

Mit
Beilage
"Azubi-Lexikon"



beraten.
bilden.
forschen.

Konkret

Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes – 71. Jahrgang
arbeitskammer.de Ausgabe 4|23

August
2023

Titelthema

Mit gleicher Teilhabe am Erwerbsleben die Zukunft sichern!



Position

Beschäftigten-Befragung
der AK zeigt Probleme auf

16

Politik + Gesellschaft

Studie zu Lebensumständen
Studierender im Saarland

31

Aus der Beratung

Welche Rechte
gelten für Minijobber?

42



ZU TITELBILD/CARTOON

Unser Titelbild zeigt zwei Aspekte, bei denen es bei der Gleichstellung nach wie vor hapert: Sorgearbeit wird noch immer hauptsächlich von Frauen geleistet und Männer beziehen noch immer höhere Gehälter. Auf Seite 2 setzt sich Cartoonist TOM mit gewohnt bissigem Blick mit Fragen der Arbeitswelt der Zukunft auseinander.

Broschüre Elternzeit neu herausgegeben

HILFE FÜR RATSUCHENDE

Die AK hat die Broschüre „Elternzeit und Elterngeld“ neu herausgegeben. Das Elterngeld ist eine wichtige Familienleistung. Eltern erhalten finanzielle Unterstützung, wenn sie sich um ihr Kind kümmern. Die Elternzeit ermöglicht es Müttern und Vätern, eine Zeitlang aus dem Arbeitsleben auszuscheiden oder im Beruf kürzer zu treten. Mit der Broschüre will die AK werdende Eltern über ihre Rechte und Pflichten informieren, damit sie die gesetzlichen Hilfen für sich und auch zum Wohle des Kindes in Anspruch nehmen können. **red**



Die Broschüren gibt es online unter www.arbeitskammer.de/online-broschueren und in gedruckter Version unter www.arbeitskammer.de/publikationen.

Neue Sprechstunde in Merzig

GEFLÜCHTETE UND MIGRANTEN

Die AK-Beratungsstellen Faire Integration und Wanderarbeit bieten jetzt auch eine offene Sprechstunde für Geflüchtete sowie Migranten aus der EU und aus Drittstaaten in Merzig an. Beantwortet werden Fragen zum deutschen Arbeitsrecht. Die Beraterinnen und Berater sprechen Deutsch, Russisch, Arabisch, Serbokroatisch, Englisch, Polnisch, Rumänisch und Kroatisch. Die Beratungen sind kostenlos und finden am 27. September und 29. November (13 bis 15 Uhr) in der Stadtbibliothek statt. **red**

Infos: www.arbeitskammer.de/sprechstunde

AK-JAHRESBERICHT ÜBERGEBEN



AK-Vorstandsvorsitzender Jörg Caspar (v. l.), Ministerpräsidentin Anke Rehlinger, Arbeitsminister Magnus Jung und AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto bei der Übergabe des AK-Jahresberichtes an die Landesregierung. Der Bericht hat den Schwerpunkt „Zukunftsfragen einer modernen Arbeitswelt“. Dabei geht es um moderne Gleichstellungspolitik, die den Blick auf beide Geschlechter weitet und dafür sorgt, dass die Chancen und Zuständigkeiten gerechter verteilt werden. Mehr dazu gibt es im Titelthema dieser AK-Konkret-Ausgabe.

Task Force Grenzgänger: EuGH bestätigt Analyse

CORONA-REGELUNGEN EU-Recht nicht eingehalten

Grenzgänger mussten während der Corona-Pandemie enorme Nachteile in Kauf nehmen. Dass die damaligen nationalen Corona-Schutz-Verordnungen gegen EU-Recht verstoßen, hat die Task Force Grenzgänger (TFG) bereits vor drei Jahren angemahnt. Geschehen ist nichts. Jetzt hat der Europäische Gerichtshof die TFG-Analyse bestätigt. Einige Formulierungen im deutschen Infektionsschutzgesetz hatten zur Folge, dass in der ersten Coronawelle die Unternehmen Grenzgängern aus Frankreich zwar den Lohn bei einer Quarantäne weitergezahlt haben, später das Geld vom Land aber nicht erstattet be-

kamen. Mit dem Verweis, im Infektionsschutzgesetz stehe, die Quarantäne müsse von einer zuständigen deutschen Behörde angeordnet werden. In der zweiten Welle haben viele Firmen Grenzgängern in Quarantäne in der Folge keinen Lohn weitergezahlt. Grenzgänger haben also im Falle einer Quarantäne, die von einer französischen Stelle angeordnet worden ist, weder in Frankreich noch in Deutschland Anspruch auf eine Entschädigung für ihre Einkommensverluste. Die TFG hatte 2022 ein Rechtsgutachten erstellt (<https://lmy.de/CWxywHSV>). Die Situation ist nun dank des EuGH-Urteils vom 15. Juni künftig geklärt. **red**

IMPRESSUM

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6–8, 66111 Saarbrücken, Telefon 0681 4005-0, Telefax 0681 4005-401; **Herausgeber:** Jörg Caspar, Thomas Otto (V.i.S.d.P.); **Redaktion:** Peter Jacob (Chefredakteur – pj), Simone Hien (sh), Alexander Stallmann (as); **Redaktionsassistent:** Dorothee Krieger; **Infografiken:** Stefan Hank; **Redaktionelle Mitarbeit:** Silvia Buss (Saarbrücken – sb), Katja Sponholz (ks), Benjamin Rannenber (br); **Agenturen:** Themendienst der Deutschen Presse-Agentur (tmn), Evangelischer Pressedienst (epd); **Anzeigen:** AK Saar, Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, Telefon 0681 4005-284; **Vertrieb:** Sebastian Daub, Telefon 0681 4005-402, Sabine Hennig Telefon 0681 4005-375; **Internet:** arbeitskammer.de/AK-Konkret; **E-Mail:** redaktion@arbeitskammer.de **Druck:** Repa Druck GmbH, Saarbrücken-Ensheim

Für unverlangt eingesandte Manuskripte oder Fotos wird keine Haftung übernommen. Mit Namen oder Namenskürzel gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Arbeitskammer wieder. Bezugspreis für sechs Ausgaben jährlich: 7,50 Euro inklusive Zustellung; Einzelheft: 1,50 Euro. Die Zeitschrift „AK-Konkret“ wird auf Umweltschutzpapier gedruckt.



Foto: Adobe Stock/ Carbonero Stock

Der weite Weg zur Gleichstellung

DENKANSTOSS Für AK-Referentin **Gertrud Schmidt** ist das Erreichte noch lange nicht genug

Die größte Gefahr für die Gleichberechtigung ist der Mythos, wir hätten sie schon!" Dieses Zitat der norwegischen Journalistin Grethe Nestor bringt es auf den Punkt. Wie sehr der Gedanke, die Gleichstellung sei schon erreicht, ein Mythos ist, macht der aktuelle AK-Jahresbericht an die Landesregierung klar. Natürlich hat sich in jüngster Vergangenheit vieles im Sinne einer besseren Gleichstellung verändert. War es vor 25 Jahren hierzulande noch undenkbar, Kleinkinder problemlos in Betreuung zu geben und einer Arbeit nachzugehen, so gehört dies heute zu den selbstverständlichen Rahmenbedingungen einer funktionierenden Erwerbsgesellschaft dazu. Gleichzeitig wird deutlich, dass all das, was bisher erreicht wurde, aber noch lange nicht ausreicht, wenn man es ernst meint mit der Gleichstellung! Wie sehr man dieses Ziel auch in Krisenzeiten ernst nehmen muss, das arbeitet die Arbeitskammer in ihrem Bericht an die Landesregierung ganz deutlich heraus.

