



(Ein) Blick ins Erwerbsleben von Frauen im 21. Jahrhundert

Mini-Jobs

Die veränderten weiblichen Lebensentwürfe – weg von traditionellem familienbezogenen Lebenslauf hin zu mehr Selbstständigkeit und eigenständiger Existenzsicherung – und ökonomische Entwicklungen haben dazu geführt, dass die Frauenerwerbsquote angestiegen ist. Mit 61,5 Prozent aller Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren liegt sie inzwischen über dem europäischen Mittel. Auf Vollzeitstellen umgerechnet stagniert dieser Anteil (46,5 Prozent) jedoch seit Beginn des Jahrzehnts und ist in den vergangenen Jahren unter den EU-Durchschnitt von 48,8 Prozent (EU 27) gerutscht.¹

Der Wunsch vieler Frauen nach Eigenständigkeit und Selbstständigkeit scheitert sehr häufig allerdings an immer noch tradierten Rollen- und Familienvorstellungen und nicht vorhandenen oder nicht bezahlbaren Kinder-Betreuungsmöglichkeiten. Oft sind Frauen nach einer Phase mit unentgeltlich geleisteter privater Pflege- und Erziehungstätigkeit gezwungen, prekäre Beschäftigungsverhältnisse aufzunehmen: als Mini-Job oder (durch nicht vorhandene Kinderbetreuungsmöglichkeiten) erzwungene und nicht existenzsichernde Teilzeitarbeit.

Diese Entwicklung führt dazu, dass in Deutschland der durchschnittliche Stundenlohn von Frauen rund 23 Prozent unter dem der Männer liegt. Dies zementiert die klassische Rollenverteilung: Mann geht Vollzeit arbeiten, Frau hat ein Teilzeit- oder Mini-Job-Arbeitsverhältnis oder einen geringeren Stundenlohn. Damit verbunden sind diskriminierende Lebensrisiken und Benachteiligungen in der sozialen Sicherung, besonders in der Rente.

Wegfall regulärer Arbeitsplätze

- Zwischen 2001 und 2006 gingen mehr als 1,6 Mio. Vollzeitbeschäftigungen (VZ) verloren. Das entspricht einem Rückgang um 7,4 Prozent. In den neuen Bundesländern (nBL) ist der Rückgang dramatischer (Männer: 11,7 Prozent; Frauen: 13,3 Prozent) als in den alten Bundesländern (aBL) (Männer: -5,4 Prozent; Frauen: -7,1 Prozent).
- Parallel stieg die Zahl der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse (TZ) um mehr als 1,7 Mio. Das entspricht einem Anstieg um 25,8 Prozent.
- Etwa zwei Drittel davon entfallen auf Mini-Jobs.
- Sozialversicherungspflichtige TZ stiegen um 13,8 Prozent.
- 2006 arbeiteten 13 Prozent der Beschäftigten in den aBL und 9,2 Prozent derjenigen in den nBL ausschließlich in einem Mini-Job.
- 2001 waren dies noch 9,3 Prozent (aBL) und 4,7 Prozent (nBL).²

Der Wegfall regulärer Arbeitsplätze und deren Umwandlung in Mini-Jobs zwingen gerade Frauen in unseren Berufen zur Annahme dieser Arbeitsverhältnisse. Die real erbrachten Wochenstunden summieren sich aber auf 20 bis 30 und mehr, sodass der Stundenlohn zu einer Niedriglohnfalle wird, aus der sie kaum herauskommen. Damit hat Arbeit ihr Wesen als grundrackerndes Element verloren. Prekäre Arbeit wird zum Dauerzustand.

¹ Quelle: Beschäftigungs- und Arbeitszeittrends 01.12.2008, http://www.innovations-report.de/html/berichte/studien/beschaefigungs_arbeitszeittrends_123431.html

² Quelle: Hans-Böckler-Stiftung - Arbeitszeit-Monitor erstellt durch Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg/Essen

Hinzu kommt, dass Frauen „naturgemäß“ ihre eigenen Bedürfnisse zurückstellen. Sie stufen soziale Aspekte der Arbeit (Kollegialität, Anerkennung) als wichtiger ein. Für Frauen mit Kindern unter 16 Jahren hat die Gestaltung der Arbeitszeit eine große Bedeutung. Bei den von uns vertretenen Berufen besitzen die Beeinflussbarkeit der Arbeit und die Möglichkeiten, sich kreativ einzubringen, einen sehr hohen Stellenwert. Trotz hoher Verantwortung und Arbeitsbelastung erleben die Frauen somit eine soziale Entsicherung.

Die Risiken unsicherer Finanzierungs- und Honorarsysteme im ambulanten Gesundheitssystem werden zum Lebensrisiko der Frauen und bringen sie in prekäre Arbeitsverhältnisse.³ Es ist bedenklich und peinlich, dass qualifizierte Frauen für eine adäquate Entlohnung ihrer Arbeitsleistung als Bittstellerinnen auftreten müssen.

Arbeit integriert auch in die Gesellschaft, ist Grundlage sozialer Sicherheit und verspricht Anerkennung, Teilhabe, Partizipation und Lebenssinn. Die Ausbreitung prekärer Arbeitsverhältnisse hat die Lebensbedingungen vieler Beschäftigter objektiv verschlechtert und hat auch eine psychologische Wirkung auf den direkt und indirekt betroffenen Personenkreis.

