



Gleichstellungskriterien für die Arbeitsmarktpolitik

der Arbeitsgruppe "Erwerbslose Frauen und
Existenzsicherung" der LAG kommunaler
Frauenbeauftragten in Hessen

Stand: 13.03.2017

Hervorragende Qualifikation und gestiegene Erwerbsquoten von Frauen haben bisher weder zu einer Umverteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern noch zu gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und zu Entgeltgerechtigkeit geführt.

Angesichts des demografischen Wandels und des steigenden Fachkräftebedarfes birgt die Nutzung aller Talente und die Verbesserung der Erwerbschancen von Frauen enormes – auch wirtschaftliches – Potenzial.

Frauen machen die Gesellschaft leistungsfähiger und helfen das Sozial- und Steuersystem zu stabilisieren. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben ist nicht nur die Grundlage einer eigenständigen Existenzsicherung, sondern sie verhindert auch Altersarmut von Frauen.

Und nicht zuletzt ist eine geschlechtergerechte Verteilung von Erwerbschancen ein unverzichtbares Element einer demokratischen Gesellschaft.

Zielsetzung:

- Ökonomische und soziale Eigenständigkeit für Frauen
- Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt
- Entgeltgerechtigkeit
- Schaffung von Entlastungsstrukturen zur Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit

Rahmenbedingungen und Forderungen für eine geschlechtergerechte Arbeitsmarktpolitik

Geschlechtergerechte Arbeitsmarktpolitik orientiert sich an der Lebenslaufperspektive, sofern sie den Anspruch verfolgt, Nachteile für Frauen und ggf. für Männer als Resultat bislang unbezahlter bzw. unterbezahlter Care-Arbeit auszugleichen.

Arbeitsmarktpolitische Instrumente und Initiativen müssen, um zielführend und nachhaltig zu sein, die differenzierten Lebenslagen von Frauen berücksichtigen (Berufsunterbrechung / Berufsrückkehr, Alleinerziehend, Alter, Migrationsbiografie, Bildungshintergrund, Frauen in Notlagen, Frauen mit Gewalterfahrung und mit Behinderung).

Die geschlechtergerechte Arbeitsmarktpolitik muss vernetzt und ressortübergreifend geschehen; zu nennen sind u.a. das Zusammenspiel von Arbeits-, Wirtschafts-, Familien-, Bildungs- und Wissenschaftspolitik.

Außerdem müssen Sozial-, Familien- und Steuerpolitik weiter auf das Erreichen von wirtschaftlicher Eigenständigkeit für Frauen, auch innerhalb einer Ehe / Familie, ausgerichtet werden. Die Abkehr von der Versorgerehe im Unterhaltsrecht entspricht bereits modernen Leitbildern. Kritikwürdig ist, dass die Rahmenbedingungen dafür faktisch noch nicht ausreichend geschaffen wurden.

Die Steuerpolitik, insbesondere die Ehegattenbesteuerung, ist auf höhere Erwerbsbeteiligung und Verdienste von Frauen umzuorientieren. Das Ehegattensplitting mit seiner Förderung von Ehe, nicht aber von Kindern, ist überholt. Es muss zu einer Individualbesteuerung mit übertragbarem Höchstbetrag weiterentwickelt werden.

Bereits im Erwerbssystem liegen die entscheidenden Stellschrauben für die Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung im Alter. Die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Erwerbslebensverlauf, bei Erwerbsunterbrechungen oder bei Einkommensunterschieden wirken unmittelbar ins Rentenalter nach. Ziel muss es sein, für Frauen eine ausreichende und eigenständige Alterssicherung zu erreichen.

Es bedarf der Umsetzung der Empfehlungen der Gleichstellungsberichte der Bundesregierung (2. Bericht erscheint im Juni 2017).

Insbesondere an folgenden Themen muss weiter gearbeitet werden:

- der Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle
- der Entwicklung von Modellen für Existenzsicherung in Teilzeitarbeit
- der Anhebung des Mindestlohnes
- allgemeinverbindliche und geschlechtergerechte Tarifverträge
- Entgeltgleichheit (Equal Pay) auch für Leiharbeit
- Veränderungen im Steuerrecht (s.o)
- dem weiteren Ausbau der Kinderbetreuung
- der Reduzierung von Arbeitszeitlücken.

Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit

Zur Vereinbarkeitsthematik gehören die betriebliche und die gesetzliche Anerkennung von Fürsorgeverpflichtung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Ebenso die Sensibilisierung im Unternehmen für moderne familiäre Rollenaufteilung bei der Erziehungs- und Sorgearbeit. Familienfreundliche flexible Arbeitszeitmodelle und lebensereignisorientiertes Personalmanagement und die verbesserte Einbindung und Wiedereinstiegsmöglichkeit für Sorgende sind auszubauen. Weiterhin sind der bedarfsgerechte und qualitative Ausbau der Kinderbetreuung und die Einführung von Ganztagschulen voranzutreiben. Es bedarf der Entwicklung und staatlichen Subventionierung moderner Pflegearrangements.