Gleichstellung als Wert an sich ist grundgesetzlich garantiert, der Staat ist verpflichtet, sie aktiv voranzubringen. Hinzu kommt: Mit

besseren Bedingungen für Frauen und Männer im Arbeitsleben werden Fragen des Fachkräftemangels besser beherrschbar – auch wenn es zugegeben technokratisch klingt, vom Potenzial an Erwerbspersonen zu sprechen, wenn es um Individuen geht. Solange aber sämtliche Sozialversicherungen und vor allem die Rente an das Ausmaß der Erwerbstätigkeit geknüpft sind, so lange muss eine gleichberechtigte Teilnahme am Erwerbsleben erstes Ziel sein. Dass dies möglicherweise mit kürzeren Arbeitszeiten von Männern verbunden ist, kann in der Gesamtbetrachtung eigentlich nur von Vorteil sein!

Mit besseren Bedingungen für Frauen und Männer im Arbeitsleben werden Fragen des Fachkräftemangels besser beherrschbar.



Gertrud Schmidt leitet das Referat Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Nur mit Gleichstellung ist die Transformation zu bewältigen

MODERNE ARBEITSWELT Zukunftsfragen mit Chancengleichheit beantworten

Den vollständigen Jahresbericht 2023 finden Interessierte unter www.arbeitskammer.de/jahresbericht

Ministerpräsidentin Anke Rehlinger hat zu Jahresbeginn eine interministerielle Arbeitsgruppe für eine saarländische Gleichstellungsstrategie berufen. Die Arbeitskammer fordert in ihrem aktuellen Jahresbericht, Gleichstellung müsse eine zentrale Strategie im Strukturwandel- und Transformationsprozess sein, um Zukunftsfragen einer modernen Arbeitswelt zu beantworten. Warum dies und gibt es nicht wichtigere Themen?

Von Torsten Brandt

Gleichstellungspolitik zielt auf die Umsetzung gleicher Verwirklichungschancen von Männern und Frauen. Es geht dabei nicht nur darum Frauen zu unterstützen, sondern den Blick auf beide Geschlechter zu weiten und dafür zu sorgen, dass Chancen und Zuständigkeiten besser und gerechter verteilt werden. Gleichstellung ist also ein Wert an sich. Zugleich stehen alle zentralen Herausforderungen des Saarlandes, nämlich die Gestaltung der Digitalisierung, des ökologischen Umbaus, des demografischen Wandels sowie veränderte Ansprüche der Beschäftigten an ihre Arbeit und an das Verhältnis von Arbeit und Leben, ganz wesentlich mit Gleichstellungspolitik in Zusammenhang.

Vor allem Frauen arbeiten in sozialen Dienstleistungsberufen, die häufig unterbezahlt und mit schlechten Arbeitsbedingungen verbunden sind.

Wenn wir zunächst von den veränderten Rahmenbedingungen des Umbaus zu einer ökologischeren Wirtschaft und der Digitalisierung ausgehen, so ergibt sich eine radikale Veränderung von Berufsbildern durch veränderte Rationalisierungspotenziale sowie Tätigkeits- und Qualifikationsanforderungen. Dabei gilt es zum einen, industrielle Arbeitsplätze, die oft mit guter Arbeit verbunden sind, weiterzuentwickeln und zu erhalten. Zugleich gewinnen auch wegen der Alterung der Gesellschaft oftmals „frauenspezifische“ Branchen und Berufsfelder im Dienstleistungssektor ihrem Beschäftigungsumfang nach an Bedeutung (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Gesundheits- und

Dienstleistungsberufe angemessen entlohnen

Sozialwesen 2008-2022: plus 36,6 Prozent Verarbeitendes Gewerbe: minus 10,2 Prozent). Leider sind gerade soziale Dienstleistungsberufe häufig unterbezahlt und mit schlechten Arbeitsbedingungen verbunden, obwohl gerade hier der Fachkräftemangel stark zunimmt. Notwendig ist also eine deutliche Aufwertung von Frauenbranchen und -berufen, was nicht nur ein Beitrag zur Reduktion der Lohnungleichheit von Männern und Frauen mit Folge-

problemen wie Altersarmut ist, sondern auch ein Beitrag für eine robustere Diversifizierung der Wirtschaft bei abnehmendem, exportorientiertem Industriesektor. Das bedeutet zum Beispiel überall dort, wo die öffentliche Hand Arbeitgeber ist, Dienstleistungsberufe angemessen zu entlohnen. Oder zum Beispiel mit dem Instrument der Wirtschaftsförderung gerade in privaten Dienstleistungsbranchen gute Arbeitsbedingungen zu honorieren. So sollten Kriterien wie das Vorhandensein von Tarifverträgen, betriebliche Mitbestimmung, Frauenförderpläne oder familienfreundliche Arbeitszeitmodelle besonders gefördert werden.

Der demografische Wandel führt nicht nur dazu, dass der Anteil der Erwerbsbevölkerung abnimmt und Jüngere in Gleichklang mit dem weiter steigenden Fachkräftemangel zunehmend umworben werden. Oftmals noch unterbelichtet ist, dass die Zahl der Pflegebedürftigen stark ansteigt. Diese werden bisher mehrheitlich zu Hause von ihren oftmals berufstätigen Angehörigen – zumeist von Frauen – betreut. Da zukünftig eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen erwünscht ist, stellt sich die Frage, wie, von wem und unter welchen Bedingungen dies zukünftig gestemmt werden soll.

Ein erster Schritt wäre es, Versorgungsprobleme in der häuslichen und ambulanten Pflege systematisch zu evaluieren, Standards etwa für Personalschlüssel zu definieren. Und das wäre ein wichtiger Beitrag, um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern. Im Rahmen einer „strategischen Dienstleistungspolitik“ müssen unbezahlte Sorgetätigkeiten (wie Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen) durch verbesserte Rahmenbedingungen institutionell aufgewertet werden. Im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge müssen Angebote und Qualität von Kinderbetreuung und Versorgung von Pflegebedürftigen so gestaltet wer-



Foto: fAdobe Stock/TimeaPeter

den, dass unzureichende Angebote nicht dazu führen, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen ausgebremst wird.

Langfristig gilt es das gesamte Erwerbspersonenpotential auszuschöpfen, also eben auch das erhebliche Beschäftigungspotential bei den Frauen, die meist gut gebildet und qualifiziert in das Erwerbsleben starten. Das Gleichstellungsziel einer besseren Arbeitsmarktintegration von Frauen ist insofern ein Beitrag gegen den Fachkräftemangel. Die Analyse aber zeigt, dass es in bestimmten Gruppen noch starken Aufholbedarf gibt (zum Beispiel Mütter und Migrantinnen). Daher sind verstärkt die spezifischen Ausgangslagen und Fördermöglichkeiten von Müttern, Alleinerziehenden und Migrantinnen ins Visier zu nehmen und auszubauen. Auch ist es für Migrantinnen häufig besonders schwer, einen Kita-Platz zu erhalten, womit die berufliche Integration für diese Mütter und später für ihre Kinder erschwert

Mädchen gehen auf dem Weg nach oben verloren

wird. Hinzu kommt, dass allzu oft Frauen nach einer Kinderbetreuungsphase nicht wieder in Vollzeitarbeit in den Arbeitsmarkt zurückkehren, sondern (nur) in Teilzeit, und damit unter ihren Möglichkeiten bleiben. Mädchen wurden zwar zu Bildungsgewinnerinnen, gehen aber mit ihren Qualifikationen auf dem Weg nach oben verloren.

