

An den  
Innen- und Rechtsausschuss des  
Schleswig-Holsteinischen Landtages

per E-Mail

16. Mai 2008

Sehr geehrter Herr Kalinka,  
sehr geehrte Mitglieder der Ausschüsse,

vielen Dank für die Möglichkeit eine Stellungnahme zur Großen Anfrage „Frauenpolitik in Schleswig-Holstein“ zum Themenbereich **„Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Soziales“** abzugeben.

Die Situation von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist nach wie vor von erheblichen Unterschieden gekennzeichnet.

### Aufschwung ohne Frauen

Auch in Zeiten einer boomenden Konjunktur **geht der Aufschwung an den Frauen vorbei**. Zu fast zwei Dritteln profitieren Männer vom Anziehen der Konjunktur. Von den neu entstandenen 15.600 sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen in Schleswig-Holstein im September 2007 im Vergleich zum Vorjahr werden gerade einmal 5.960 von Frauen besetzt.

### Teilzeit ist Frauensache

Erfreulich scheint auf den ersten Blick der Anstieg der Frauenerwerbsquote. Bei genauerer Betrachtung fällt aber auf, dass das „Jobwunder“ insbesondere ein **„Teilzeitwunder“** ist. Innerhalb eines Jahres stieg die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen in Schleswig-Holstein um 7.100. Im gleichen Zeitraum nahmen die Vollzeitstellen der Frauen in Schleswig-Holstein, im Gegensatz zu den meisten anderen Bundesländern, um 1.150 Stellen ab (September 2007).

Im IAB Kurzbericht Nr. 22/2005 wird dargestellt, dass Frauen drei Viertel aller Teilzeitstellen (S-H 84 %), aber nur ein gutes Drittel der Vollzeitarbeitsplätze besetzen. Ihr Anteil am Arbeitsvolumen beträgt lediglich 41 Prozent und stagniert bzw. geht zurück. Für eine differenzierte Analyse der Beteiligung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt

schlagen wir als zusätzlichen Indikator die Ausweisung **der Beschäftigungsquoten in Vollzeitäquivalenten** vor.

In Schleswig-Holstein gibt es überdurchschnittlich viele Teilzeitbeschäftigte. 84 Prozent sind Frauen. Teilzeit erweist sich für Frauen oft als einzige Möglichkeit Beruf und Familie zu verbinden.

Zentraler Ansatzpunkt für Lösungen ist der **rasche Ausbau von ganztägigen Bildungs- und Betreuungseinrichtungen** für Kinder, insbesondere für Kinder von 0 bis 3 Jahren und die Abschaffung der Lohnsteuerklassen III und V als Negativanreiz für die Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung. Notwendig ist es auch **das Teilzeit- und Befristungsgesetz zu reformieren**, um insbesondere Frauen, die aus einer zunächst gewollten Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen, eine Aufstockung der Stundenzahl oder Rückkehr in Vollbeschäftigung zu ermöglichen.

## Die Frau von Beruf Zuverdienerin

Als klassischer Zuverdienerinnen-Job und mit geringem Entgelt bleiben die Minijobs eine Frauendomäne. Von 2003 bis 2007 nahm die geringfügig entlohnte Beschäftigung in Schleswig-Holstein **um 42.000!** Stellen oder um **über 20 Prozent** zu.

Von den 246.000 Minijobs in Schleswig-Holstein werden 64 Prozent von Frauen und nur 36 Prozent von Männern belegt. Auch ein Blick auf die Altersstruktur bei den Minijobs ist interessant. Während die Männer fast alle bereits Rentner sind, ist der große Teil der Frauen in Minijobs zwischen 30 und 49 Jahren alt. Für die Männer ist der Minijob ein Zuverdienst zur Rente, Frauen werden in Minijobs abgedrängt, wenn sie Familie und Beruf vereinbaren müssen. Für den DGB steht fest, dass durch Minijobs reguläre Beschäftigung abgebaut wird. Durch die Aufhebung der Arbeitszeitbegrenzung von 15 Stunden sind sie ein „Einfallstor“ für Niedriglöhne.

