauen-Beschäftigungsbereichen mit nur geringen Aufstiegs-, Entwicklungs- und Einkommensmöglichkeiten. Fast die Hälfte (47 %) der Gesamtheit aller weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und sogar 60 % aller Teilzeit-Beschäftigten konzentrieren sich auch noch 2005 im Land Bremen in nur fünf Branchen: Einzelhandel, Erziehung/Unterricht, Gesundheitswesen, Sozialwesen und sonstige Dienstleistungen²¹. Diese ungleiche Teilhabe an dem breiten Berufsspektrum wird durch das traditionelle, geschlechtsspezifisch strukturierte Ausbildungssystem reproduziert. Mehr als jede zweite junge Frau erlernt in Deutschland entweder den Beruf einer Bürofachkraft, Sprechstundenhelferin oder Verkäuferin²².

Zwar haben in den letzten Jahren immer mehr Frauen den beruflichen Einstieg geschafft, nicht jedoch den beruflichen Aufstieg. Nach wie vor sind es die Männer, die die Führungsetagen erreichen. Der Frauenanteil im gehobenen Management beträgt lediglich 6 Prozent. In Deutschland ist bei keinem einzigen DAX notierten Unternehmen eine Frau im Vorstand.

Und schließlich haben wir nach wie vor das Problem der Mindereinkommen von Frauen. Eine aktuelle Studie hat es 2007 gerade wieder einmal bestätigt: Das durchschnittliche Einkommen von Frauen mit Vollzeittätigkeit liegt auch noch 2002 in Westdeutschland um 24 % niedriger als das von Männern. Damit ist in Deutschland die Angleichung eher ungünstiger verlaufen als in den meisten anderen europäischen Staaten²³.

Kommen wir zum Stichwort „Arbeitslosigkeit“. Richtig ist auch hier, dass die Arbeitslosenquote der Frauen bis in die jüngste Zeit hinein niedriger liegt als die der Männer. Das ist kaum erstaunlich und schlicht mit dem schon erwähnten Tertiarisierungstrend zu erklären, d. h. der abnehmenden Bedeutung von Industrie-(Männer)Arbeitsplätzen bei zunehmendem Ausbau der (Frauen)Beschäftigung im Dienstleistungsbereich. Aktuell ist allerdings zu konstatieren, dass Frauen von dem Wirtschaftsaufschwung und dem Abbau der Arbeitslosigkeit nur unterproportional profitieren. Die Arbeitskräftenachfrage konzentriert sich auf den industriell/gewerblichen Bereich und hier zudem vor allem bei der Leiharbeit.

²⁰ Zur Entwicklung der Frauenbeschäftigung vgl. IAB 2005; Zur Entwicklung des Arbeitsvolumens vgl.; erst in jüngster Zeit konnte ein geringfügiger Anstieg der Stundenzahlen wieder erreicht werden.

²¹ Quelle: Statistisches Landesamt Bremen; vgl. Baumeister, Hella, Hart(z)e Zeiten für Frauen ...die zweite!, Vortrag Ms., Bremische Evangelische Kirche, 7.Juli 2006.

²² Vgl. IAB Kurzbericht 1/07, Das Ausbildungsspektrum hat sich während der vergangenen 20 Jahre kaum verändert: Aktuell erlernen 29 % aller Frauen den Beruf einer Bürofachkraft; 16,4% einer Sprechstundenhelferin und 8,1 % den einer Verkäuferin.

²³ Deutschland nimmt europaweit die drittschlechteste Position ein. In allen anderen EU-Ländern – außer Estland und der Slowakei – gibt es nicht so große Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen. Der Grund dafür liegt neben der Segmentierung und unterschiedlichen Dynamik der Teilarbeitsmärkte von Frauen und Männern in der mittelbaren Diskriminierung von Frauen in der betrieblichen Personalpolitik wie das Institut für Arbeitsmarktforschung der Bundesagentur für Arbeit feststellt. In den vergangenen 25 Jahren konnten die Frauen kaum Boden gut machen: 1977 betrug das Mindereinkommen 72 % (vgl. Gender Daten Report 2005).

