

Zum frauenpolitischen Zusammenhang von Niedriglohn, Mindestlohn und Qualifizierung in typischen Frauenberufen, am Beispiel der medizinischen Fachangestellten

In vielen der frauentypischen Berufe, insbesondere in Sozial- und Gesundheitsberufen, wird in letzter Zeit vehement gespart, immer begründet mit dem Kostenargument, welches sich auch aus politischen Vorgaben ableitet. Festzustellen ist aber außerdem, dass Arbeitgeber dieser Branchen in ihrer Lohnfindung wie selbstverständlich immer wieder davon ausgehen, dass *nicht sie* sondern andere Stellen (der Ehemann, die Bundesagentur oder bei jungen Beschäftigten die Eltern) für die Existenzsicherung ihrer Angestellten verantwortlich seien. Guten Gewissens bieten sie aufgrund dessen gerade für Frauen unverhältnismäßig viele geringfügige Beschäftigungen, niedrigste Stundenlöhne und Zuverdienste an. Die Verpflichtung zur Existenzsicherung durch Arbeit wird von vielen Arbeitgebern nicht angenommen, wenn es sich um frauentypische Arbeit handelt.

Festzustellen ist weiterhin, dass die typischen Frauenberufe aber auch für die Frauen selbst in Bezug auf ihre Verdienste und die soziale Sicherung sozusagen eine „eigene Welt“ in der Arbeitswelt sind. Fragt man sie danach, warum sie hier arbeiten, sagen die meisten: „Weil es mir Spaß macht“ und „Weil ich hier gut Beruf und Familie vereinbaren kann.“ Auch die gesellschaftliche Anerkennung wird oft hervorgehoben, gerade in den Sozial- und Gesundheitsberufen.

Weniger oft zu hören ist „Weil ich hier mein gutes Geld verdiene.“ Oder „Weil wir von meiner Arbeit gut leben können.“ Eigenständige Existenzsicherung und Altersvorsorge gehören nicht zu den herausragenden Elementen der typischen Frauenberufe. Bei nicht vorhandener familiärer Absicherung ist heute sehr oft ein Zweitjob erforderlich. Auch ein Vollzeiteinkommen reicht oft genug nicht zur Sicherung des Lebensunterhaltes im Erwerbsleben und im Alter, noch weniger zu eigenständiger privater Altersvorsorge.

In der Öffentlichkeit wird zur Begründung von niedrigen Löhnen meist mit der zu geringen Qualifikation argumentiert. In der Realität trifft das aber nur teilweise zu. Es gibt zahlreiche Berufe, die eine hohe Qualifikation erfordern, wo aber dennoch kein existenzsichernder Lohn durchgängig gezahlt wird, z.B. bei den medizinischen Fachangestellten (Arzthelferinnen). In der Bevölkerung gibt es darüber nur ein unzureichendes Bewusstsein, öffentliches Bild und Realität stimmen nicht überein.

Bezahlung im „typischen Frauenberuf“ nur bedingt berufsabhängig

Die Tatsache, dass „typische Frauenberufe“ niedriger bezahlt werden als Männerberufe lässt sich zwar aus der Historie der Lohnverhandlungen ableiten. Männer wur-

den traditionell *auch* als Familienernährer bezahlt, Frauen als die Zuverdienerin. Auch diskriminierende Arbeits- und Qualifikationsbewertungen sind, wie wir heute wissen, Gründe gewesen. Diese Tatsache wirft aber dennoch die grundsätzliche Frage auf, warum von Frauen *nach wie vor* erwartet wird, dass sie zu nicht existenzsichernden Löhnen arbeiten und warum diese Benachteiligung nicht beseitigt wird.

Ein entscheidendes Element ist sicher das tradierte Rollenbild der Frau, welches genau diese Eigenschaft (des „Niedriglohnberufes“ oder anders ausgedrückt des „Zuverdienstes“ der Frau) beinhaltet und auch heute noch regelmäßig in die Budgetüberlegungen der Politik und der Arbeitgeber(verbände) mit eingerechnet wird. Man kann durchaus behaupten, dass die grundsätzlich niedrigen Einkommen von Frauen von vornherein als Grundelement der Lohnfindung mit einkalkuliert werden. Gerade wenn finanziell eingespart werden soll, gewinnt *dieser* Aspekt des typischen Frauenberufes erneut an Bedeutung.

