

Anhörung Arbeitsmarkt im Schleswig-Holsteinischen Landtag am 17.1.2003
Manuskript zur Anhörung

0. Vielen Dank für die Einladung - Vorstellung Marianne Kaiser + Steffi Harms
Überblick über den Kurzvortrag „Frauen und Arbeitsmarkt“
Grundlagen
Beispielhafte Akzente
Ausblick und Szenario

1. Grundlagen

Grundlagen sind klar und sollen hier nur kurz angerissen werden:

- 1.1. Geteilter Arbeitsmarkt: Die Gruppe der Erwerbslosen und der Erwerbstätigen, mit der Tendenz, dass der Wechsel von b nach a mitunter sehr schnell gehen kann und von a nach b immer schwieriger wird.
- 1.2. Geteilter Arbeitsmarkt zwischen Frauen und Männern.
Geschlechtsspezifische und geschlechtshierarchische Arbeitsteilung, bei der nur sehr langsam Fortschritte auszumachen sind.
Stichworte wie
- eingeschränkte Berufswahl (die zehn beliebtesten Ausbildungsberufe für Mädchen bzw. für Jungen), wobei die Mädchen vorrangig Berufe wählen, die sowohl von niedrigeren Einkommen als auch durch geringere Aufstiegschancen gekennzeichnet sind.
 - 325,- € Jobs - oder welche Art von Niedriglohn-Beschäftigung auch immer - sind in der Regel Frauendomänen
 - und im Gegenzug dazu gab es im Manager-Magazin Ende letzten Jahres einen großen Bericht über die 50 einflussreichsten Menschen dieser Republik. Und selbst wenn der Autor und die Autorin es selbst bedauerten, sie konnten selbst nach intensiver Recherche keine Frau ausfindig machen, die diesem Kreis zuzurechnen wäre, die 50 einflussreichsten Menschen – allesamt Männer.

2. Beispielhafte Akzente

Auf drei Gruppen von Frauen möchten wir in diesem Rahmen näher eingehen:

- Alleinerziehende Sozialhilfeempfängerinnen
- Existenzgründungsinteressierte
- Familienfrauen/ Berufsrückkehrerinnen

Alle drei Gruppen können – im schlimmsten Fall – durch die Maschen des „Hartz-Konzeptes“ fallen. Warum?

Wer hat Ansprüche ans AA? Wenn Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe zusammengelegt werden, wird es besser für Sozialhilfeempfängerinnen? Bisher bekommen diese Frauen keine Leistungen vom AA, d.h. Fort- und Weiterbildungen werden nicht gezahlt, es gibt keine Eingliederungszuschüsse, kein Überbrückungsgeld, kein Coaching. Im Einzelfall mal eine (günstige) Trainingsmaßnahme. Gibt es auch für diese Klientel Vermittlungsprämien und Bildungsgutscheine? Vermutlich nicht?!

Es passt an dieser Stelle gut, wenn Sie mir erlauben, etwas zum Verein Frauennetzwerk zur Arbeitssituation zu sagen. Wir sind im selben Themenfeld tätig, wie die Beratungsstellen „Frau & Beruf“, die gestern hier gesprochen haben, jedoch mit anderen Schwerpunkten. Als landesweites Bildungs- und Beratungszentrum für Frauen leisten wir die Beratung für Erwerbslose, Sozialhilfeempfängerinnen und Berufsrückkehrerinnen nur in Kiel mit Unterstützung des Sozialdezernats der Landeshauptstadt Kiel. Existenzgründungsberatung für Frauen führen wir landesweit durch, ebenso wie berufsbezogene Qualifizierung und Bildung für die Zielgruppen Erwerbslose/ -suchende, Existenzgründungsinteressierte und Frauen im Job.

Zurück zu den angekündigten Akzenten und zur genaueren Betrachtung von zunächst zwei der Zielgruppen; allein erziehenden Sozialhilfeempfängerinnen und Berufsrückkehrerinnen.

Bei allen Unterschiedlichkeiten, die diese Zielgruppen markieren, zeichnen sich beide auch durch bedeutende Gemeinsamkeiten aus:

- Eine insgesamt sehr hohe Motivation zur erwerbstätigen Arbeit und
- Ressourcen, die brach liegen. Die Betriebswirtschafts- bzw. Volkswirtschaftslehre spricht in diesem Zusammenhang von „nicht entwickeltem oder nicht abgerufenem Humankapital“. Diese „arbeitsmarktpolitische Reservearmee“ besteht zum Teil aus Hochschulabsolventinnen, was einen gravierenden gesellschaftlicher Verlust darstellt, wenn in diesem Land „Akademikerinnen ausschließlich Kinder (und Küche) hüten“ (Zitat aus den Kieler Nachrichten vom Januar 2003).