Hinzu kommt: Wenn Frauen arbeitslos sind, bleiben sie es länger. Die Langzeitarbeitslosigkeit liegt bei ihnen höher. Wenn sie arbeitslos sind, haben Frauen eindeutig schlechtere Chancen eine neue Stelle zu bekommen als die Männer. (35 % gegenüber 46 % finden innerhalb eines Jahres eine neue Position. Mehr Frauen als Männer haben sich zudem erzwungen oder mangels Arbeitsplatz-Alternativen, in die so genannte Stille Reserve zurückgezogen. Das bedeutet, die tatsächliche Arbeitslosigkeit von Frauen liegt nicht nur deutlich höher als in den amtlichen Statistiken ausgewiesen, sondern auch die Beharrungstendenzen in der Nicht-Erwerbstätigkeit sind deutlich größer.

Diese aktuellen Probleme von Frauen im Erwerbssystem kennen wir doch noch? Ist also alles beim Alten geblieben? Eindeutig: Nein !

Wie wir gesehen haben, wirken institutionelle und rechtliche Rahmenbedingungen bei der Behinderung oder der Beförderung von Frauen-Erwerbstätigkeit unterstützend. Aktuell gilt das besonders für die Gesetze für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt - besser bekannt als Hartz I bis IV. Der Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik insgesamt, d. h. die Umsetzung der Hartz-Reformen und Agenda 2010, haben insbesondere die Erwerbschancen und -risiken für Frauen in Deutschland einschneidend verändert.

II.2

In der Präambel des Berichtes der Regierungskommission für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt hieß es 2002 noch:

„Eine Voraussetzung für das Erreichen eines hohen Beschäftigungsstandes und einer sich ständig verbessernden Beschäftigungsstruktur ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt“ ... und weiter... „Aktivierende Arbeitsmarktpolitik (...) ermöglicht Frauen wie Männern eine eigenständige Existenzsicherung“ (Hartz u.a.2005).

Das war der Anspruch – die Realität sieht weniger glänzend aus. Die „größte Arbeitsmarktreform in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland“ hat insgesamt die bestehenden Ungerechtigkeiten bei der Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbssystem und in der Arbeitsmarktpolitik nicht verringert sondern im Gegenteil eher verschärft. Das ist erstaunlich, gilt doch nach Art.3 Amsterdamer Vertrag das Prinzip ‚Gender Mainstreaming‘ in allen Staaten der Europäischen Union. Danach sollen bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig berücksichtigt werden, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. So weit die Theorie!

Und die Praxis? Alle gesetzlichen und untergesetzlichen Regelungen sind selbstredend geschlechtsneutral formuliert. Das Prinzip Gender Mainstreaming ist jedoch – entgegen dem Anspruch – nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden: Frauen sind von den Auswirkungen der Arbeitsmarktreform aufgrund ihrer anderen Lebens- und Berufsbiographien häufig stärker und anders betroffen als Männer.

Um nur zwei Problembereiche heraus zu greifen:

1. Ausgrenzung aus dem Leistungsbezug

Schon mit Hartz I haben viele Arbeitslose durch eine Verschärfung der Bedürftigkeitsprüfung ihren Leistungsanspruch verloren. Eine neue Qualität wurde dann mit der Umsetzung von Hartz IV erreicht. Für Langzeitarbeitslose, die überhaupt noch Anspruch auf Unterstützungsleistungen der sogenannten Grundsicherung für Arbeitssuchende haben (ALG II) erfolgte mit dem Konstrukt der „Bedarfsgemeinschaft“ eine Abkehr von der Orientierung an dem früheren individuellen Erwerbseinkommen.

Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft haben keinen individuellen, unabhängigen Anspruch auf Leistungen, vielmehr wird von ihnen gegenseitige Unterstützung erwartet. Wenn der Partner genug verdient, besteht so schon nach einem Jahr Erwerbslosigkeit kein eigenständiger Anspruch auf Leistungen mehr. Die mit Hartz IV nochmals drastisch verschärften Bedingungen für die Anrechnung von Partnereinkommen und Vermögen grenzt immer mehr Personen – hauptsächlich Frauen – aus dem Leistungsbezug und damit weitgehend aus der arbeitsmarktpolitischen Förderung aus. Das ist kein Zufall, denn nach wie vor leben mehr Frauen als Männer mit besser verdienenden Partnern zusammen.

Diese Gruppe der arbeitslosen Nichtleistungsbeziehenden sind die eigentlichen Verliererinnen von Hartz IV, sie werden auf die traditionelle Versorgung zurück verwiesen

- egal ob sie verheiratet sind oder nicht.

- egal ob sie jahrzehntlang berufstätig waren

- egal ob sie ungelern, eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss vorweisen können.

Nach einer Schätzung des Sozialverbandes Deutschland, erhalten bereits 60 % aller erwerbslosen Frauen keine Leistungen mehr. Die mit den Hartz-Reformen umgesetzten neuen leistungsrechtlichen Regelungen stärken damit das überholte, so genannte Ernährermodell und führen zu einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen²⁴.

2. Ausweitung des Niedriglohnsektors

Viele der ehrgeizigen Ziele der Hartz-Reform sind nicht erreicht worden. Das gilt jedoch nicht für die erklärte Absicht, den Niedriglohnsektor auszuweiten. Erreicht wurde eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, die mit einer Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse einhergeht. Schwerpunkte sind dabei vor allem die (Frauen)Beschäftigungsbereiche im Dienstleistungssektor. Ganz überwiegend sind deshalb Frauen die Leidtragenden.

So wurde bereits mit dem ersten Teil der Hartz-Reformen ab 2003 u.a. die Neuordnung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, d. h. der so genannten Mini-Jobs umgesetzt. Als Ergebnis erhöhte sich bundesweit drastisch die Zahl der Beschäftigten bis Mitte 2006 auf nunmehr ca. 6,8 Mio. Im Land Bremen sind z. Z.: ca. 69 500 Mini-JobberInnen registriert. Mini-Jobs sind immer noch Frauensache²⁵, sie stellen gegenwärtig knapp 70 Prozent aller Mini-Jobberinnen.

Zu unterscheiden ist zwischen Mini-Jobs als Hauptbeschäftigung und als

Nebenbeschäftigung. Die Risiken für die Beschäftigten kumulieren bei denjenigen ArbeitnehmerInnen, für die ein Mini-Job die einzige Erwerbstätigkeit darstellt.

Schwerpunkte der Einsatzbereiche finden sich im Dienstleistungsbereich. Besorgniserregend ist, dass in bestimmten Frauenbeschäftigungsverhältnissen die minder abgesicherten Mini-Jobs zwischenzeitlich das Normalarbeitsverhältnis geworden sind. So sind

70 % der Frauenarbeit in Kaufhäusern

65 % aller Arbeit im Lebensmitteleinzelhandel

90 % der personenbezogenen Dienstleistungen Mini-Jobs (vgl. Notz 2006).

²⁴ Die Neuregelungen führen zwar dazu, dass die bisherigen Beziehenden von Sozialhilfe, jetzt erstmals formal Zugang zu Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik erlangen und zu (geringen) Leistungen der Sozialversicherungen. Allerdings entsteht dadurch allenfalls ein „neuer Frauen-Verschiebepark“ zu Lasten derjenigen Langzeitarbeitslosen, die mit einem/r Partnerin zusammenleben.

²⁵ Allerdings nimmt der Anteil der Männer in diesen Beschäftigungsverhältnissen zu, das gilt insbesondere für Ostdeutschland. Das dürfte zum einen auf die zunehmende Akzeptanz auch dieser Beschäftigungsform durch die Arbeitssuchenden – mangels anderer Arbeitsplatzalternativen – zurückzuführen sein und zum anderen schlicht auf die Verschärfung der Zumutbarkeitsbestimmungen für Langzeitarbeitslose.