Notwendig ist daher der Ausbau von Arbeitszeitmodellen, die mehr Arbeitszeitsouveränität ermöglichen, und von familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen, die Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereoptionen für Frauen vereinfachen, was als Beitrag zur Fachkräftebindung und -findung im Standortwettbewerb wichtig ist. Auch müssen vermehrt Minijobs und Teilzeitarbeitsplätze in reguläre Arbeitsplätze mit höherem Stundenvolumen überführt werden. Fast ein Drittel aller vollzeitbeschäftigten Frauen im Saarland erhält nur Niedriglöhne, auch dies bremst ihre Erwerbsneigung, wenn zugleich sozialpolitische Fehlanreize wie das Ehegattensplittung bestehen. Zudem ist eine grundlegende Arbeitszeitdiskus-

sion für die Gleichstellung zentral. Arbeitszeit ist schlicht ungleich verteilt und entspricht oft nicht den Wünschen der Beschäftigten. Eine gelingende Gleichstellung führt zwangsläufig zu einer Umverteilung von Sorge-Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern. Dabei zeichnet sich ab, dass es arbeitszeitpolitisch nicht die eine Lösung für alle geben sollte (zum Beispiel eine Vier-Tage Woche für alle), sondern in Abhängigkeit von der Lebensphase Wahlarbeitszeiten zu ermöglichen sind.

Insgesamt ist Gleichstellung sowohl zentrale Strategie wie auch Bestandteil des Transformationsprozesses – letzteres weil ein verstärkter Bedeutungsgewinn und vermehrter Gestaltungsbedarf von Dienstleistungsarbeit bei gleichzeitigem Fortbestehen des industriellen Kerns absehbar ist. Gleichstellung ist als Chance im Transfor-

mationsprozess wie als Strategie gegen den Fachkräftemangel zu begreifen, ist aber gleichzeitig ein Wert an sich. Politisch wichtig ist, dass die Landesregierung ihren eingeschlagenen Weg hin zu einer Landesgleichstellungsstrategie systematisch und unterstützt durch einen breiten Beteiligungsprozess voranbringt. Mit einer solchen Strategie, wie es sie im Bund und verschiedenen Ländern schon gibt, wird Gleichstellung in allen Handlungsfeldern definierbar, mess- und überprüfbar und erlangt im Laufe der Zeit einen noch höheren Stellenwert. Nur so können gezielte Gleichstellungsstrategien auf allen Ebenen kluge und innovative Antworten auf viele Herausforderungen des Strukturwandels liefern.

Dr. Torsten Brandt leitet die Abteilung Gesellschaftspolitik.

Für die Gleichstellung ist eine grundlegende Arbeitszeitdiskussion zentral.

AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

Maßnahmen, um mehr Gleichstellung zu erreichen

- ▶ Landesgleichstellungsstrategie mit klaren, auspersonalisierten Zuständigkeiten und konkreten Zielen in einem breiten Beteiligungsprozess mit überprüfbaren Maßnahmen und Fristen entwickeln
- ▶ Ausschöpfung des Erwerbs- und Qualifikationspotentials, insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten, Müttern und Migrantinnen
- ▶ Aufwertung von Sorgeberufen in Rahmen einer aktiven Dienstleistungspolitik
- ▶ Verbesserung der Infrastruktur bei Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen
- ▶ Ausbau von Wahlarbeitszeiten
- ▶ Abbau von Fehlanreizen wie Ehegattensplittung und Minijobs
- ▶ Sensibilisierungsmaßnahmen entlang der Bildungskette für ein ausgewogeneres Verhältnis bei der Berufs- und Studienwahl
- ▶ Abbau von prekärer und Niedriglohnbeschäftigung als Hemmschuh der Erwerbstätigkeit von Frauen

„Die Landesregierung muss jetzt mutig vorgehen“

INTERVIEW AK und Frauenrat fordern eine Gleichstellungsstrategie für das Saarland



Eva

Groterath

ist langjährige Vorsitzende des Frauenrates Saarland e. V. Der Frauenrat Saarland ist ein Dachverband von zurzeit 41 saarländischen Frauenverbänden und -organisationen und vertritt damit über 100.000 Frauen im Saarland.

Das Saarland braucht eine Gleichstellungsstrategie. Der Frauenrat Saarland hat bereits gemeinsam mit der AK mögliche Ziele herausgearbeitet. Welche das sind und wie diese erreicht werden können, erläutert Sanitätsrätin Eva Groterath. Die Fragen stellten Gertrud Schmidt und Simone Hien.

Frau Groterath, was ist eine Gleichstellungsstrategie?

Eine Gleichstellungsstrategie (des Landes) legt in einem Katalog fest, was genau in welchen Ressorts der Regierung und welchen Fachbereichen getan werden muss, um in allen Themenfeldern zu mehr Gleichstellung zu kommen. Früher konnten wir dieses Vorgehen unter dem Begriff „Gender Mainstreaming“. Das ist aber in seiner Wirksamkeit nie weit über theoretische Debatten hinausgekommen. Die EU ging daher mit einer neu aufgelegten, systematischen Strategie (für die Jahre 2020 bis 2025) voraus, Deutschland folgte 2020 mit einem nationalen Ansatz. Dort ist unter anderem auch die Verankerung in den einzelnen Bundesländern vorgesehen – in einigen Ländern ist man schon dabei, wie zum Beispiel in Hamburg oder Bremen, andere sind noch auf dem Weg.

Warum braucht das Saarland eine Gleichstellungsstrategie?

Das Thema Gleichstellung ist eine sogenannte Querschnittsaufgabe, die zurzeit von den politischen Handelnden mal mehr, mal weniger mitgedacht wird. Dies hängt allzu oft von den Entscheidern und Entscheiderinnen und deren Motivation ab, die Themen wirklich aufzugreifen. Nach unserer Beobachtung passiert unter dem Ansatz „das Thema mitdenken“ alleine nicht allzu viel. Die tatsächlichen Verhältnisse rund um die Gleichstellung im Saarland müssen in Zahlen, Daten und Fakten sicht-



Foto: Adobe Stock/Wolfliser

Mögliche Ziele einer Gleichstellungsstrategie sind unter anderem gendergerechte Bildung und die Gleichstellung im Erwerbsleben.

bar, Veränderungen müssen erkennbar und bewertbar sein. Deshalb fordern wir, das Thema in allen Bereichen strukturell mit konkreten Zielen zu verankern. Damit bekommen wir mehr Rechtssicherheit und Transparenz bezüglich der Zielsetzungen und Maßnahmen in diesem Bereich. Nur so können die Menschen im Saarland beurteilen, wie die Fortschritte in den einzelnen Bereichen aussehen und wo noch Nachholbedarf besteht.

Wie kann die Gleichstellungsstrategie im Saarland erarbeitet werden und was müssen ihre wesentlichen Ziele sein?

Notwendig ist ein mutiges Vorgehen der Landesregierung. Sie muss in möglichst gesellschaftlich breit aufgestellten Diskussions- und Debattenrunden Eckpunkte herausarbeiten, an denen anzusetzen ist. Ein erster Schritt ist es, in den eigenen Fachministerien ein Bewusstsein für die anstehenden Fragen zu schaffen. Geeignet dafür sind im ersten Schritt interministerielle Arbeitsgruppen, die für das Thema sensibilisiert werden und die sich im Laufe des Prozesses auf Eckpunkte verständigen. Damit wurde im Saarland bereits begonnen. Mögliche Ziele der Strategie haben wir als Frauenrat zusammen mit der Arbeitskammer exemplarisch bereits einige herausgearbeitet. Dazu gehören zum Beispiel

quantitativ ausreichende und gut bezahlte, qualitative Kinderbetreuung, gendergerechte und gendersensible Bildung, Gleichstellung im Erwerbsleben (Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen, Bekämpfung des Gender Pay Gaps, Bewertung von sozialer Arbeit, Frauen in Führung), um hier nur einige zu nennen. Übergreifende Punkte sind eine höhere Repräsentanz von Frauen in politischen Gremien und ein Gleichstellungsscheck für alle politischen Entscheidungen.