Nun zu arbeitsmarktpolitischen Perspektiven, die sich unseres Erachtens hier anbieten. Wir schließen uns zwar der Einschätzung der Landesarbeitsgemeinschaft der Beratungsstellen Frau & Beruf an und sehen, dass in den „Modulen zur Modernisierung der Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, sprich „Hartz-Konzept“, bei erwerbslosen Frauen Entlastung durch eine örtliche und personelle Dienstleistung sozialer Dienstleistungen bieten kann. Wir sehen dennoch auch Gefahren, die sich dahinter verbergen. Es ist zu befürchten, dass durch das vereinheitlichte Vorgehen

individueller Bedarf, z.B. passgenaue Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für diese Frauen nicht mehr entwickelt und beantwortet werden können. Das ist aus unserer Sicht auch deshalb bedauerlich, als dass wir in Kooperation mit dem Kieler Sozialdezernenten Herrn Möller und auch mit dem Kreis Rendsburg-Eckernförde gute Erfahrungen mit Orientierungs- und Qualifizierungskursen für diese Zielgruppen gemacht haben. Rund 20% der Teilnehmerinnen der 4 bis 16-wöchigen Halbtagskursen konnten in der Folgezeit Anschluss an den ersten Arbeitsmarkt finden. Der Erfolg stellt sich nicht zuletzt auch deshalb ein – und dies belegen auch wissenschaftliche Studien – dass sowohl Möglichkeit, als auch die Fähigkeit informelle Netzwerke aufzubauen, die Vermittlungschancen enorm erhöhen.

Der Qualifizierungsanteil in diesen „Perspektivenkursen“ bezieht sich insbesondere auch auf einen PC-Führerschein. Wir stellen mit der Eröffnung unserer Frauencomputerschule einen sehr starken Bedarf an PC-Schulungen fest. So gibt es z.B. für einen Textverarbeitungsgrundkurs mit sechs Plätzen nach kurzer Bekanntgabe fast 50 Anmeldungen. Wie wir alle wissen, hat auch die Nutzung der neuen Medien einen rasanten Anstieg zu verzeichnen. Sie hat sich in den letzten Jahren verfünffacht und bildet eine nicht mehr erwähnte Voraussetzung an fast jeden Arbeitsplatz heute.

Nur am Rande sei hier erwähnt: Bei der privaten Nutzung liegen die Schleswig-Holsteinerinnen mit 46% über dem Bundesdurchschnitt (42%). Dies erklärt auch den Erfolg des Internet- Projekts für Existenzgründungsinteressierte des Frauennetzwerks zur Arbeitssituation im Auftrag der Offensive der Landesregierung „Online – Frauen sind dran“. Zwischen 100 und 140 Besucherinnen verzeichnet diese Seite, die neben hilfreichen Links und Adressen im Land insbesondere Onlineberatung, -kurs und -forum für Gründerinnen anbietet.

Zurück zu den „Neuen Medien“ insgesamt. Auf jeden Fall existieren gute Chancen für Frauen, an den neu entstehenden Berufen und Tätigkeitsfeldern zu partizipieren. Mischqualifikationen, die soziale Kompetenzen und Methodenwissen zusammenbringen, sind verstärkt nachgefragt. Noch sind Frauen hier deutlich unterrepräsentiert, obwohl für Höherqualifizierte die Chancen in Informations-, Beratungs-, Betreuungs- und Ausbildungstätigkeiten gegeben sind. Frauen benutzen die EDV in erster Linie als Werkzeug, sie sollten auch Anwendungs- Entwicklungen verstärkt mitgestalten (können).

Oft wird als Möglichkeit der besseren Vereinbarkeit von Karriere und Familie der „Tele-Heim Arbeitsplatz“ für Frauen propagiert. Diese Tendenz verfolgen wir eher kritisch. Hier wird mit dem „Platz der Frau im Haus“ ein alter Zusammenhang zwischen Geschlecht und niederer sozialer Stellung wieder hergestellt. Zum zweiten sind die Anforderung an Verantwortlichkeit und Qualifikation in Bezug auf zwei bisher getrennte Rollensysteme jetzt rollen- und zeitgleich zu organisieren enorm hoch.

Eine weitere gesellschaftliche und arbeitsmarktpolitische Perspektive für Frauen kann die Betrachtung des Themas Teilzeit aufweisen.