Mini-Jobs sind nicht existenzsichernd und deshalb kaum eine Alternative für Arbeitslose sondern nur für diejenigen interessant, die anderweitig sozial abgesichert sind. Das gilt beispielsweise für Frauen, die mit einem Partner zusammenleben. Ihnen wird damit die Rolle als Zuverdienerin zugewiesen. Gerade bei längerfristiger Beschäftigung in diesen kleinen Jobs besteht aufgrund der geringen Beiträge zu den Sozialversicherungen perspektivisch die Gefahr der Altersarmut²⁶.

Mit Hartz IV schließlich wurden die Arbeitsgelegenheiten für BezieherInnen von ALG II, die so genannten „Ein-Euro-Jobs“, die nach dem Gesetz die „ultima ratio“ sind, faktisch zum vorherrschenden arbeitsmarktpolitischen Instrument. Diese Beschäftigungen begründen jedoch kein Arbeitsverhältnis, sondern stellen vielmehr lediglich eine Fürsorgeleistung dar.

Haupteinsatzgebiet sind u. a. personenorientierte Dienstleistungen (z. B. Pflege, Erziehung). Das sind Frauen-Beschäftigungsbereiche, wo – mühsam genug – eine berufliche Professionalisierung erreicht werden konnte. Hier besteht die Gefahr der Erosion von Qualifikationen und zudem eines Druckes auf das Lohnniveau der (weiblichen) Stammarbeiterschaft.

Wie war das noch mit den Aussagen in der Präambel der Hartz-Kommission?
Sie erinnern sich?

„Aktivierende Arbeitsmarktpolitik (...) ermöglicht Frauen wie Männern eine eigenständige Existenzsicherung(...)“ (Hartz u.a. 2002).

Die gesetzlich gepuschte Ausbreitung von nicht existenzsichernden Beschäftigungsformen und die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes hat die weitere Ausdehnung von Niedriglöhnen auch bei den „Normalbeschäftigten“ beschleunigt. Das Institut Arbeit und Qualifikation hat ermittelt, dass gegenwärtig fast jede dritte vollzeitbeschäftigte Frau in Deutschland zu Niedriglöhnen arbeitet, bei den Männern sind es 10 Prozent²⁷. Bezieht man Teilzeitbeschäftigung und Mini-Jobs mit ein, liegt der Frauenanteil am Niedriglohnsektor insgesamt bei fast 70 Prozent.

Niedrig- und Armutslöhne sind insbesondere für Mini-Jobberinnen Normalität – und zwar unabhängig von Qualifikation und Art der Tätigkeit. Insbesondere bei Frauen kommen häufig niedrige Stundenlöhne und kurze Arbeitszeiten zusammen, was dazu führt, dass sie ganz besonders geringe Chancen auf eine eigenständige Existenzsicherung haben²⁸.

4,6 Millionen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verdienen 2004 weniger als 7,50 Euro pro Stunde, 1,5 Millionen sogar weniger als 5 Euro brutto²⁹. Von diesem geringen Geld kann man nicht leben. Fast 1 Million Menschen haben deshalb im September 2005 aufstockende Hilfe nach dem ALG II beantragen müssen um zumindest das gesetzliche Existenzminimum zu erreichen³⁰. Diese Zahl der working-poor nimmt kontinuierlich zu.

²⁶ Die massenhafte Ausdehnung dieser eher prekären Jobs führt jedoch zur Verdrängung von bislang abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen. Zudem wird durch die besondere Ausgestaltung dieser 400-Euro-Jobs (z. B.: Wegfall 15-Std.-Grenze) der Weg zum Lohndumping geebnet und Druck auf die bisher noch gesicherten Arbeitsverhältnisse ausgeübt. Mini-Jobs sind kaum eine Brücke in ein Normalarbeitsverhältnis sondern nur zu häufig eine Sackgasse, wobei sich zudem die Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnsektor sich deutlich verschlechtern haben.