Die Frage, welche Rolle die Qualifikation derzeit bei der Lohnfindung typischer Frauenberufe spielt, muss daher – gerade im Verhältnis zur Qualifikationsanrechnung typischer Männerberufe – vor dem Hintergrund breiter Sparvorhaben eher negativ beantwortet werden.

- ⇒ Die Qualifikation sowie fachliche und persönliche Voraussetzungen spielten traditionell bei der Lohnfindung für viele „typische Frauenberufe“ nicht die Hauptrolle.
- ⇒ Die Politik darf ihre Einsparvorgaben aber nicht länger auf nicht existenzsichernden Frauenlöhnen aufbauen, gerade in hochqualifizierten Berufen, wie beispielsweise den Sozial- und Gesundheitsberufen.

Frauen sollen ehrenamtlich arbeiten – im Beruf und in der Familie

Wie etwa in den sozialen und Gesundheitsberufen gibt es in vielen typischen Frauenberufen große Anteile *nicht bewerteter* Tätigkeitsmerkmale und tatsächlich erbrachter Tätigkeiten. Auch die dafür erforderlichen fachlichen und persönlichen Fähigkeiten werden so weder bewertet noch bezahlt. Angesichts der geringen Bezahlung typischer Frauenberufe mit hoher Qualifikation kann man also davon ausgehen, dass hier „hohe Anteile von Ehrenamtlichkeit“ als grundsätzliche Bestandteile dieser Berufe abverlangt werden.

Gleichzeitig wird diese Art von „ehrenamtlichem Prinzip“, die kostenlose und freiwillige Arbeitsleistung, auch in Bezug auf die Verantwortung der Frauen für Familienpflichten vorausgesetzt – und in der Lohnfindung schon im voraus vom potentiellen Lohn „abgezinst“, wegen mangelnder Verfügbarkeit oder ähnlich vorgeblichen Argumenten. Selbst wenn die Übernahme von Familienpflichten, wie beispielsweise bei ganz jungen Frauen, noch gar nicht der Fall ist, wird sie potentiell angenommen und als abwertender Faktor in die Lohnfindung eingerechnet.

Auch in der neueren Arbeitsmarktpolitik werden Frauen auf ehrenamtliche oder für den Arbeitgeber billige Arbeit verwiesen. Schon Arbeitsminister Clement hatte seinerzeit verlautbart, dass Frauen mit gut verdienenden Männern, d.h. die aufgrund der Partnereinkommensanrechnung im Hartz IV aus der Arbeitsvermittlung faktisch heraus fallen, eben ehrenamtlich oder in Minijobs tätig sein sollten. Der „Wert der Arbeit

an sich“ sollte so für fehlende eigenständige Existenzsicherung entschädigen, insbesondere bei Frauen.

- ⇒ Von Frauen gerade in den typischen Frauenberufen wird traditionell grundsätzlich kostenlose Erbringung von Arbeitsleistungen erwartet – im Beruf und in der Familie. Das ist nicht akzeptabel.
- ⇒ Nimmt diese Sichtweise Überhand, werden die Qualifikations-Anforderungen des Berufes für die Lohnfindung vernachlässigt, vielfach komplett, wie z.B. bei der geringfügigen Beschäftigung üblich.

Fehlende Existenzsicherung bei Frauenarbeit als Subvention für Arbeitgeber

Oft wird von Frauen und insbesondere von Frauen in „helfenden Berufen“ (stereotypisch) erwartet, dass für sie „Dank und Ehre“ bzw. persönliche Befriedigung durch Gebraucht-Werden und Helfen-Können mehr wert seien als ein hoher Lohn. Dies widerspricht keineswegs gleichzeitigen hohen Qualifikationsanforderungen – ganz im Gegenteil.

Niedrige Verdienste und fehlende soziale Absicherung gehen traditionell davon aus, dass sie durch vom Mann bzw. aus der Ehe abgeleitete Ansprüche ausgeglichen werden: Die berufstätige Frau sozusagen als „grundsätzlich kostengünstiger betrieblicher Faktor, deren existenzsichernder Schwerpunkt nicht im Beruf liegt“. Um so leichter fällt den Verantwortlichen so auch der Verweis auf das lohnunabhängige Ehrenamt oder die unterbezahlte, aber sozial motivierte Erwerbsarbeit für Frauen.