Wie können diese Ziele erreicht werden?

Nach der Analyse werden Maßnahmen festgelegt und einzelne Zielvorgaben gesetzt – wie zum Beispiel Quoten in bestimmten Bereichen – mit denen ein systematisches Monitoring möglich wird. Gleichstellung muss außerdem in allen anderen Programmen und Strategien des Landes (zum Beispiel Innovationsstrategien, Digitale Agenda etc.) verankert werden, damit sie nicht weiterhin als Querschnittsthema „verloren geht“ und sie muss finanziell entsprechend ausgestattet werden. Im Grunde geht es um eine Neubewertung des Regierungshandelns vor dem Hintergrund der Gleichstellung, nicht zuletzt, damit der allgegenwärtige Transformationsprozess im Saarland mit allen und für alle bewältigt werden kann.

Das Papier mit den frauenpolitischen Forderungen gibt es hier: www.frauenrat-saarland.de/fileadmin/user_upload/News-Dateien/Gleichstellungsstrategie/Frauenpolitische-Forderungen-20220504.pdf

Warum Sorgearbeit dringend ein neues Leitbild braucht

GLEICHSTELLUNG Bessere gesetzliche Rahmenbedingungen sind unabdingbar

Die sogenannte Sorge- (oder Care-) arbeit ist eine notwendige Basis des Wirtschaftssystems, wird aber als solche nicht anerkannt. Nur wenn eigene Grundbedürfnisse befriedigt, Kinder und ältere hilfe- und pflegebedürftige Menschen versorgt sind, und ein gewisses Maß an Selbstfürsorge gewährleistet ist, kann Erwerbsarbeit dauerhaft ausgeübt werden. Bisher ist diese Arbeit vor allem zu Lasten der Frauen verteilt.

Von Gertrud Schmidt

Wie sehr bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit grundlegend für das Beschäftigungssystem ist, wurde nicht zuletzt während der Coronapandemie deutlich. Damals kam der Begriff der Systemrelevanz ins Spiel – ob bei Fragen der Kinderbetreuung zu Hause oder in Kitas beziehungsweise in Kliniken und Pflegeeinrichtungen. Die öffentlichen Sorgesysteme funktionierten nicht mehr ausreichend und schnell wurde klar, wie selbstverständlich sie für den normalen Ablauf der Arbeitswelt sind. Waren zuvor Vereinbarkeitsthemen im betrieblichen Alltag eher am Rande Thema, so wurden sie plötzlich überall diskutiert. Einen Augenblick lang glaubte man, diese Bedeutung würde über den Moment hinaus wirksam – doch aktuell ist der Personalmangel überall so ausgeprägt, dass man oft nur noch das Nötigste tun kann, um die Bedarfe zu decken. Längerfristige Verbesserungen, etwa in den Kitas oder in den Pflegeeinrichtungen, müssen dabei erneut zu Lasten der Qualität auf die lange Bank geschoben werden.

Auffallend ist: Sowohl im Privatleben als auch in der bezahlten Sorgearbeit liegt die Zuständigkeit überwiegend bei den Frauen. Care-Arbeit wird als Teil des Privatlebens gesehen, der quasi naturrechtlich in die Hauptzuständigkeit der Frau im Haushalt zugewiesen wurde. Damit ist gemeint,

dass Frauen kraft ihrer „natürlichen Fähigkeiten“ besonders für diese Arbeiten geeignet seien. Nicht zuletzt ist dies mit ein Grund dafür, dass Sorgearbeit im Erwerbszusammenhang bis heute deutlich unterbewertet ist. Entsprechend dieser Zuweisung war der „Familienernährer“ jahrelang ein tief verankertes Bild mit all seinen Auswirkungen. Langsam veränderte sich das Leitbild hin in Richtung „Zuverdienst“ durch die Frauen, nicht zuletzt aufgrund ihres steigenden Bildungsniveaus. In der Weiterentwicklung wurde eine Vollzeitberufstätigkeit für alle als Leitbild formuliert. Bei diesem Modell ist es politisch gewollt und im Sinne der Gleichstellung

Sorgearbeit ist zu Lasten der Frauen verteilt

sinnvoll, den Anspruch von Frauen auf eine existenzsichernde, unabhängige Erwerbsarbeit zu manifestieren. Wird es jedoch konsequent in der Praxis verfolgt, so ignoriert dieses Modell, dass Menschen sich trotzdem um Care-Arbeit kümmern müssen.

Ein möglicher Ausweg ist das Delegieren der Sorgearbeit an Dritte. Diese Lösung liegt nahe, sie bewegt sich erfahrungsgemäß jedoch oft im Graubereich. Idealerweise wäre auch (bezahlte) Care-

Arbeit gleich Gute Arbeit im Sinne des DGB-Leitbildes Gute Arbeit. Die Realität sieht mit niedrigen Löhnen, fehlender sozialer Absicherung und wenig ausgeprägtem Schutz jedoch meist anders aus. Insbesondere im Bereich der Altenpflege werden häufig Migrantinnen ins Land geholt, die dann ihrerseits ihren eigenen Familien nicht mehr gerecht werden können.

Der Zweite Bundesgleichstellungsbericht thematisierte 2017 die Verteilung der Sorgearbeit und forderte ein neues Leitbild. Dieses als Basis würde im Idealfall Sorgearbeit für alle Geschlechter ohne Nachteile möglich machen. Die Probleme der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit sollten nicht allein im Privaten von den Einzelnen bewältigt werden müssen. Gesetzliche Rahmenbedingungen müssen so ausgestaltet werden, dass eine Kombination von Erwerbs- und Sorgearbeit möglich wird ohne Überforderung und ohne Benachteiligung der Beteiligten. Praktisch hätte Sorgearbeit dann keine negativen Auswirkungen auf Aufstiegschancen, auf Einkommen oder auf die Rente. Bisher wurden entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen häufig jedoch nur halbherzig umgesetzt – wie etwa beim Entgelttransparenzgesetz.

Ob Betreuung von Kindern oder Pflege von älteren Menschen, ob bezahlt oder unbezahlt: Sorgearbeit wird noch immer hauptsächlich von Frauen geleistet.



Foto: Adobe Stock/Pololia

Die materielle Gleichstellung ist noch längst nicht erreicht

BENACHTEILIGUNG Die Sorgearbeit muss gleichmäßiger verteilt werden

Vor rund 65 Jahren, am 1. Juli 1958, trat das sogenannte Gleichberechtigungsgesetz in Deutschland in Kraft. Damit wurde die Gleichstellung der Frau mit dem Mann rein rechtlich erreicht. Längst gibt es Frauenbeauftragte, -förderung und -quoten. In Deutschland gibt es kaum noch Stimmen, die Frauen nicht selbstverständlich als vollwertige und selbstbestimmte Mitglieder der Gesellschaft ansehen. Rechtlich und moralisch scheint der Wille zur Gleichstellung da zu sein, die ökonomische und soziale Gleichstellung ist jedoch noch längst nicht erfolgt.