²⁷ Unter Niedriglohn wird 2/3 des mittleren Lohnes (Median) verstanden, das sind gegenwärtig für Westdeutschland 9,83 Euro Stundenlohn bzw. 1 736 Euro Monatslohn.

²⁸ Kalina, Thorsten, Weinkopf, Claudia, 2006, Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland: Welche Rolle spielen Teilzeitarbeit und Minijobs? IAT Report 2006-03 Gelsenkirchen

²⁹ Kalina, Thorsten, Weinkopf, Claudia, 2006, Ein gesetzlicher Mindestlohn auch in Deutschland? Modellrechnungen für Stundenlöhne zwischen 5,00 und 7,50 Euro – und wie machen es die anderen? IAT-Report 2006-06, Gelsenkirchen

³⁰ Das ist jedoch nur die Spitze des Eisberges – nach aktuellen Berechnungen haben etwa 2,3 Mio. Beschäftigte (Irene Becker) Anspruch auf staatliche Aufstockung, machen dies aber bisher nicht geltend.

Viele Unternehmen beziehen offenbar die gesetzlichen Regelungen der Aufstockung in ihre Gehaltszahlungen mit ein. Ergebnis: Zunehmend mehr erwerbstätige Menschen, viele davon mit einer Vollzeitstelle verdienen nicht einmal das gesetzlich festgelegte Existenzminimum.

Insbesondere in typischen Frauenberufen bzw. -branchen werden Niedrig- und Armutslöhne gezahlt – selbst nach Tarif. Unter dem Motto: Darf es noch ein wenig günstiger sein?

Und zwar nicht nur anderswo sondern auch hier bei uns im Land Bremen. Um nur drei

Beispiele zu nennen:

Friseurhandwerk	6,28 Euro Stundenlohn	1 036.-- Euro Monatslohn
Floristik	5,97 Euro Stundenlohn	1 009.-- Euro Monatslohn
Einzelhandel	6,67 Euro Stundenlohn	1 008.-- Euro Monatslohn ³¹

Was ist nun von der Politik der schwarz/roten Koalition für erwerbstätige Frauen zu erwarten?

In den Koalitionsvereinbarungen zumindest scheint Frauenpolitik nunmehr vollständig zur Familienpolitik mutiert zu sein. So finden sich Aussagen zum Thema Gleichstellung im fünften Unterpunkt, Kapitel „Familienfreundliche Gesellschaft“.

Nicht nur die schwarz-rote Koalition, sondern Politiker, jeglicher Couleur haben „plötzlich“ die Familie entdeckt. Obwohl bereits seit langem absehbar, wird unisono das Problem der alternden Erwerbsgesellschaft beklagt. Die Frauen in Deutschland bekommen zu wenig Kinder. Zudem werden vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels qualifizierte Frauen als Arbeitskräfte benötigt. Die „neue“ Botschaft lautet also: Es müssen Familien, vor allem jedoch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden. Und so geschieht es.

Frau könnte den Eindruck gewinnen: Frauenpolitik ist gleich Familienpolitik und Familienpolitik wird zunehmend Bevölkerungspolitik. Zweifellos ist die Lösung der Vereinbarkeits-Problematik mehr als überfällig. Zum Abbau der alten und jetzt auch neuen Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt allerdings ist sie meines Erachtens zwar notwendig aber nicht zureichend.

III. Fazit und Ausblick

Zweifellos: Arbeit ist mehr als nur Erwerbsarbeit!

Aber – Existenzsicherung und soziale Sicherung sind in unserer Gesellschaft von bezahlter Arbeit abhängig – das erfahren viele Frauen schmerzhaft.

90 Jahre nachdem das Frauenwahlrecht errungen werden konnte, sind wir auf dem Weg zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben zweifellos vorangekommen aber leider noch lange nicht am Ziel angekommen.