Die Wertvorstellung, dass die „Arbeit an sich“ mehr Wert sein könne als ihr Lohn, wird auch in der neueren Arbeitsmarktpolitik voran gebracht. Durch den Paradigmenwechsel in Hartz IV wurden die Arbeitsverpflichtung, das „Fordern“ und die Zumutbarkeitskriterien in den Mittelpunkt gestellt, ohne der Arbeit gleichzeitig noch eine existenzsichernde oder die Arbeitsleistung entlohnende Funktion zuzubilligen. Die Existenzsicherung wird hier der Familie oder dem Alg II übertragen. Der im 1€-Job bezahlte Betrag ist eine Aufwandsentschädigung und kein Lohn.

Eine Verpflichtung der Arbeitgeber zur Existenzsicherung „ihrer“ weiblichen Beschäftigten ist so auch in weiten Teilen des Niedriglohnsegments nicht mehr erkennbar oder gar nicht erst vorhanden gewesen. Der Zusammenhang von Frauenarbeit, Niedriglohn mit Zuverdienstcharakter und fehlender Eigenständigkeit in der sozialen Sicherung verfestigt sich so weiter.

- ⇒ Arbeitgeber müssen in Zukunft ihre Verantwortung für die Existenz- und soziale Sicherung der bei ihnen erwerbstätigen Frauen übernehmen, insbesondere wenn dies durch hohe Qualifikation im Beruf gerechtfertigt ist.
- ⇒ Wird Arbeit nicht mehr entsprechend ihrer erforderlichen Qualifikation bezahlt, auch nicht mehr entsprechend der marktlichen Nachfrage, so führt dies zu einer (breiten) Subventionierung betrieblicher Aktivitäten und wirtschaftlicher Erfolge der Arbeitgeber.

Soziale und personenbezogene Dienste mit „privatem Arbeitgeber“?

Je persönlicher das Arbeitsverhältnis ausgestaltet wird, um so schwieriger wird die Durchsetzung von Rechten und Ansprüchen, insbesondere wenn die Beschäftigungsbedingungen (von außen) unter Druck geraten. Enge persönliche Arbeitsverhältnisse, wie sie in vielen Bereichen sozialer und persönlicher Dienstleistungen vorhanden sind, enthalten hohe Anteile von (familienähnlicher) Rollenausübung. Dies erhöht die Chance für hierarchische bis autoritäre Verhältnisse und erschwert die Gegenwehr bei Benachteiligung, d.h. auch bei Zahlung von zu geringen Löhnen.

Gerade wenn diese Verhältnisse sozusagen flächendeckend vorhanden sind, wird die Durchsetzung eigener Interessen für die Beschäftigten sehr schwierig. Am Beispiel der medizinischen Fachangestellten (Arzthelferinnen) lässt sich deutlich erkennen, dass es nicht an der Beschäftigten selbst und ihrer Qualifizierung liegt, dass der Lohn trotz Qualifikation so niedrig ist, sondern dass die Benachteiligung eher als systematisch bezeichnet werden kann.

Es sind die internen Verhältnisse in der Arztpraxis (enges Verhältnis ÄrztIn – PatientIn – Arzthelferin) sowie interne Begründungen (z.B. Kostensituation der Praxis) und äußere Rahmenbedingungen (politische Sparvorgaben), die dazu beitragen, dass Ansprüche der Beschäftigten schwer durchgesetzt werden. Gerade wenn ein Tarifvertrag fehlt, sind die Möglichkeiten des Chefs/der Chefin zur Lohnsenkung nahezu uneingeschränkt. Auch andere Rahmenbedingungen, wie etwa die heutige Ausgestaltung der Minijobs, erhöhen den „informellen“ Anteil im Arbeitsverhältnis. Beides spielt im Bereich der Arzthelferinnen eine zunehmende Rolle. Ihre Anstellungsbedingungen haben sich deutlich feststellbar in den letzten Jahren verschlechtert.