Von [Jonas Boos](#)

Die ökonomische und soziale Benachteiligung von Frauen zeigt sich eindrücklich anhand von Statistiken des Arbeitsmarktes:

- Zwar hat die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Saarland in den letzten Jahrzehnten deutlich zugenommen (von rund 35 Prozent im Jahr 1980 auf 73 Prozent im Jahr 2021), sie bleibt aber weiter hinter der der Männer zurück (82,1 Prozent).
- Über 88.000 der weiblichen Beschäftigten (sozialversicherungspflichtig) im Saarland arbeiten in Teilzeit, was einer Teilzeitquote von 48,6

Prozent entspricht. Von den männlichen Beschäftigten sind lediglich 10,5 Prozent in Teilzeit tätig.

- Über 34.200 Frauen arbeiten ausschließlich als Minijobberinnen – damit werden rund 60 Prozent aller Minijobs im Saarland von Frauen ausgeführt.
- Der Anteil von Frauen, die im Saarland zu Niedriglöhnen arbeiten, ist mit 27,6 Prozent erheblich größer als bei Männern (16 Prozent).
- Der sogenannte Gender Pay Gap – also der Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Stundenlohn von Frauen und Männern – liegt im Saarland bei 18 Prozent.

Frauen arbeiten deutlich öfter in Teilzeit

Frauen unterbrechen ihr Erwerbsleben häufiger – meist aus familiären Gründen –, arbeiten nach dem Wiedereinstieg oft in Teilzeit oder Minijobs und haben auch daher geringere Chancen auf einen innerbetrieblichen Aufstieg oder Führungspositionen. Auch die Berufswahl unterscheidet sich von der der Männer: Über die Hälfte der Frauen arbeitet in den fünf Branchen: Gesundheitswesen, Einzelhandel, Öffentliche Verwaltung, Sozialwesen/Heime so-

wie Erziehung/Unterricht (knapp 99.400 Personen). Da die Anteilswerte von Frauen innerhalb dieser Bereiche teilweise bei über 70 Prozent liegen (siehe Grafik), wird häufig von frauenspezifischen Branchen gesprochen. Die Beschäftigungsschwerpunkte von Männern liegen in den saarländischen Schlüsselindustrien sowie im Baugewerbe (ca. 69.000 Personen). Die industriellen Branchen zeichnen sich durch hohe Tarifbindung, starke Mitbestimmung und einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad aus. Entsprechend sind die Löhne vergleichsweise hoch: Die Bruttostundenverdienste liegen in der saarländischen Kfz-Industrie bei 32,23 Euro. In Pflege- und Altenheimen wird hingegen mit 20,25 Euro um knapp zwölf Euro weniger entlohnt (-37,2 Prozent).

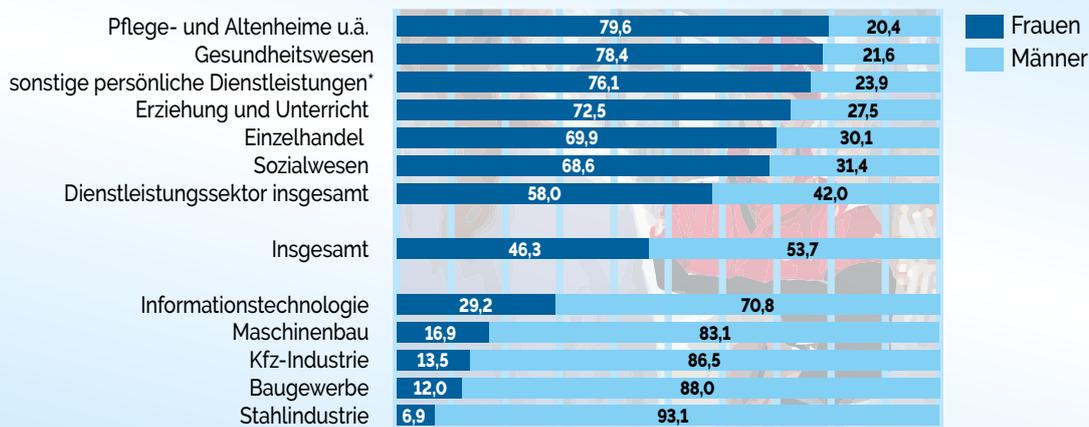
Infolge der Kombination aus dem voranschreitenden Strukturwandel in der saarländischen Industrie und konjunkturellen Krisensituationen ist die Industriebeschäftigung an der Saar seit 2008 um über zehn Prozent beziehungsweise knapp 10.100 Arbeitsplätze zurückgegangen. Parallel dazu fand ein enormer Beschäftigungsaufbau im Dienstleistungsbereich statt. Treiber sind hierbei insbesondere die sozialen Dienste, in denen überwiegend Frauen arbeiten. Die geschlechtsspezifischen Arbeitsbereiche und -rollen können unter anderem auf ökonomische sowie soziale, kulturelle und historische Faktoren zurückgeführt werden. Aus ökonomischer Perspektive gehen aus der vorherrschenden Art und Weise der gesellschaftlichen (Re-) Produktion spezifische Anforderungen an die Menschen einher. Zum einen braucht es Personengruppen im produzierenden Bereich, die möglichst effizient und rational handeln und dadurch besonders geeignet sind, im Konkurrenzkampf erfolgreich zu sein und Profite zu erarbeiten. Um solchen Anforderungen gerecht zu werden, müssen eigene Bedürfnisse und

Im Bereich persönlicher Dienstleistungen wie Wäschereien, Saunen und Friseursalons arbeiten zu über 76 Prozent Frauen.



Anteile von Frauen und Männern an der Beschäftigung in ausgewählten Branchen im Saarland 2022 in %

Titelthema



*Anm: sonstige persönliche Dienstleistungen: u.a.: Wäschereien, Bestattung, Frisör- und Kosmetikstudios, Sauna und Bäder etc.
 Quellen: BA (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06.).

Grafik: Arbeitskammer

Emotionen möglichst zurückgedrängt werden. Zum anderen braucht es Personengruppen, die sich um die reproduktiven Aufgaben (unter anderem Kindererziehung und Essenszubereitung) kümmern. Aufgrund von biologischen Faktoren wie der Gebärfähigkeit, aber auch aufgrund von historisch und kulturell geprägten Erwartungen und Vorurteilen werden beide Bereiche anhand der Geschlechter verteilt: Männlichkeit wird als effizient und rational, Weiblichkeit als emotional und fürsorglich definiert. Entsprechend erfolgt die Aufteilung der Tätigkeiten. Auch viele Kampagnen und die moderne Gesellschaft, die Frauen gerade dann als emanzipiert und stark ansehen, wenn sie möglichst beides – Sorgearbeit und berufliche Karriere – unter einen Hut bringen, bedienen diese stereotype Arbeitsteilung. So entsteht für Frauen eine Doppelbelastung oder sie geraten in ein Abhängigkeitsverhältnis zum Partner.

Wenn Unternehmen die Personalauswahl, Bezahlung und Karrierewege ihrer Arbeitskräfte nach dem Geschlecht differenzieren, beziehen sie sich darauf und nutzen die Rollenzuschreibungen aus. Um zu einer tatsächlichen Gleichstellung zu gelangen, bedarf es also nicht nur des moralischen Willens zum Bruch mit der Anwendung veralteter Rollenbilder, sondern auch eines Bruchs mit der systemischen Logik, die diese weiterhin für sich auszunutzen weiß und dadurch ständig reproduziert. Ökonomisch liegt die besondere Herausforderung der sogenannten frauenspezifischen Berufe darin, dass sie zwar gesellschaftlich unverzichtbar sind, aber

keine wesentlichen Beiträge zum Wirtschaftswachstum leisten. Diese Tätigkeiten und damit einhergehend auch das „Weibliche“ werden entsprechend abgewertet, was sich in systemisch unterbezahlten sowie schlecht ausgestatteten Arbeitsplätzen äußert. Wenn soziale Dienstleistungen tatsächlich attraktive Beschäftigungsfelder darstellen oder ein Wechsel in diese Berufe nicht mit Einkommenseinbußen und Statusverlust verbunden sein sollen, bedarf es einer (finanziellen wie auch gesellschaftlichen) Anerkennung und Wertschätzung, insbesondere der Sorge- und Versorgungsarbeit.