Minijobs haben für die betroffenen Frauen aber Konsequenzen - keine eigene Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, keinen Anspruch auf Fördermöglichkeit und keine Aussicht auf Qualifizierung und Aufstieg im Beruf. Die Chancen aus dem Niedriglohnsektor in eine besser bezahlte Tätigkeit zu wechseln sind gleich Null, denn prekäre Beschäftigung nimmt auch in Boomzeiten zu. Altersarmut oder die Abhängigkeit vom Partner oder vom Staat im Pflegefall oder bei Arbeitslosigkeit sind vorprogrammiert.

## Für Frauen gibt es weniger

**Fast jede zweite Frau** aber nur jeder siebente Mann in Schleswig Holstein verfügt über ein monatliches Nettoeinkommen von **weniger als 900 Euro**. Über 3.200 Euro Nettoeinkommen bringen gerade einmal 9.000 Frauen aber 73.000 Männer nach Hause. Damit liegen viele Frauen unter dem Existenzminimum und können **keine eigenständige Existenzsicherung**

aufbauen. Der DGB Bezirk Nord fordert die Landesregierung auf, sich für einen **gesetzlichen Mindestlohn von mindestens 7,50 brutto** einzusetzen. Besonders Frauen würden von einem gesetzlichen Mindestlohn profitieren, da 70 Prozent aller im Niedriglohnsektor Beschäftigten Frauen sind. Die jetzige auf Bundesebene geplante Ausdehnung des Entsendegesetzes ist für Frauen keine Lösung. Bislang profitieren nur einige wenige Branchen, die noch dazu überwiegend männerdominiert sind. Dazu gehörten das Bau-, Abbruch-, Maler- und Lackiergewerbe, das Dachdeckergewerbe sowie die Postdienste und die Gebäudereinigungsbranche. Frauendominierte Dienstleistungsbranchen, etwa das Hotel- und Gaststättengewerbe, das Friseurhandwerk, die Floristikbranche oder der Einzelhandel blieben bislang außen vor. Schlechteste Arbeitsbedingungen und miserable Löhne sind hier weit verbreitet. Mit einem gesetzlichen Mindestlohn würde sich die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen in den unteren Gehaltsstufen schließen.

Die Einkommenszahlen der Großen Anfrage zur Frauenpolitik unterstreichen die Feststellungen im Bericht der EU Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2008. Dort wird aufgezeigt, dass sich das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen verfestigt hat. Frauen in Deutschland haben 22 Prozent weniger in der Löhntüte als ihre männlichen Kollegen. Nur in Zypern, Estland und Slowakei geht die Lohnschere noch weiter auseinander. Die Ursachen sind vielfältig und nicht immer auf den ersten Blick zu erkennen. Viele Frauen beschränken sich auf wenige Branchen mit eher geringem Entgelt. Sie werden auf niedrigeren Positionen eingesetzt und frauentypische Arbeiten werden geringer bewertet als männertypische. Außerdem tauchen frauentypische Anforderungen in der Arbeitsbewertung kaum auf. Ein Teil lässt sich auch mit Teilzeit und Erwerbsunterbrechungen von Frauen aufgrund familiärer Auszeiten erklären. Astrid Ziegler, Mitautorin des WSI-Frauendatenreports, führt trotzdem rund ein Drittel der Lohnlücke in Westdeutschland auf Diskriminierung zurück.

Entgeltdiskriminierung muss sichtbar gemacht werden und offiziell belegt werden. Der DGB fordert deshalb einen **Einkommensbericht**, der darauf abzielt, Handlungsempfehlungen zum Abbau von Lohnunterschieden zu geben.

## Maßnahmen der Landesregierung

Der DGB unterstützt die aufgeführten Maßnahmen und Netzwerke, die Frauen auf den Weg zur Berufstätigkeit begleiten und die Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Die Beratungsstellen „Frau & Beruf“ sind oft erste Anlaufstelle für Frauen, die nach einer Familienzeit wieder in den Beruf zurückkehren wollen. Sie müssen auch zukünftig in ihrem Fortbestand gesichert werden.

Die Förderung von benachteiligten Personengruppen, zu denen auch die sogenannten Nichtleistungsempfängerinnen gehören, begrüßen wir, weil diese Personengruppe kaum in den Genuss der Förderung der Bundesagentur für Arbeit kommt. Bundesweite Daten der Bundesagentur für Arbeit (Juni 2007) belegen, dass fast 2/3 der arbeitslosen Nichtleistungsempfänger oder 347.000 Frauen sind. Dabei ist die Langzeitarbeitslosigkeit bei den weiblichen Nichtleistungsempfängerinnen deutlich stärker ausgeprägt als bei den Männern. Frauen sind mehrheitlich von der Aberkennung eigener Ansprüche betroffen, da sie Leistungen nach dem SGB II aufgrund der verschärften Anrechnungsregelungen des Partnereinkommens nicht erhalten.