Gleichzeitig ist die Erwartung an die Qualifikation der Mitarbeiterinnen in der Arztpraxis von allen Seiten (ArbeitgeberIn, PatientInnen, die Arzthelferin selbst, äußere Qualitätssicherung) außerordentlich hoch. Dieser Beruf ist mit hoher fachlicher und menschlicher Verantwortung bestückt, wofür anderweitig in der Regel auch eine hohe Vergütung voraus gesetzt wird. Letzteres trifft hier aber nicht zu. Die Benachteiligung dieser Berufe erfolgt systematisch – nicht etwa als Einzelfallbeispiele. Und die tatsächlichen Verdienstverhältnisse stimmen nicht mit dem Bild in der Bevölkerung von „hoher Qualität und entsprechendem Lohn“ überein.

- ⇒ Je persönlicher die Arbeitsbeziehungen sind, um so schwieriger wird die Durchsetzung tarif- und leistungsgerechter bzw. qualifikationsgerechter Entlohnung, insbesondere wenn die Betriebskosten unter Druck geraten.
- ⇒ Die 500.000 medizinischen Fachangestellten sind ein Beispiel dafür, dass geringe Bezahlung *trotz* hoher Qualifikation und hoher Arbeitsqualität in Frauenberufen umgesetzt wird.
- ⇒ Das öffentliche und vielfach politisch benutzte Bild über den Zusammenhang von „Niedriglohn nur bei nicht qualifizierter Arbeit“ entspricht nicht der Realität. Deshalb müssen auch andere Elemente (gleichstellungs-)politisch verändert werden, um weiblichen Beschäftigten eine Existenz- und soziale Sicherung durch Arbeit zu ermöglichen.

Kollektive Regelungen sind notwendig – sie schützen nur durch Anwendung

Im Bereich der medizinischen Fachangestellten ist das Fehlen der Allgemeinverbindlichkeit ein großes Problem. Gerade die aktuellen Erfahrungen zeigen: Je größer die Entscheidungsmöglichkeit auf der betrieblichen Ebene ist, um so schneller geht die Entwicklung von Anstellungsbedingungen nach unten. Beispielsweise sind Ausbildungsverträge bekannt, wo ein Tarifvertrag arbeitsvertraglich um 20 % unterschritten wird. Auch andere, nicht direkt auf den Tarifvertrag bezogene Absenkungen sind zahlreich vorhanden.

- ⇒ Unter der Bedingung betrieblicher Abdingbarkeit tariflicher Leistungen fungiert der Tarifvertrag eher als Ober- denn als Untergrenze. Das ist gewerkschaftspolitisch nicht akzeptabel und durch politische Vorgaben zu lösen.
- ⇒ Tarifverträge müssen umgesetzt werden, um wirkungsvoll zu sein. Wird die Umsetzung durch betriebliche Faktoren in der Praxis verhindert, sind Vorgaben wie die Allgemeinverbindlichkeit erforderlich, um die Wirksamkeit herbeizuführen.

Typische Frauenberufe nur möglich im bürgerlichen Familienmodell

Niedriglohn ist für Frauen nicht immer gleich Armut, allerdings setzt dies eine Absicherung in der Familie, sprich i.d.R. über den Ehemann als Vollzeit-Familienernährer, voraus. Die Existenz- und soziale Sicherung werden so jedoch vom Beruf der Frau in die Familie verschoben.

Die traditionelle Familienkonstellation, wie sie auch das Bürgerliche Gesetzbuch bis 1977 gesetzlich vorsah, wird heute wieder in den Arbeitsmarktgesetzen¹ verstärkt angewandt. Auch in der „Bedarfsgemeinschaft“ sind Ehe oder eheähnliche Gemeinschaft vorrangig gegenüber der dann sogar hinfälligen Arbeitsverpflichtung für Frauen im SGB II – solange keine staatlichen Leistungen in Anspruch genommen werden.

In der traditionellen Sozialisation von Frauen liegt andererseits teilweise begründet, dass junge Frauen auch weiterhin in die typischen Frauenberufe drängen. Auch die medizinischen Fachberufe sind deshalb trotz niedriger Bezahlung bei jungen Frauen immer noch sehr begehrt. Hier können sie ihre sozialen Kompetenzen anwenden. Es ist ein „sauberer“ Beruf, der in geordneten Verhältnissen und drinnen ausgeübt wird. Arztpraxen sind oft auch in der Nähe der Wohnung vorhanden, so dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert wird. Es wird viel Teilzeit angeboten. Und der Beruf bietet hohe gesellschaftliche und soziale Anerkennung. Allerdings mit dem „kleinen“ (aber für Frauen unter der Bedingung des häuslichen Ernährermodells scheinbar akzeptablen) Nachteil, nicht grundsätzlich existenzsichernd zu sein.