Die Hausfrauen- Ehe ist real so gut wie aufgelöst, obwohl der Großteil der sozialen Systeme (Rente, Steuern etc.) darauf basiert. Bereits nach sechs Jahren Ehe würden 50% der Frauen diesen Schritt nicht wieder tun, bei den befragten Männern sind es lediglich 20%. Frauen befinden sich dadurch einmal mehr in einer Zwickmühle, denn

weder das alte System der Ehe funktioniert, noch ist eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt möglich.

Die Normalarbeitsverhältnisse verlieren an Bedeutung zugunsten offener, flexibler Arbeits- und Unternehmensformen.

Teilzeit kann dann zu einer gesellschaftlichen Perspektive werden, wenn sie vom Geruch der „Muttiarbeitsplätze“ weggeht und insbesondere auch für Männer salonfähig wird. Die Akzeptanz von Teilzeit-Stellen ist in der Bevölkerung noch sehr gering. Dies bestätigen zahlreiche Umfragen. Führungskräfte, etwa, lehnen zu 75% Teilzeitstellen ab, allerdings weibliche Führungskräfte „nur“ zu 65% und bei den Männern allgemein sind es sogar 80% die diesem Thema mehr als skeptisch gegenüberstehen. Als Gründe wurden gleichermaßen sowohl „sachliche“ als auch „persönliche“ genannt. Erstaunlich, dass „sachliche Argumente“, wie z.B. die Arbeitsorganisation nur knapp 50% ausmachen.

Das Frauennetzwerk zur Arbeitssituation sieht hier massiven Handlungsbedarf. Konkret heißt das, dass wir in Kooperation mit dem Arbeitsamt tätig werden, um individuell auf der Beratungsebene sowohl unter Männern als auch unter Frauen Veränderungen initiieren wollen, aber insbesondere auf Seiten der Arbeitgeber versuchen werden, eine höhere Akzeptanz zu schaffen. Dies lässt sich, unserer Meinung nach, am ehesten durch einzelne Maßnahmen erwirken, die nach dem berühmten „Topf-Deckel-Prinzip“ passende Arbeitgeber zu den jeweiligen ArbeitnehmerInnen bringen – und natürlich auch umgekehrt -.

Existenzgründungsinteressierte, eine weitere Zielgruppe unserer Arbeit, auf die wir heute näher eingehen wollen.

Frauen gründen oft klein, in Branchen die nicht so zukunftssträftig sind, ihnen fehlen häufig entsprechende Berufserfahrungen, Leitungserfahrungen, die entsprechenden Kontakte und Präsentations- und Vermarktungsmöglichkeiten. Manche wollen Beruf und Familie vereinbaren und erhoffen sich von einer selbständigen Tätigkeit flexiblere Möglichkeiten.

In den Genuss einer Förderung durch das Arbeitsamt kommen sie nur, wenn sie Ansprüche erworben haben und wenn sie eine sog. Vollexistenz beabsichtigen.

(Gefahr der Ich AG: keine Prüfung des Konzeptes und keine Beratung)

Darauf hinweisen möchte ich in diesem Zusammenhang auf einen immensen Bereich verdeckter Armut: Es gibt mehr Druck von Seiten des Arbeitsamtes, die Frauen wollen was machen, haben aber keine ausreichenden Kompetenzen ihre Produkte/Dienstleistungen auch an den Mann/die Frau zu bringen – was ja auch bei der momentanen wirtschaftlichen Lage allgemein immer schwerer wird.

Diese Frauen leben wirklich z.T. am Rande des Existenzminimums, manche unter dem Sozialhilfesatz. Es gibt Frauen, die keine Krankenversicherung haben, weil sie sie sich nicht leisten können. Ergänzende Sozialhilfe ist kaum möglich. Hier gäbe es Bedarf einer „Grundsicherung“ mit der Möglichkeit des Zuverdienstes.

Dabei ist es immer unser Ziel, die Frauen auf der Suche nach befriedigenden Arbeitsmöglichkeiten und in ihrem Arbeitsleben zu unterstützen.

3. Ausblick und Szenario

Wir finden es verwunderlich, dass sowohl von Seiten der Bundesregierung als auch von der Hartz-Kommission immer noch von dem Ziel der Vollbeschäftigung bei Vollzeitbeschäftigten ausgegangen wird. Unseres Erachtens – und damit stehen wir ja nicht allein – kann das Ziel der sog. Vollbeschäftigung nur erreicht werden, wenn viele vom Markt der Arbeitssuchenden verdrängt werden. Falls also z.B. Frauen sich wieder zunehmend ausschließlich Familienpflichten widmeten, wäre damit schon einiges gewonnen....

Doch dies ist ja nicht unsere Perspektive und nicht unsere Vision!