Erinnern wir uns:

Die Erwerbstätigkeit von Müttern³² wurde bis Mitte des 20. Jahrhunderts noch von der Öffentlichkeit entschieden abgelehnt. Trotzdem wurden Frauen, auch Mütter, je nach Bedarf und politisch herrschender Meinung als notwendige Arbeitskräfte gerufen aber auch wieder nach Hause geschickt.

³¹ Quelle: WSI-Tarifarchiv

³² Arbeiterfrauen und Arbeitermütter haben zu allen Zeiten erwerbstätig sein müssen, weil ein Lohneinkommen für den Unterhalt der Familie schlicht nicht ausreichte. In der (bürgerlichen) Öffentlichkeit war das jedoch kein Thema.

Bis in die 70er Jahre hinein war es dann weitgehend normal, dass Frauen nach der Heirat und spätestens nach der Geburt des ersten Kindes ihre Beschäftigung aufgaben. Es folgte das so genannte Drei-Phasen-Modell, mit einer Berufstätigkeit vor und nach der Familienphase, das das Erwerbsverhalten vieler Frauen bestimmte.

Abgelöst wurde es durch das modernisierte ErnährermodeLL mit einem Vollzeitverdiener – zumeist dem Mann – und einer Teilzeitbeschäftigten – zumeist der Frau, das heute noch weitgehend gelebt wird. Das schließt nicht aus, dass zunehmend junge gut qualifizierte Frauen auf kontinuierliche Erwerbsbeteiligung setzen – wie die Männer. Durchweg werden die Erwerbsunterbrechungen heute auf das notwendigste Maß verkürzt. Nach wie vor wird jedoch der Frau zumeist die Verantwortung für Kinder und Familie zugeschrieben, wobei das Kinderbetreuungsangebot unzureichend ist und bis auf weiteres bleiben wird³³. Deshalb kann es kaum erstaunen, dass Frauen Beschäftigungsformen suchen und annehmen, die ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlaubt. Das sind häufig Teilzeit-Arbeitsplätze und Mini-Jobs.

Rechtliche Rahmenbedingungen wie z. B. der Rechtsanspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TZBefrG) und das Ehegattensplitting unterstützen dieses erwerbsbiographische Modell ebenso wie die verschärfte Zumutbarkeit für die Annahme eines auch nicht existenzsichernden Arbeitsplatzes für die BezieherInnen von ALG

Im Übrigen bleibt trotz des wirtschaftlichen Aufschwungs die Arbeitsmarktlage für bestimmte Gruppen – dazu gehören Frauen – angespannt. Sie profitieren in erheblich geringeren Umfang vom Abbau der Arbeitslosigkeit als Männer – bundesweit und auch in Bremen.

Das Ergebnis: Auch hochqualifizierte Frauen finden sich in der Rolle als Zuverdienerinnen oder sogar gänzlich auf die Versorgung verwiesen. Eine eigenständige Existenzsicherung für alle erwerbstätigen Frauen ist noch weit entfernt. Aus Sicht der Frauen stellen insbesondere die Hartz-Reformen einen deutlichen Rückschritt gegenüber dem bisher Erreichten dar. Sie orientieren sich an einem Familienbild, welches der (Lebens)Realität nicht (mehr) entspricht.

Frauen sind hoch motiviert und besser qualifiziert denn je – und sie werden sich nicht wieder vom Arbeitsmarkt zurück pfeifen lassen – und das ist gut so. Es ist eine Vergeudung von Ressourcen – Frauen sehr gut auszubilden um sie dann in die Familie zurückzuschicken oder weit unter Qualifikation zu schlechten Bedingungen in Mini-Jobs und Co. zu beschäftigen. Frauen wollen und Frauen müssen arbeiten – dafür brauchen sie staatliche Unterstützung. Allerdings kann man sich dabei nicht auf die Vereinbarkeitsproblematik beschränken, sondern man muss den veränderten Charakter von Erwerbsarbeit in den Blick nehmen und endlich, endlich die uralten und immer noch aktuellen mittelbaren und unmittelbaren geschlechtsspezifischen Benachteiligungen angehen (vgl. WSI 2005; Gender Daten Report 2005).