Dazu gehört auch, dass Care-Arbeit gleichmäßiger verteilt werden muss. Frauen leisten durch-

Arbeitszeitverkürzung könnte sich positiv auswirken

schnittlich das 1,6-fache an Hausarbeit und das 2,4-fache an Fürsorgearbeit. Eine Kernfrage, die sich im Zusammenhang mit der Förderung der Gleichstellung stellt, ist die einer gerechten – also gleichmäßigeren – Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeitszeiten zwischen Männern und Frauen. Arbeitszeit ist der entscheidende Faktor, mit dem das Verhältnis zwischen den Lebensbereichen der Beschäftigten geprägt wird. Eine kollektive Arbeitszeitverkürzung mit entsprechendem Lohnausgleich könnte sich deutlich positiv auf das materielle Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern auswirken, da weiblich geprägte Teilzeit zu einer kurzen Vollzeit aufgewertet würde. Die mit einer Teilzeittätigkeit negativ

verbundenen Auswirkungen wie Altersarmut oder schlechtere Karrierechancen könnten genauso wie die ökonomische Abhängigkeit der Frauen von ihrem Lebenspartner verringert werden. Zum anderen würde es Männern mit bisher überlangen Arbeitszeiten leichter gemacht, sich in die häusliche Sorgearbeit einzubringen. Die Herausforderung einer gerechteren Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, die sich auch in veränderten Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten zeigen, wurde in den letzten Jahren auch in der gewerkschaftlichen Arbeit aufgegriffen und Zeitpolitik wieder verstärkt zum Thema in tariflichen Auseinandersetzungen.

Die Arbeitskammer begrüßt die Debatte über Arbeitszeitverkürzung sowie die Diskussion über die Einführung von individuellen Wahlarbeitszeitmodellen für die Beschäftigten als ersten wichtigen Schritt. Aktuell hat die IG Metall mit der Ankündigung, sich für eine Vier-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich in der nächsten Tarifrunde der Stahlindustrie einzusetzen, die Frage wieder prominent in die Öffentlichkeit gebracht. Arbeitszeitverkürzung ist keine Frage der ökonomischen Machbarkeit – es ist vielmehr eine Frage des politischen Willens und der gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse. Als traditionelle Forderung der Arbeiterbewegung kann eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung ein Anknüpfungspunkt sein für eine neue progressive Allianz aus gewerkschaftlichen und feministischen Kämpfen.

Jonas Boos ist Referent für Konjunktur- und Strukturpolitik.

„Frauen und ihre Stimme müssen wahrgenommen werden“

INTERVIEW Wie Betriebsrätinnen ihr Engagement im Gremium erleben

In den Mitbestimmungsgremien im Betrieb sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Stichprobenartige Abfragen bei verschiedenen Gewerkschaften im Saarland nach den ihnen bekannten Betriebsräten und deren Besetzung seit 2022 bestätigten ungefähr den aus bundesweiten Befragungen bekannten Anteil von rund 30 Prozent, bei deutlich höherem Anteil in den Dienstleistungsbranchen. Männer dominieren nach wie vor den Vorsitz über das Mitbestimmungsgremium. Die Ursachen dafür, dass es für Frauen so schwierig ist, die „gläserne Decke“ nach oben zu durchbrechen liegt unter anderem darin, dass noch immer Frauen in erster Linie für Sorge-Arbeiten zuständig sind. Daher bewerben sie sich generell seltener für Positionen, die (sehr) zeitaufwendig sind. Zudem machen es homosoziale Schließungsprozesse Frauen schwer, in Top-Positionen zu kommen. Vorangetrieben werden kann die Gleichstellung in betrieblichen Interessenvertretungen unter anderem dadurch, dass die Gremienarbeit vereinbarkeitsfreundlich organisiert wird, Frauen in Interessenvertretungen Netzwerke bilden und es mehr weibliche Vorbilder für Frauen gibt. Simone Hien hat Betriebsrätinnen* zu ihrem Engagement im Betriebsrat und ihrem persönlichen Erleben befragt.

Warum engagieren sich Ihrer Meinung nach weniger Frauen als Männer in Interessenvertretungen?

Betriebsrätin 1: Weil meiner Meinung nach Männer noch immer eher „wahrgenommen“ werden als Frauen in solchen Funktionen. Viele Frauen sind zudem teilzeitbeschäftigt, da an ihnen auch heute noch überwiegend die Erziehung der Kinder, Pflege von Angehörigen ect. hängen bleibt. Da ist dann nicht unbedingt noch Zeit, sich um Gremienarbeit zu kümmern.

Betriebsrätin 2: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist noch immer eine Herausforderung. Ich selbst zum Beispiel versuche die Balance zwischen 35 Stunden Arbeit in der Woche, Betriebsratsarbeit, Gewerkschaftsarbeit, und dann bin ich ja auch noch Mutter und Mensch, zu halten. Um das alles unter einen Hut zu bekommen, bedarf es sehr viel Ruhe und Geduld. Es gibt Tage, an denen ist es sehr turbulent und ich habe das Gefühl, dass alles sehr chaotisch ist. Und an manchen Tagen denke ich abends im Bett: „Das war jetzt richtig gut heute.“ Außerdem braucht man ein „dickes Fell“, weil es oft auch um das Ego geht. Männer haben eine andere Art zu diskutieren und Sachverhalte zu bearbeiten als Frauen. Es gibt ältere Kollegen im Gremium, die diskutieren nicht auf der Sach-

ebene, sondern der emotionalen Ebene und bringen somit persönliche Dinge ein. Sie können auch mal laut werden und dies als Mittel zur eigenen Interessendurchsetzung benutzen.

Betriebsrätin 3:

Ein ehrenamtliches Engagement egal welcher Art setzt immer voraus, dass zeitliche Ressourcen zur Verfügung stehen. Frauen sind je nach Lebensphase sehr oft diejenigen in der Familie, die in Teilzeitmodellen arbeiten. Und dies meist aus dem Grund, dass sie vieles, was es in der Familie zu organisieren gilt, managen. Ist die Frau schon in einer anderen Lebensphase, die Kinder größer, kommt häufig die Sorgearbeit an den eigenen oder den Schwiegereltern. Kinder, Küche und Kalender – oder

auch neudeutsch „Mental Load“ – benötigen Zeit. In dieses System dann noch ein Amt in einer Interessensvertretung einbauen, welches selbst im Status einer Freistellung ein gewisses Engagement zusätzlich in der Freizeit bedeutet? Auch wenn man es sich fachlich und persönlich durchaus zutraut, ist diese Hürde oft hoch.

Warum engagieren Sie sich im Betriebsrat? Fühlen Sie sich als Frau benachteiligt?

Betriebsrätin 1: Genau aus diesem Grund! Damit Frauen und ihre Stimme „wahrgenommen“ werden, damit auch ihnen die gebührende Beachtung und Respekt geboten werden. Ich persönlich fühle mich nicht benachteiligt. Meine Stimme war immer schon präsent, da ich mir schon immer Respekt eingefordert habe – aber das war/ist Männern gegenüber schwieriger als Frauen gegenüber.