Für uns geht es dahin, Frauen wie Männer gleichberechtigt am Erwerbsleben teilhaben zu lassen und auch die nötigen Reproduktionstätigkeiten unter den Geschlechtern adäquat aufzuteilen. Dies geht nur mit einer deutlichen Reduzierung der (Lohn)Arbeitszeit und zwar für alle.

Zur Verdeutlichung haben wir zum Ausklang ein kleines Szenario entwickelt, das wir uns etwa so vorstellen können:

Auch im letzten der früher sog. neuen Länder – in Mecklenburg-Vorpommern - ist die Vollbeschäftigung erreicht. Nach der radikalen Reform der rot-grünen Koalition im Jahre 2004 sind Bund und Länder gemeinsam vorangeschritten, um den Arbeitsmarkt – und damit die gesamte Gesellschaft - mit völlig neuen Strukturen zu verändern:

- „30 Stunden sind genug“ – hieß die damalige Devise und mit nicht immer leichtem Druck sind mehr und mehr Tarifabschlüsse mit dieser Vorgabe zustande gekommen. Für die Menschen in den niedrigeren Lohngruppen bei nahezu vollem Lohnausgleich, in den höheren Einkommensgruppen mit z.T. erheblichen Einbußen.
- Das damals gängige „Ehegattensplitting“ wurde für neue Eheschließungen sofort, für bestehende Ehen mit einer Übergangsfrist abgeschafft.
- Für junge Menschen, Männer wie Frauen, spielt damit schon bei der Berufswahl die Frage nach dem späteren Einkommen eine Rolle.
- Erwerbsarbeit ist für alle erwerbsfähigen Menschen zu einer Selbstverständlichkeit geworden.
- Dadurch haben alle eigene Rentenanwartschaften und Krankenversicherungen – Familienversicherung ist nur noch für Kinder oder zu Betreuende nötig.
- (Werdende) Mütter setzen lediglich für eine kurze Phase aus dem Erwerbsleben aus, dadurch macht es für Arbeitgeber keinen Unterschied mehr, ob Männer oder Frauen eingestellt werden.
- Männer und Frauen teilen sich die Kinder- und Familienarbeit gleichberechtigt. Dadurch werden den Kindern verschiedene Rollen vorgelebt, auch Väter können kochen und trösten, auch Mütter sind einfach mal weg.
- Männer kommen zu spät zur Arbeit, weil das Kind morgens vielleicht nicht so wollte, oder müssen pünktlich gehen um die Kinder aus der Betreuung abzuholen.
- Falls Kinder krank sind, bleiben Väter ebenso gern – oder ungern - zuhause wie Mütter.
- Alleinerziehende Väter und Mütter werden von den Kommunen durch die Bereitstellung von günstigem Wohnraum unterstützt. Es

gibt Möglichkeiten, sich zu gemeinschaftlichem Wohnen zusammen zu finden, viele Menschen leben generationsübergreifend und unterstützen sich nachbarschaftlich gegenseitig.

- Die Trennung zwischen reinen „Schlafburgen“ und Gewerbegebieten ist zum Teil aufgehoben, die Schlafstätten sind wieder belebt, die Städte durchmischer.
- Der Öffentliche Personen-Nahverkehr wird intensiv benutzt, die Busse fahren regelmäßig, sind sauber und finanzieren sich aus den Fahrkarten.
- Die Schiffe pendeln zwischen West- und Ostufer und werden sowohl von Einheimischen wie von Touristen gerne genutzt.
- Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind in unterschiedlicher pädagogischer Ausrichtung und zu verschiedenen Tageszeiten flächendeckend zu finden.
- Es ist alltäglich, auch kleinere Kinder fremd betreuen zu lassen, in entsprechend kleineren Gruppen mit liebevollem Betreuungspersonal.
- Bei der Arbeitszeit gibt es in den verschiedensten Betrieben die unterschiedlichsten Modelle. Überall haben sich die Beschäftigten zusammengesetzt und überlegt, was sowohl für ihre eigenen Bedürfnisse als auch für den Betrieb das Beste wäre.
- Manche arbeiten sechs Tage die Woche, andere nur drei, arbeiten von zuhause mit dem Büro vernetzt mögen einige, andere teilen sich lieber den Schreibtisch....
- Einige Berufsgruppen waren in den letzten Jahren einem erheblichen Wandel unterworfen:
 - Sowohl im Kindergarten als auch in der Grundschule sind heutzutage bedeutend mehr Männer anzutreffen. Seit sich nach der Pisa-Studie das Bewusstsein verbreitet hat, das die Erziehung und Bildung unserer nachfolgenden Generation die gesellschaftlich wichtigste Aufgabe überhaupt ist, und damit nicht alleine den Frauen vorbehalten sein sollte – sondern im Rahmen des Gender mainstreaming auch den Männern offen stehen muss, haben sich viele junge Männer dieser Aufgabe gewidmet und widmen sich ihr weiterhin.
 - Der gesamte Bereich der Pflegedienstleistungen wurde neu strukturiert. Nachdem der Zivildienst (ebenso wie die Bundeswehr, die ja zur Berufsarmee wurde) abgeschafft wurde, macht jeder Mensch ein soziales Jahr, in dem er mit Alten, zu betreuenden oder anderen Menschen arbeitet, die hilfsbedürftig sind. Diese wichtigen Erfahrungen fließen auf vielfältige Weise wieder in den Berufsalltag der späteren Erwerbstätigen ein.
 - Frauen sind verstärkt in Führungspositionen aufgestiegen, so daß man heute mit Recht sagen kann: “Die gläserne Decke existiert in Deutschland nicht mehr“. Im Management-Magazin sind bei den 50 wichtigsten Menschen der Republik schon 25 Frauen.
 - Durch den gezielten Zuzug von Arbeitnehmern und ArbeitnehmerInnen aus anderen Ländern – der ja auch (geschlechtlich) quotiert wurde – sind auch in keinem Arbeitsbereich Engpässe entstanden.