Im Übrigen – meine Ausführungen bezogen sich immer auf die Frauen. DIE Frauen gibt es nicht – ebenso wenig wie DIE Männer. Wir brauchen eine differenzierte Wahrnehmung und Bewertung unterschiedlicher Problemlagen bei Frauen: Bestimmte Gruppen von Frauen sind von den negativen Auswirkungen und strukturellen Problemen weniger betroffen und andere stärker. Zu den besonders benachteiligten Frauen im Erwerbssystem gehören unter den gegenwärtigen Bedingungen vor allem Frauen mit Migrationshintergrund und Ältere Frauen. Insbesondere hier besteht erheblicher Handlungsbedarf.

³³ Auch mit der geplanten Ausweitung des Kinderbetreuungsangebotes, wird lediglich für jedes dritte Kind ein Betreuungsplatz zur Verfügung stehen – so es denn gelingt.

Wie kann es weitergehen?

Ich meine aus Frauensicht brauchen wir:

Eine bessere und effizientere Familienpolitik – das steht außer Zweifel³⁴. Aber wir brauchen auch wieder dringend eine Politik zur Förderung von Frauen, d. h. eine explizite Frauenpolitik! Im Übrigen, die Berücksichtigung des Prinzips Gender Mainstreaming ist kein Ersatz dafür – aber das brauche ich in diesem Kreis sicher nicht zu betonen. Wir brauchen beides Gender Mainstreaming und Frauenförderung³⁵.

Wir brauchen u. a.:

- einen gesetzlichen Mindestlohn,

Frauen stellen die große Mehrheit derjenigen, die für Niedrig- und Armutslöhne arbeiten. Tarifliche Mindestlöhne und Entsendegesetz sind für sie keine Lösungen, da sie in typischen Frauenbranchen nicht greifen. Das sehen im Übrigen der Deutsche Frauenrat und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Kommunalen Frauenbeauftragten (BAG Frauen) auch so, die entsprechende Beschlüsse zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes gefasst haben.³⁶

Wir brauchen

- dringend eine Revision der Hartz-Gesetze

Dazu gehört ganz zentral eine Neuordnung der Mini Jobs: Absenkung der Geringfügigkeitsgrenze auf einen Bagatellbetrag für einen Mini-Job als Haupttätigkeit und ersatzlose Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung als Nebenerwerbstätigkeit. Für ALG II-Beschäftigte eine Abschaffung der 1-Euro Jobs zugunsten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung³⁷.

- einen Rechtsanspruch der Nichtleistungsempfängerinnen (z. B. für sogenannte Berufsrückkehrerinnen) auf arbeitsmarktpolitische Förderung im Rahmen des SGB III.

Wir brauchen

- eine Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, die von erwerbstätigen Frauen als Individuen ausgeht

- in der Sozialpolitik eine Abkehr von dem Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft im SGB II mit nur abgeleiteten Ansprüchen zur Existenzsicherung

- in der Steuerpolitik eine Abschaffung des Ehegattensplitting, die u. a. die Rolle der Frauen als Zuverdienerinnen belohnt.

Sowohl Frauen als auch Männer – mit oder ohne Kinder – sollten eine tatsächliche Wahl haben:

Sie sollten das Recht auf sinnvolle, existenzsichernde Erwerbsarbeit haben, die so ausgerichtet ist, dass beide – sowohl Frauen als auch Männer – ebenso Haus- und Sorgearbeit übernehmen könnten (vgl. aus Notz 2006; 2006a; 2007)

³⁴ Das gilt auch vor dem Hintergrund des gefundenen Kompromisses zur Betreuung der unter 3-Jährigen, der als erster Schritt in die richtige Richtung ausdrücklich zu begrüßen ist.

³⁵ Spezifische Frauenförderpolitik und Gender Mainstreaming sind lediglich zwei unterschiedliche Strategien für die Erreichung derselben Zielsetzung, nämlich der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbssystem.