Durch den gesellschaftlichen Wandel gewinnen gerade jene Dienstleistungen an Bedeutung, die den sozialen, kulturellen und bildungspolitischen Rahmen der materiellen Produktion ausmachen. Haushalts- und familienunterstützende Dienstleistungen dienen dabei der Realisierung von ganzheitlichen Lebensentwürfen für beide Geschlechter zwischen Beruf und Familie, ermöglichen Qualitätszeit im Alltag sowie eine selbstbestimmte Lebensführung bis ins hohe Alter.

Zum einen bedarf es einer Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen, die existenzsichernd bezahlt werden. Zum anderen braucht es Modelle, wie haushaltsnahe Dienstleistungen, die subventioniert und damit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nutzbar gemacht werden können. Damit können sie den Anforderungen und Mehrfachbelastungen des Familien- und Arbeitsalltags gerecht werden.

Aufwertung schlecht bezahlter und unbezahlter Tätigkeiten in frauendominierten Berufen

Die Bewertung typischer Männer- und Frauenberufe ist sowohl monetär als auch ideell häufig ungerecht. Frauentypische Tätigkeiten werden in tarifvertraglichen Regelungen eher niedriger eingruppiert als männertypische.

Auch gesellschaftlich finden frauendominierte Berufe weniger Anerkennung. Hier werden zentrale Qualifikationen, die Beschäftigte mitbringen müssen, entweder vorausgesetzt oder nicht als berufsrelevant wahrgenommen. Die Arbeit in diesen Bereichen wird damit abgewertet.

Dringend erforderlich ist eine Aufwertung der Arbeit in frauendominierten Berufen. Berufliche Anforderungen müssen vielmehr angemessen definiert werden, damit auch notwendige soziale Kompetenzen in Tarifverträgen erfasst werden können.

Eine Aufwertung dieser Arbeit in der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen muss stattfinden aus geschlechterdemokratischen Gesichtspunkten und nicht zuletzt, um einem Fachkräftemangel entgegen zu wirken.

Aufbrechen der geschlechtsspezifischen Berufswahl

Im Bildungssystem muss dem geschlechtsspezifischen Berufswahlverhalten durch entsprechende Vorgaben für den Schulunterricht entgegengetreten werden, da junge Frauen bisher aus einem wesentlich kleineren Berufswahlspektrum auswählen als junge Männer.

Für Unternehmen in der Privatwirtschaft brauchen wir die Verpflichtung, aktiv Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu ergreifen. Dazu braucht es Lohntransparenz, die Einführung eines Entgeltgleichheitsgesetzes und Quotenregelungen.

Digitale Transformation der Arbeitswelt – jetzt gestalten!

Die Megatrends Digitalisierung, Globalisierung, Urbanisierung und Demografischer Wandel sind die Themen der Zukunft.

Der mit den genannten Megatrends einhergehende Wandel der Arbeitswelt ist noch mit zahlreichen Fragezeichen verbunden. Insbesondere der digitale Umbruch von Arbeit wird zahlreiche Veränderungsprozesse anstoßen, hin zur Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Privatleben. Es gilt, die Chancen der digitalen Arbeitswelt zum Spielraum der Gestaltungsmöglichkeiten für Frauen zu machen, ohne die Risiken auszublenden. Gleichzeitig bedarf es einer Anpassung der Qualifikationen an die Anforderungen der Arbeit 4.0.

Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Für alle aufgeführten Bereiche der Gleichstellungskriterien für die Arbeitsmarktpolitik bedarf es eines Zusammenwirkens aller Arbeitsmarktakteure vor Ort. Genau dabei können die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine konstruktive Rolle spielen. Sie vertreten keine bestimmten ökonomischen Interessen und gestalten als Stabsstelle eigene Öffentlichkeitsarbeit, im je nach Kommune definierten Rahmen.

Als Verfechterinnen der Geschlechtergerechtigkeit aus ihrem Auftrag heraus und an statistisch nachweisbaren Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt orientiert, sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte autorisiert für das Thema zu handeln.

Für die Arbeit der Frauenbeauftragten auf regionaler Ebene bedeutet dies:

- Sensibilisierung für die Thematik auf allen Ebenen, u.a. durch Infomaterialien, Vorträgen, Fachveranstaltungen, Mitwirkung in Fachbeiräten o.ä. bzw. Beteiligung an Arbeitsmarktgesprächen oder Allianzen gegen Fachkräftemangel.
- Bündnisse herstellen und Durchsetzungskraft stärken, u.a. durch Bildung von Runden Tischen, Gründung von Netzwerken wie „Frau und Arbeit“.
- Angebote konzipieren und initiieren, .z.B. Maßnahmenvorschläge zur Umsetzung des Arbeitsmarktbudgets oder Nutzung von Fördermitteln der EU.

Entscheidende kommunale Akteure im Bereich Arbeitsmarkt sind u.a.:

Wirtschaftsförderung, Regionalmanagement, Zweckverbände, Kammern, IHK, Arbeitgeber, Fachbeiräte, Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter, Liga der freien Wohlfahrtspflege, Politische Gruppierungen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Beauftragte für Chancengleichheit, Betriebs- und Personalräte, Gewerkschaften und Bildungsträger.

gez.

Monika Abendschein

Karin Dörr

Anna Hesse

Trudi Michelsen (2015 ausgeschieden)

Kornelia Schäfer