

4.4.4 Rahmenbedingungen der Frauenerwerbstätigkeit verbessern

Die Erwerbsbeteiligung der saarländischen Frauen steigt insgesamt seit Jahren stetig an. Dennoch gibt es Rahmenbedingungen, die verbessert werden können, um rein quantitativ mehr Frauen in Arbeit zu bringen und qualitativ dafür zu sorgen, dass es sich dabei um Gute Arbeit mit den entsprechenden Rahmenbedingungen handelt. Dabei geht es um den Dauerbrenner Kinderbetreuung, um die Frage der besseren Transparenz vorhandener Angebote auf lokaler Ebene und die Notwendigkeit, innerhalb der Betriebe weitere Maßnahmen voranzutreiben.

Netzwerkstelle „Frauen im Beruf“ (FiB) und ihre Hintergründe

Die Landesregierung beschloss 2016 die Einrichtung einer sogenannten „Netzwerkstelle Frauen im Beruf“ (FiB). Diese entstand als Ergebnis aus der Arbeitsgruppe Frauen des Fachkräftebündnisses, das sich mit verschiedenen Themenfeldern befasste – unter anderen damit, wie man die Frauenerwerbstätigkeit im Saarland weiter erhöhen kann. Das Thema erhält nicht zuletzt angesichts des wachsenden Fachkräftebedarfs auch in der Politik eine verstärkte Bedeutung. Die FiB setzt sich inhaltlich aus zwei Teilbereichen zusammen: Teil A fragt nach den Hintergründen von abhängiger Beschäftigung bei Frauen, welche Probleme es dabei gibt und wie man Verbesserungen auch in der Fläche erreichen kann. Teil B beleuchtet die Situation und Rahmenbedingungen für Frauen, die sich selbstständig machen wollen. Ziel beider Bereiche ist es, die Erwerbstätigkeit von Frauen insgesamt zu verbessern.

Zielgruppen des Projekts sind Frauen aus allen möglichen Zusammenhängen, angefangen von Alleinerziehenden über Berufsrückkehrerinnen bis hin zu Migrantinnen und Frauen im Minijob. Um den verschiedenen Fragen aus beiden Teilbereichen näherzukommen, führte die FiB in den einzelnen Landkreisen und dem Regionalverband Saarbrücken Auftaktveranstaltungen durch. Dabei wurde nicht nur die Netzwerkstelle selbst vorgestellt, sondern auch damit begonnen, die jeweilige Ausgangssituation in den einzelnen Regionen aufzuarbeiten. Ziele dabei sind eine Bündelung der verschiedenen Fragestellungen, eine bessere Vernetzung der handelnden Akteure und dabei ganz zentral die Schaffung höherer Transparenz vor Ort.

Zusätzlich werden fortlaufend eine Vielzahl von Gesprächs- und Diskussionsterminen zur Analyse der Situation mit verschiedenen Partnern durchgeführt. Zu ihnen gehören die Wirtschaftskammern bzw. Verbände, die Agenturen für Arbeit, die Jobcenter, die Einrichtungen der Wirtschaftsförderung, Frauenbeauftragte und viele andere.



Mehr individuelle Beratung nötig

Auch wenn viele Fragen noch in der Bearbeitung sind, lassen sich nach einem Jahr ein paar zentrale Erkenntnisse festhalten: Tatsächlich gibt es (auch in der Fläche) viele Angebote für Frauen, die jedoch oft schwer für die Einzelnen zu überblicken sind. Gerade für Berufsrückkehrerinnen, die möglicherweise längere Zeit vom Arbeitsmarkt entfernt waren, ist es häufig abschreckend, sich durch viele verschiedene Informationsquellen durcharbeiten zu müssen. Um den Einstieg zu erleichtern, wäre es daher sinnvoll, dauerhaft mehr individuelle Beratung im Sinne von niedrigschwelliger Einstiegsberatung für die Einzelnen anzubieten.

Denkbar wäre in diesem Zusammenhang eine zentrale Stelle in jedem Landkreis, die die vorhandenen Strukturen vernetzt und zusammenführt. Dabei könnten von dieser Stelle aus fehlende Dinge wie z. B. Mentoringprogramme oder Coachings organisiert und angeboten werden und zwar für Frauen, die sozialversicherungspflichtig arbeiten wollen wie auch für gründungswillige Frauen. Natürlich tauchen im Falle von Gründung andere Fragen auf und es müssen andere Wege beschritten werden. Angesichts des allgemeinen Ziels, Frauen verstärkt in Erwerbstätigkeit zu bringen, könnten solche Fragen jedoch an einer zentralen Stelle vorab geklärt und die Frauen weitervermittelt bzw. begleitet werden. Hier soll ein noch anstehender konkreter Blick der FiB auf andere Bundesländer, die teilweise bereits ähnliche Strukturen haben, bei den Fragen der konkreten Ausgestaltung weiterhelfen.