³⁶ Der Deutsche Frauenrat als auch die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten, die jeweils einen entsprechenden Beschluss gefasst haben unterstützen damit die gewerkschaftliche Forderung nach einem Mindestlohn von 7,50 Euro pro Stunde.

³⁷ Hierzu gibt es in jüngster Zeit eine Reihe von guten Ansätzen, z. B. auch in Bremen.

Literatur

- Baumeister, Hella, 1994, Fortschritte, Sackgassen und Perspektiven der Frauenerwerbsarbeit, Vortrag , Bremer Frauenmuseum zur Ausstellung, 75 Jahre Frauenwahlrecht zur Bremer Bürgerschaft, Bremen
- Berghahn, Sabine u. a., 2006, Forschungsprojekt: Ehegattenunterhalt und sozialrechtliches Subsidiaritätsprinzip als Hindernisse für eine konsequente Gleichstellung von Frauen in der Existenzsicherung, Projektabschlussbericht für die Hans-Böckler-Stiftung.
- Berghahn, Sabine, 2006, Von der Familienpolitik zur Frauenpolitik und zurück..., Eröffnungsrede beim Feministischen Juristinentag am 7.4.2006 in Bremen
- Berghahn, Sabine, 2007, „Die Frau lebt nicht nur vom Mann allein..“, Eigenständige Existenz- und soziale Sicherung für Frauen, Vortrag auf der ver.di Bundesfrauenkonferenz 20. Mai 2007 in Berlin
- Däubler-Gmelin, Herta, (1977), Frauenarbeitslosigkeit oder Reserve zurück an den Herd!, Hamburg
- Degener, Ursula, Rosenzweig, Beate (Hrsg.), 2006, Die Neuverhandlung sozialer Gerechtigkeit, Feministische Analysen und Perspektiven, Wiesbaden
- Gender Daten Report 2005, Zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der BRD, hrsg. Waltraud Cornelißen, München
- Hartz, Peter u.a. , 2002, Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Bericht der Kommission, Berlin
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, 2005, Frauen am Arbeitsmarkt. Beschäftigungsgewinne sind nur die halbe Wahrheit. Nürnberg , IAB Kurzbericht Nr. 22 vom 24.11.2005
- Notz, Gisela, 2005, Arbeit - mehr als eine Beschäftigung die Geld einbringt, Hrsg. Verdi, Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik, Berlin
- Notz, Gisela, 2006, Better a Low-paid Job than no Job?
in: Sozialer Fortschritt, Heft 7, 2006
- Notz, Gisela, 2006a, Frauen im Wandel der Zeiten – Die Lebensrealität von Frauen seit den 60er Jahren bis heute (Ms)
- Pfarr, Heide M., Bertelsmann, Klaus, (1985), Gleichbehandlungsgesetz, Zum Verbot der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben, Hrsg. vom Hessendienst der Staatskanzlei in Zusammenarbeit mit der Bevollmächtigten der Hessischen Landesregierung für Frauenangelegenheiten, Wiesbaden?
- Rouette, Susanne, 1993, Sozialpolitik als Geschlechterpolitik. Die Regulierung der Frauenarbeit nach dem Ersten Weltkrieg, Frankfurt/M.
- Rudolph, Clarissa, 2006, Ambivalenzen und Umdeutungen, feministische Perspektiven auf die aktuelle Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, in: Degener, U., Rosenzweig B., /Hrsg). Die Neuverhandlung sozialer Gerechtigkeit: feministische Analysen und Perspektiven, Wiesbaden
- Ruhl, Klaus-Jörg, 1988, Frauen in der Nachkriegszeit 1945- 1963, dtv-dokumente, München
- Ostendorf, Helga, 2006, Arbeitsmarkt-reformen- Kommodifizierung, Familialisierung und Stratifizierung, in: Degener, U., Rosenzweig, B. (Hrsg), Die Neuverhandlung sozialer Gerechtigkeit: feministische Analysen und Perspektiven, Wiesbaden
- WSI, 2005, FrauenDatenReport, Düsseldorf