Betriebsrätin 2: Ich habe mich schon immer dafür interessiert, mich für andere Menschen einzusetzen, anderen Menschen zu helfen. Ich wurde gemobbt, weil ich während der Elternzeit in Teilzeit ging und habe dann Unterstützung durch eine Kollegin, die auch Betriebsrätin ist, erfahren. Unter anderem wegen meiner Erfahrungen habe ich mir auf die Fahne geschrieben, dass ich gerne eine bessere Zukunft, einen besseren Arbeits-



Da überwiegend Frauen Sorge-Arbeiten übernehmen, bewerben sie sich seltener für Positionen, die zeitaufwendig sind.

*Die Betriebsrätinnen sind aus den Bereichen Industrie und Finanzwesen. Die Redaktion hat die Interviewpartnerinnen anonymisiert.

platz schaffen würde. Mir geht es gegen den Strich, dass in der Industrie oder generell in der Gesellschaft dieses Mutterthema und das Berufstätig-Sein als Frau immer zu riesen Diskussionen führt und noch immer sehr häufig das eine das andere ausschließt. Ich möchte als Beispiel vorgehen und zeigen, dass keines für das andere ein Hemmschuhsein muss. Das ist mir wichtig, weil ich mir auch für meine Tochter wünsche, dass sie in anderen Verhältnissen lebt und arbeitet, wenn sie erwachsen ist. Ich stehe meine Frau und lasse mich nicht von meinem Weg und Ziel abbringen.



Foto: Pasquale D'Angiolillo

Betriebsrätin 3: Mein Engagement im Betriebsrat rührt daher, dass ich während der Ausbildungszeit wahrgenommen habe, dass es Mitbestimmung gibt und erfahren durfte, was Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Betriebsräte für die Menschen erreichen können. Ich wollte mich ebenfalls beteiligen und die Meinung meiner Kolleginnen und Kollegen gehört wissen. Eigene Ansichten einzubringen statt nur tatenlos alles hinnehmen zu müssen, war und ist mir wichtig. Mitgestaltung und Solidarität sind hier gute Stichwörter. Außerdem ist es natürlich ein schönes Gefühl, wenn man sein Gegenüber bei Problemen unterstützen kann. Als Frau fühle ich mich nicht „aktiv“ benachteiligt. Es sind mehr die gewachsenen Umstände, die Herausforderungen darstellen, wie das teilweise Unverständnis für Bedürfnisse außerhalb der Erwerbsarbeit.

Warum ist es für Sie wichtig, dass Frauen in Interessenvertretungen sind? Was muss getan werden, damit sich der Frauenanteil in Interessenvertretungen erhöht?

Betriebsrätin 1: Frauen sind oftmals zielstrebig und organisierter. Sie gehen mit Themen sensibler um – sie haben mehr Verständnis. Ich bin auch Schwerbehindertenvertretung und in diesem Gremium sieht man eher Frauen vertreten –

das ist eher eine Frauensache. Männer würden sich in diesem Gremium eher aufstellen lassen, wenn sie mehr „Lorbeeren verdienen“ und Beachtung finden würden. SBV'ler stehen nicht so im Rampenlicht wie Betriebs- und Personalräte. Das geben die Medien ja schon vor. Oder haben Sie einmal ein Interview gesehen, bei dem eine Schwerbehindertenvertretung befragt wurde? Man hört und sieht immer nur die Betriebs- und Personalräte in Interviews, siehe Ford, ZF, etc.

Betriebsrätin 2: Es ist schön, in der Mitbestimmung sein zu können, einfach zu sehen, was so alles hinter „den verschlossenen Türen“ läuft. Und es ist auch schön, daran beteiligt zu sein, dass die Arbeitsbedingungen besser werden. Aber frauenspezifische Themen, zum Beispiel, dass wir noch immer weniger Lohn bekommen, müssen einfach deutlicher angesprochen werden. Da gibt es noch einige dicke Bretter zu bohren. Ich ermutige jüngere Kolleginnen auch, sich zu engagieren, aber die sind von der Gewerkschaftsarbeit oft abgeschreckt und einfach nicht daran interessiert. Da muss man dann Gespräche führen, immer wieder Ermunterungen aussprechen, auch dahingehend, dass sie ihren Weg gehen, vielleicht Weiterbildungen machen oder die Abendschule besuchen. Vor allem aber muss man Vorbild

sein: Wenn ich etwas predige, was ich selbst nicht lebe, dann bin ich nicht authentisch. Bildung ist hier ein großes Thema. Nicht nur die schulische, auch die politische Bildung außerhalb des Schulsystems. Außerdem auch die vielseitigen beruflichen Möglichkeiten und die Wege zu den verschiedenen Berufen. Es muss nicht immer nur der klassische Weg sein, Abitur, Ausbildung, oder Studium, Beruf.

Betriebsrätin 3: Bei aller Gleichberechtigung wird doch in vielen Bereichen noch so gehandelt, als wäre man in der Industrie im Jahre 1960. Wenige Frauen, keine „soften“ Themen. Allerdings will ich gewisse Aufgabenstellungen nicht davon abhängig sehen, ob Männer sie für uns mitdenken oder nicht. Solange manche Themen leider noch „Frauenthemen“ sind, müssen wir Frauen dafür sorgen, dass sie gehört werden. Als Gesellschaft und als Unternehmen täte es uns daher gut, vom „Mutter sein“ zum „Familie sein“ umzudenken. Um den Frauenanteil zu erhöhen, müssen wir Frauen persönlich ansprechen. Unterstützend wirken bei einer Entscheidung Vorbilder, Mentoring-Programme bieten Orientierung. Möglicherweise ist der Anstoß von außen – Mut machen und zeigen, dass sie geeignet ist – der fehlende Schritt zu einer Kandidatur der Kollegin.

Noch immer gibt es in Mitbestimmungsgremien in der Regel weniger Frauen als Männer.

Migrantinnen brauchen gezielte Maßnahmen zur Unterstützung

ARBEITSMARKT Migrantinnen als heterogene Gruppe stärker in den Fokus rücken

Nach wie vor sind Migrantinnen auf dem saarländischen Arbeitsmarkt unterrepräsentiert. Die Gründe dafür reichen von Vorurteilen und Diskriminierung bis hin zu einer schlechten Infrastruktur bei der Betreuung von Kindern und der Pflege von Angehörigen.

Von Tarik Saidani und Dagmar Ertl

Menschen mit Migrationshintergrund spielen eine immer wichtigere Rolle für den saarländischen Arbeitsmarkt. Über 20.000 Frauen und knapp 35.000 Männer mit ausländischer Staatsangehörigkeit gingen 2022 einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Die Zahl der beschäftigten Migrantinnen ist seit 2012 um 80 Prozent und die der Migranten um 60 Prozent gestiegen. Allerdings sind Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt immer noch unterrepräsentiert. So lag der Frauenanteil an den ausländischen Beschäftigten bei 37 Prozent und der Anteil der Männer bei 63 Prozent. Bei der Suche nach einer fair bezahlten und qualifikationsgerechten Stelle stoßen Migrantinnen oft auf Schwierigkeiten. Sie erfahren eine doppelte Benachteiligung, nicht nur aufgrund ihres Geschlechts, sondern auch wegen ihrer Herkunft.

Frauen mit Migrationshintergrund spielen auf dem saarländischen Arbeitsmarkt bereits eine wichtige Rolle. Ihr Potenzial könnte aber noch besser ausgeschöpft werden.