**Der DGB erwartet von der Landesregierung sich im Bundesrat für eine Nachbesserung des SGB II einzusetzen, die die Benachteiligungen von Frauen beseitigen. Auch für den SGB II Bereich müssen analog wie bei der Bundesagentur für Arbeit Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt eingesetzt werden.**

### Frauen kaum in Führungspositionen

So gut wie keine Daten liegen zur Führungspositionen von Frauen in der freien Wirtschaft vor. Und die wenigen vorliegenden Daten zeigen ein erschreckendes Bild. Mit dem Vorlegen der „Zweiten Bilanz zur Chancengleichheit in der Privatwirtschaft – Frauen in Führungspositionen“ endeten auf Bundesebene auch schon die Aktivitäten. Wir fordern deshalb ein **Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft**, das die Wirtschaft verpflichtet, den Frauenanteil in Führungspositionen systematisch zu erhöhen.

Die in der Großen Anfrage aufgeführten Maßnahmen des Landes zur Förderung von Frauen in Führungspositionen beschränken sich im Wesentlichen auf die Verbesserung der Kinderbetreuung. U.E.n. müssen von der Landesregierung mehr Anstrengungen unternommen werden Arbeitgeber davon zu überzeugen, mehr Frauen einen gleichberechtigten Zugang zu Führungspositionen und Karrierechancen zu ermöglichen.

### Berufswahl von Mädchen

Das eingeschränkte Berufswahlverhalten von Mädchen wird in der Großen Anfrage deutlich mit Zahlen unterlegt. Über die Hälfte der Mädchen konzentriert sich auf nur zehn von rund 350 Ausbildungsberufen. Der **Girls' Day** setzt genau hier an und ermöglicht Mädchen technische und naturwissenschaftliche Berufe kennenzulernen. Dieser Tag ist zu einer festen Größe in Schleswig-Holstein geworden und das sollte auch so bleiben.

Die zunehmende Diskussion um einen Boys´day darf nicht zu Lasten des Mädchen gehen. Bei der gesamten Berufsfrühorientierung muss dem Geschlechteraspekt eine größere Rolle zukommen.

## Familienbewusste Personalpolitik

Das Wirtschaftsministerium hat sich intensiv um die Verbesserung der Familienfreundlichkeit in den Betrieben engagiert. Mit der Richtlinie „Familienbewusste Personalpolitik in kleinen und mittleren Unternehmen in Schleswig-Holstein“ werden überwiegend mit EU Mitteln wirtschaftsnahen Einrichtungen und Hochschulen gefördert. Gewerkschaften oder auch Frauennetzwerk, die sich in dieses Feld, z.B. auch als strategischer Partner einbringen wollen, werden nicht berücksichtigt.

Für das Gelingen gelebter Familienfreundlichkeit im Betrieb bedarf es aller Beteiligten, so auch der Betriebs- und Personalräte, der Gleichstellungsbeauftragten und der Beschäftigten. Nach der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes ist es sogar zur Aufgabe des Betriebsrates geworden, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern.

## Ich bin mehr wert

Aufmerksam möchte ich auf die am 8. März 2008 gestartete gewerkschaftliche frauenpolitische Initiative „Ich bin mehr wert!“ machen.

Mithilfe von Öffentlichkeitsarbeit, verschiedenen Materialien, und Aktionen wollen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften über einen Zeitraum von 13 Monaten die Benachteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt sowie gängige Rollenbilder und Klischees in der Öffentlichkeit thematisieren. Berufstätige Frauen brauchen Entgeltgleichheit, Karrierechancen und die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben. „Ich bin mehr wert!“ ist ein Angebot an jede einzelne Frau aber auch an andere Frauenverbände und Frauenräte mit vielfältigen Aktionen der Politik, Unternehmen und der Öffentlichkeit zu sagen, was Frau will.

Weitere Informationen unter [www.dgb-frauen.de](http://www.dgb-frauen.de)

Lisanne Straka

DGB Bezirk Nord

Frauen- und Gleichstellungspolitik