Verbindliche Kinderbetreuung: Noch immer lückenhaft

Das Thema Kinderbetreuung ist seit Jahren ein Dauerbrenner, wenn es um die Erwerbstätigkeit von Frauen bzw. Familien geht. Auch bei den Analysen der FiB wird das Thema immer wieder als Problemfeld identifiziert. Tatsächlich steigt die Betreuungsquote der Krippen- und Kitakinder seit Jahren kontinuierlich an, aktuell werden 28,3 % der Kinder betreut. Derzeit aber spitzt sich die Situation nach zwischenzeitlicher Entspannung wieder zu. Dies ist einerseits der höheren Geburtenrate und dem Zuzug von Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund geschuldet. Zum anderen bestätigt sich die Vorhersage, die schon zu Beginn des massiven Ausbaus der Plätze vor Jahren getroffen wurde. Das erweiterte Platzangebot und teilweise längere Betreuungszeiten führen dazu, dass Eltern ihre bisherigen Arbeitszeiten ausweiten können.

Die Erfahrungen der FiB zeigen, dass die Probleme auch bei vorhandenen Betreuungsplätzen häufig im Detail liegen und die Voraussetzungen in den

verschiedenen Orten sehr unterschiedlich sind. Sehr oft gibt es keine sogenannte Randzeitenbetreuung für Kinder. Personen, die im Schichtbetrieb arbeiten, brauchen Betreuung auch außerhalb der normal üblichen Zeiten. Besondere familienfreundliche Schichtangebote gibt es offenkundig nur selten. Ähnlich ist es mit der Frage der Betreuung von Grundschulkindern und einer verlässlichen Ferienbetreuung. Zwar ist auch hier der Anteil von freiwilligen Ganztagsangeboten und angeschlossenen Ferienprogrammen gestiegen, aber dennoch werden häufig Mängel vor allem bei der Transparenz über die Angebote und deren Verlässlichkeit gemeldet.

Besonders schwierig ist die Lage für Berufspendlerinnen, die weite Wege zum Arbeitsplatz zurücklegen und sich dabei unterwegs noch zusätzlich um den Transport der Kinder von und zur Kita kümmern müssen. Dabei geraten viele Frauen in die Zwickmühle zwischen den Öffnungszeiten der Einrichtungen und den ihnen möglichen Arbeitszeiten im Betrieb. Wieder zeigt sich in den Diskussionen vor Ort, dass mehr Informationen und mehr Transparenz über die bestehenden Angebote im eigenen Umfeld, z. B. während der Ferienzeiten, dringend notwendig sind.

Landkreis- und saarlandübergreifend: Gesetzlicher Rahmen widersprüchlich

In den ausgiebigen Diskussionen, die bei den verschiedenen Vernetzungen immer wieder geführt wurden, kamen eine Reihe von Themen wiederholt zur Sprache, die die Erwerbstätigkeit von Frauen beeinflussen und erschweren. Diese können in den meisten Fällen nur durch eine Veränderung der Gesetzgebung auf Bundesebene beeinflusst werden; sie wurden aber dennoch intensiv diskutiert: Dazu gehören z. B. die Regelungen der Minijobs, das nach wie vor unverändert bestehende Ehegattensplitting bzw. verschiedene steuerliche und sozialrechtliche Regelungen, die den Frauen widersprüchliche Anreize geben. Fördert das Ehegattensplitting das Modell der Einverdiener-Ehe, so stehen die Regelungen zum Unterhalt nach einer Scheidung diesem diametral entgegen. In einem solchen Fall wird bereits nach kurzer Zeit von der Frau erwartet, dass sie eine Vollzeitbeschäftigung annehmen soll. Dass es angesichts solcher Regelungen für die Einzelne oft schwer zu durchschauen ist, was im Sinne einer eigenen finanziellen (Alters-)Sicherung sinnvoll für sie wäre, ist nachvollziehbar. Diese Widersprüchlichkeiten werden schon seit Jahren in der Diskussion – wie z. B. auch im ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung – aufgeführt, ohne dass sich bisher Grundlegendes verändert hätte.

Solche Rahmenbedingungen wirken sich auch auf die eher zurückhaltende Gründungsneigung von Frauen aus, wobei hier Fragen der persönlichen Risikobereitschaft und der Umgang mit persönlichen Ressourcen hinzukom-



men. Außerdem werden die Kosten der sozialen Absicherung (Krankheit und Rente) im Gründungsfall von vielen Frauen als Problem angesehen.