Soziale Dienstleistungsberufe – Frauenberufe

Die Welt ist aus der Balance: Die, die für die sozial Schwachen und Kranken da sind und mit ihrem beruflichen Engagement in hohem Maße das Staatswesen finanzieren, geraten trotz Arbeit und Leistung selbst in eine unerträgliche Abhängigkeit. Soziale und personenzentrierte Dienstleistungsberufe werden als „Helferberufe“ oder „Assistenzberufe“ betrachtet und damit diskriminiert. Man spricht häufig bei Frauenberufen von einem Beschäftigungspotenzial einfacher, personenbezogener Dienste und bietet diese im Gesundheits- und Sozialsektor häufig als Mini-Jobs an.

Die Wertschöpfung von gesellschaftlich verpflichtenden Tätigkeiten (Erziehung, Pflege, Betreuung und Behandlung von Patienten...) wird von Frauen erbracht, die selbst keinen Schutz genießen, da ihre Arbeitsverhältnisse bei 400-Euro-Jobs nicht sozialversicherungspflichtig sind. Hinzukommt, dass diese Frauen im Praxisalltag mit Arbeitslosigkeit, sozialen Abstieg und Kinderarmut in hohem Maße konfrontiert werden. Die Angst vor dem sozialen Abstieg ist auch für unsere Kolleginnen allgegenwärtig.

Wissenschaftlich gibt es zu dieser Angst in einer gut ausgebildeten und von der Wertschöpfung der Arbeit in der Mittelschicht sich befindenden Bevölkerungsgruppe folgende These: Lengfeld und Hirschle vermuten, dass die schlechtere Grundstimmung in den niedriger angesiedelten sozialen Gruppen quasi ins nächst höhere Segment überschwappt: Viele, die sich selbst zehn Jahre zuvor noch auf der sicheren Seite glaubten, beobachten „Prekarisierungstendenzen in der unteren Mittelschicht und den Unterschichten“ - und fürchten, dass es ihnen bald genauso gehen könnte.⁴

Schlüsselqualifikationen von Frauen

Aus Mini- und Teilzeit-Jobs resultieren sehr eingeschränkte Karrieremöglichkeiten. Auch wenn es in unseren Berufen mittlerweile bessere Fort- und Weiterbildungschancen gibt, verläuft die Karriereentwicklung jedoch im allgemeinen wesentlich komplexer (z.B. durch den Konflikt Arbeit/Familie) und ist durch unterschiedliche Karrierestufen bzw. -muster gekennzeichnet (z.B. längere Phasen der Abwesenheit von jeglicher Vollzeitbeschäftigung zur Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben).

³ Allein die Bedeutung bzw. die Herleitung des Wortes „prekär“ zeigt die Brisanz und Demütigung die dahinter steht. precarius = bedenklich, peinlich, unangenehm, unsicher, heikel, schwierig; precere = um etwas bitten müssen, etwas durch Bitten erlangen

⁴ Holger Lengfeld, Jochen Hirschle: [Die Angst der Mittelschicht vor dem sozialen Abstieg. Eine Längsschnittanalyse 1984-2007](#), in: Zeitschrift für Soziologie 5/2009.

Die Fähigkeiten und Begabungen von Frauen werden nicht ausgeschöpft. Dabei verfügen Frauen über vielfältige Ressourcen und Fähigkeiten aus dem privaten Bereich, der Haus- und Familienarbeit und aus ihrem Beruf.

Diese beiden unterschiedlichen Fähigkeitsbereiche sind gerade für personenbezogene Dienstleistungsberufe von besonderem Wert. Bei der Berufswahl junger Frauen stehen die Arbeit mit Menschen, die Beziehungen zueinander und eine gute Kommunikation miteinander im Zentrum.

Bei erwerbstätigen Frauen sind Funktionen und Personen eng miteinander verquickt. Im Frauenberuf werden die Schlüsselqualifikationen Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Kundenorientierung und Organisationsfähigkeit geradezu als selbstverständliche berufliche Anforderungen vorausgesetzt. Sie erhalten nicht den Status von Qualifikationen, sondern werden als mit dem Geschlecht verbundene Wesensart, als spezifisch weibliche Eignung und Neigung definiert. Diese Schlüsselqualifikationen sind bei Frauen vorhanden, bedürfen keiner besonderen Qualifikationsanstrengung, also keiner ausgewiesenen Bewertung. Männer hingegen müssen diese Fähigkeiten entwickeln und sich dazu Lernprozessen unterziehen – und werden deshalb dafür honoriert.

Immer noch gelten Fingerfertigkeit oder die Sensibilität im Umgang mit Menschen als natürliche Fähigkeiten der Frauen, die nicht in tarifliche Bewertungssysteme eingehen. Argumentiert wird dabei damit, dass es um das Arbeitsvermögen einer jeden Frau geht, nicht um das gesamte Arbeitsvermögen einer Frau und auch nicht um ein generelles Element der Arbeitsinhalte von Frauen.

Ziele

- Frauen müssen Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit und Ausdauer beim Verfolgen einer Karriere haben.
- Familienplanung und die dafür notwendige Flexibilität bei der Arbeitsplatzgestaltung darf nicht von Marktzwängen, wirtschaftlichen Schieflagen ausgenutzt werden und Frauen in prekäre Arbeitsverhältnisse und damit in Arbeit ohne Recht und Sicherheit, zwingen.
- Auch für Beschäftigungsverhältnisse mit geringer Stunden Zahl muss gelten:
 - Sozial- und Arbeitnehmerrechte
 - Mitbestimmungsrechte
 - Sozialversicherungsansprüche
 - Materieller Existenzsicherung
 - Planungssicherheit

Rechte, die wir heute aufgeben oder nicht erwirken, müssen unsere Kinder wieder mühsam neu erkämpfen!

Margret Urban
Ressort Tarifpolitik
im Namen des Bundesvorstandes
des Verbandes medizinischer Fachberufe e.V.