- Handicapped people sind durch individuell angepasste Eingliederungsmaßnahmen zu einem hohen Prozentsatz beschäftigt.
 - Nachdem ein Bürgermeister von Berlin den Anfang machte, ist die Diskriminierung von Lesben und Schwulen deutlich zurückgegangen und ein „Coming Out“ am Arbeitsplatz nichts Besonderes mehr.
 - Ein gesellschaftliches Umdenken hat dahingehend eingesetzt, dass für unliebsame Arbeiten deutlich mehr bezahlt werden muss – sonst findet sich keine/r! Dadurch ist das Lohngefälle insgesamt nicht mehr so immens.
-
- Die damals eingerichteten „Job-center“ haben sich im Laufe der Jahre zu kommunalen Bürger-Büros entwickelt, in denen die gesamte Bandbreite der Beratungsangebote vermittelt wird.
 - Das Schulsystem hat sich vom dreigliedrigen Modell hin zu Lebenszentren der Kinder entwickelt. Hier wird natürlich viel gelernt, aber auch gespielt, Sport getrieben und gegessen. Die Ganztagschule ist die Regel, die Kinder gehen gerne hin, lachen viel und entwickeln sich prächtig.
 - Alle Förderprogramme werden auf ihren geschlechtsspezifischen Gehalt hin überprüft. Seit dem berühmten Ballettprozess (ein Ballettinstitut, in dem fast ausschließlich Mädchen unterrichtet werden, hatte geklagt und Recht bekommen: geklagt deswegen, weil es keine öffentliche Förderung erhielt, wo hingegen Fußballplätze, die ja im öffentlichen Raum viel mehr Platz einnehmen und nahezu ausschließlich von Jungs bzw. Männern besucht werden, zu fast 100% öffentlich finanziert werden) hat hier ein deutliches Umdenken eingesetzt.
 - Die Gewalt gegen Frauen ist zurückgegangen: Insbesondere im häuslichen/ familiären Bereich sehr stark, da die Frauen nicht mehr finanziell abhängig sind und somit frei sind in ihrer Entscheidung zu bleiben oder zu gehen.
 - Durch geschlechtsspezifische Wirtschaftsförderung gibt es in vielen Orten Gründerinnen- und Unternehmerinnenzentren, von denen viele Impulse für die regionale Wirtschaft ausgehen.
 - Die Dreiteilung des Lebens (Ausbildung/Erwerbsarbeit/Rentenzzeit) ist deutlich verflüssigt. „Sabbatjahre“ sind häufig geworden, Phasen des Lernens genauso wie Nebenjobs im fortgeschrittenen Alter.
 - Durch das 30 Stunden Modell haben die Menschen –sprich Frauen und Männer - mehr Zeit. Sie gehen ihren Hobbies nach, engagieren sich freiwillig, kümmern sich um ihre oder andere Kinder, sind insgesamt zufriedener.

Ein schönes Szenario.... wir könnten hier sicherlich noch weiter spinnen. Wichtig bei der „Spinnerei“ finde ich, sich immer wieder die Frage zu stellen: Wo wollen wir eigentlich hin? Was sind unsere Visionen? Und wie machen wir das und was sind dafür die richtigen Schritte. Wir hoffen, hier einiges angerissen zu haben und danken Ihnen fürs zuhören.