Voraussetzungen für längere Arbeitszeiten schaffen – Rückkehrrecht auf Vollzeit schaffen

Ein häufig anzutreffendes Problem ist die Frage der Länge der Arbeitszeiten. Hier bestätigen die Erkenntnisse der FiB das, was auch die aktuelle Arbeitsmarktforschung zeigt: Frauen arbeiten oft und auch gerne in Teilzeit.¹ Tatsächlich aber würden sie sehr häufig mehr Stunden pro Woche arbeiten wollen, wenn es ihnen ermöglicht würde. Hier gibt es Handlungsbedarf, vor allem in Betrieben außerhalb des Öffentlichen Dienstes, in denen noch immer oft gilt, dass Frauen entweder klassisch halbtags oder dauerhaft Vollzeit arbeiten.

Ein zentraler Punkt an dieser Stelle ist das schon lange vorgesehene Rückkehrrecht von Teilzeitbeschäftigten zur Vollzeit. Dessen Umsetzung ist im Koalitionsvertrag für die neue Regierung auf Bundesebene (erneut) vorgesehen. Grundsätzlich ist das Rückkehrrecht sehr zu begrüßen, verringert es doch das Risiko der Betroffenen, aus einer einmal gewählten Teilzeit lange (oder gar) nicht mehr in Vollzeit zurückkehren zu können. Mit einem Rückkehrrecht verbindet sich auch das Ziel, dass unter diesen Bedingungen mehr Männer zeitweise in Teilzeit arbeiten werden.

So wie das Gesetz bisher vorgesehen ist, schränkt es jedoch aufgrund seiner sehr detaillierten Regelungen die eigentlichen Wahlmöglichkeiten der Beschäftigten von vornherein stark ein. So soll es erst ab einer Betriebsgröße von 45 Beschäftigten zur Anwendung kommen. Viele Frauen arbeiten aber gerade in Kleinst- und Kleinbetrieben und werden damit nicht erreicht. Ähnlich schwierig wird es, wenn nach einer befristeten Teilzeit erst ein komplettes Jahr verstreichen muss, bevor eine erneute Befristung gewählt werden kann. Diese Regelung verstößt mit ihrer Starrheit gerade in der Phase von Familiengründungen gegen die dann dringend notwendigen Flexibilitätswünsche. Es bleibt zu hoffen, dass im Rahmen der konkreten Gesetzgebung hier noch die eine oder andere Verbesserung eingebracht wird.

Vereinbarkeit in den Betrieben verbesserungsfähig

Wie gut Frauen ins Erwerbsleben integriert sind bzw. wie die Familien ihr Leben zusammen mit dem Beruf organisieren können, hängt natürlich auch davon ab, wie Betriebe und Verwaltungen die Vereinbarkeit der Lebensbereiche unterstützen. Die Arbeitskammer fragt in ihrer Betriebsrätebefra-

gung unter anderem regelmäßig, welche Bedeutung bestimmte, konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit in den Betrieben haben.²

Für die Wirtschaft insgesamt zeigt sich in der Befragung, dass konkrete Unterstützung bei der Betreuung von Kindern trotz aller öffentlicher Bekenntnisse nur in der Minderheit der befragten Betriebe eine Rolle spielt. Ähnlich ist es bei den Fragen, die mit der Pflege von Angehörigen verbunden sind. Dabei ist klar: Der Bedarf, die Pflege der Angehörigen mit der eigenen Berufstätigkeit zu vereinbaren, wird in Zukunft weiter ansteigen.

Diese Erkenntnisse decken sich weitgehend mit den Erfahrungen der FiB. Aber: Oft werden durchaus bestimmte Bausteine wie flexibel anpassbare Arbeitszeiten im Betreuungsfall in den Betrieben eingesetzt, die den Beschäftigten die Vereinbarkeit erleichtern. Allerdings werden solche Regelungen oft eher zufällig oder je nach Bedarf kurzfristig möglich gemacht. Dies ist für die Beschäftigten sicherlich im entscheidenden Moment hilfreich. Im Sinne einer mittel- und langfristigen Personalpolitik aber wäre es sinnvoll, diese Instrumente zu verstetigen und dauerhaft für die Beschäftigten erkennbar vorzuhalten.

¹ Siehe dazu: Kapitel 2.2.3, Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung.

² Siehe: [https://www.arbeitskammer.de/index.php?id=4241&no_cache=1&sword_list\[0\]=betriebsbarometer](https://www.arbeitskammer.de/index.php?id=4241&no_cache=1&sword_list[0]=betriebsbarometer).