Rund 67.500 Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit leben im Saarland. Dabei gibt es die typische migrantische Frau nicht. Migrantinnen sind eine heterogene Gruppe. Darunter sind Geflüchtete ebenso wie Zugewanderte aus EU-Ländern. Sie sind Akademikerinnen, Analphabetinnen, Geschäftsführerinnen und Mütter. Der Anteil der Ausländerinnen mit akademischem Abschluss an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist dabei mit 15,4 Prozent höher als bei ausländischen Männern (10,5 Prozent) und übersteigt auch den Anteil deutscher

Migrantinnen haben schlechtere Chancen

Frauen (13,6 Prozent). Dennoch haben Frauen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Migranten und Menschen ohne Migrationshintergrund schlechtere Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Dies wird durch eine Vielzahl von Hindernissen bedingt.

Der im Interkulturellen Kompetenzzentrum in Völklingen ansässige Verein BARIŞ – Leben und Lernen kooperiert eng mit der Arbeitskammer. Dadurch entstanden verschiedene Angebote, die vor allem darauf abzielen, Frauen mit Migrationshintergrund zu unterstützen. Ein Schwerpunkt dieser

Förderung liegt in der beruflichen Integration der Frauen. Sie werden dazu ermutigt, ihre Fähigkeiten und Ressourcen weiterzuentwickeln und auf eine breite Palette entsprechender Berufe zuzugreifen. Im gesellschaftlichen Diskurs wird Migration oft als rein männliches Phänomen dargestellt. Das Fehlen von weiblichen Perspektiven verstärkt die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten. Die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein gewichtiges Hindernis, besonders im ländlichen Raum. Ein weiterer Aspekt ist das Fehlen von kultur- und religionssensiblen Pflegeeinrichtungen. Dieser Umstand führt dazu, dass viele Frauen keinen beruflichen Werdegang in Erwägung ziehen, um Familienangehörige zu pflegen. Oft führt die schwache sozioökonomische Lage der Migrantinnen zu einem deutlich erschwerten Zugang zu Bildung und adäquaten Berufen. Auch Vorurteile und diskriminierende Strukturen in der Aufnahmegesellschaft stellen ein Hindernis dar. Besonders Frauen, die aus Ländern mit mehrheitlich muslimischer Bevölkerung stammen, müssen bekanntlich mehr Bewerbungen schreiben, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.

Die AK fordert, Migrantinnen als eigenständige heterogene Zielgruppe stärker in den Fokus der Arbeitsmarktakteure zu rücken. Sie müssen mit ihren individuellen Kompetenzen und Qualifikationen durch konkrete Maßnahmen unterstützt werden. Dazu zählen niedrigschwellige Deutschkurs-Angebote und die Verstärkung der kultursensiblen und ressourcenorientierten Beratung zu Berufstätigkeit. Auch ausreichende Kinderbetreuungsangebote sowie kultur- und religionssensible ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen sind nötig.

*Tarik Saidani ist Referent für Migrationspolitik.
Dagmar Ertl ist Referentin für Arbeitsmarkt- und Armutspolitik.*

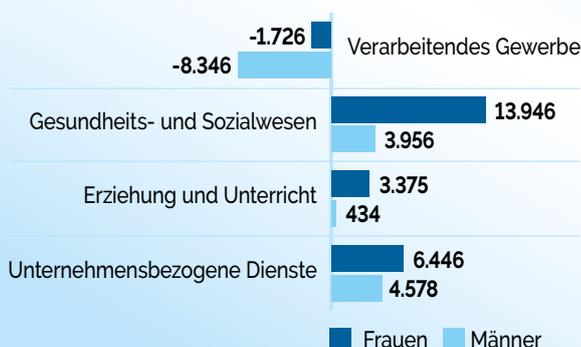


Foto: Adobe Stock/Krumanoj

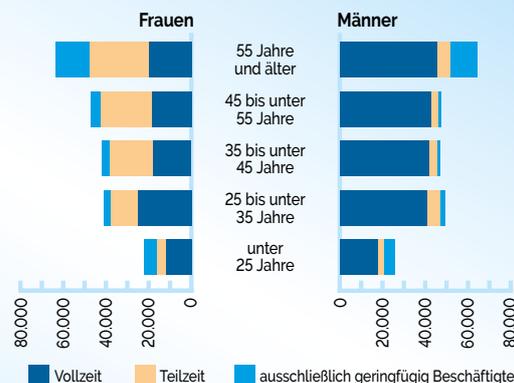
Gleichstellung ist noch lange nicht erreicht

Zahlen zu Beschäftigungsformen im Überblick

Entwicklung der svp. Beschäftigung in ausgewählten Branchen nach Geschlecht 2008–2022 ¹



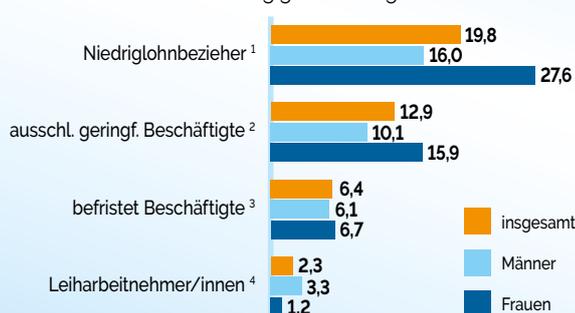
Arbeitsmarktteilhabe nach Beschäftigungsform und Alter ²



Prekäre Beschäftigung hat Altersarmut zur Folge

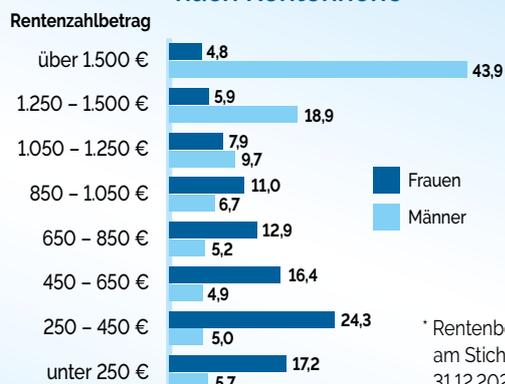
Prekäre Beschäftigung im Saarland ³

Anteil an abhängig Beschäftigten in %



1) Anteil sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigter (Kerngruppe), 31.12.2021
 2) Anteil an allen abhängig Beschäftigten, Juni 2022
 3) Anteil an allen abhängigen Kernwerbstätigen, 2021
 4) sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in ANU nach WZ 2008, Anteil an allen svB, Juni 2022

Verteilung der Altersrenten* im Saarland 2021 nach Rentenhöhe ⁴



* Rentenbestand am Stichtag 31.12.2021

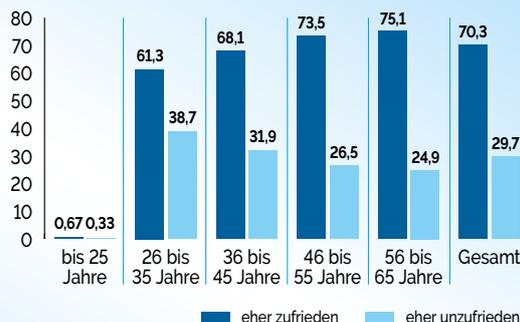
Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss verbessert werden

Gründe für Teilzeitarbeit (2019) ⁵

Angaben in %



Zufriedenheit mit Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in % ⁶



Quellen: ¹ Bundesagentur für Arbeit (Stichtagsdaten zum 30.06.); ² Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen; ³ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Landesamt Saarland; eigene Berechnung; ⁴ Sonderauswertung der Deutschen Rentenversicherung; ⁵ Angelika Kümmerling, Vanessa Schmieja, Berechnungen auf Basis des Mikrozensus 2019; ⁶ Beschäftigtenbefragung der Arbeitskammer 2023, vorläufige Ergebnisse.