Problemzonen treten spätestens dann auf, wenn die ideale Welt des bürgerlichen Familienmodells gestört wird. Ist die Frau alleinziehend oder auch im höheren Alter von ihrem Mann getrennt, so treffen sie die finanziellen Nachteile doppelt und dreifach: Der Lohn reicht nicht zum Leben. Die eigenständige Alterssicherung in der gesetzlichen Rente konnte nicht aufgebaut werden. Eine Hinterbliebenenabsicherung

¹ Etwa zwei Drittel der durch Partnereinkommensanrechnung aus dem Alg II Ausgeschiedenen sind Frauen.

ist nach der Trennung oft nur sehr dürrtig. Schon gar nicht konnte die so betroffene Frau eine eigene private Altersvorsorge aufbauen.

Der Preis für den sozial anerkannten aber schlecht entlohnten Sozial- oder Gesundheitsberuf kann also sehr hoch sein – und ist in der Regel von der Frau zu zahlen bzw. muss sozialisiert, d.h. von der Gesellschaft getragen werden, wenn diese für ihre Existenz-, Sozial- und Alterssicherung aufkommen muss. Hier ist Umdenken erforderlich. Eine Reduzierung oder Streichung dieser Leistungen, ohne die Rahmenbedingungen für Frauen gründlich zu verbessern, würde Frauen derzeit jedoch nur verstärkt in die Armut treiben.

- ⇒ Die Berufsausübung von Frauen muss in Zukunft unabhängig von ihrer familiären Konstellation bewertet und behandelt werden. Soziale Rechte und Pflichten müssen künftig individuell anrechenbar sein.
- ⇒ Die Politik muss mit Rahmenbedingungen wie der Ehegattenbesteuerung und Vorgaben zu eigenständiger sozialer Sicherung für mehr Eigenständigkeit von Frauen sorgen – auch innerhalb einer Familie.
- ⇒ In der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik müssen Frauen und Männer künftig individuell betrachtet werden. Dies betrifft die Aufhebung der Bedarfsgemeinschaft genau so wie neue Formen der Besteuerung und verbesserte Möglichkeiten der Existenz- und sozialen Sicherung für Frauen.

Berufswahlverhalten unverändert traditionell

Die Arbeitsplatz- und Ausbildungsnot fördern die Abhängigkeit junger Frauen – von der Familie, von der Arbeitsagentur bzw. Jobcenter, von der Ehe. Auch der Verweis (durch Hartz IV) der unter 25jährigen auf die Familie steht dem Ziel der Eigenständigkeit gerade der jungen Frauen entgegen. Wenn Berufsberatung und Ausbildungsplatzsuche noch stattfinden, so wird hier oft genug die nicht gewünschte, sogar die falsche Berufswahl propagiert, einfach weil diese Ausbildungsplätze verfügbar sind, und werden die vordergründig einfachen Entscheidungen bevorzugt, wenn sie zum schnellen finanziellen Erfolg führen.

Für junge Frauen bedeutet dies sehr oft die Orientierung auf einen der klassischen Frauenberufe. Dabei wird billigend in Kauf genommen, dass hier auf Dauer ihre eigenständige Existenz- und soziale Sicherung gefährdet sein kann. Auch wird eine solche Beratung die jungen Frauen kaum daraufhin orientieren, zu prüfen, ob sie vom künftigen Verdienst auch leben und vorsorgen können. Für Frauen wird so das traditionelle Familienbild von vornherein eingeplant, z.B.: Wichtiger als der Verdienst sei die Vereinbarkeit.

Aufgrund der nach wie vor politisch vorherrschenden „traditionellen Familie“ und den praktischen Hemmnissen, von dieser Abstand zu nehmen (z.B. wegen fehlender Kinderbetreuung) haben (nur) Frauen auf dem Arbeitsmarkt verschiedenartige Interessen. Die meisten suchen die Integration in den Arbeitsmarkt. Aber ihnen wird nach wie vor die sogenannte „Wahlfreiheit“ abverlangt, sie sollen sich zwischen Beruf und Familie entscheiden. Oder für beides, dann aber nur mit den ihnen persönlich zur Verfügung stehenden Möglichkeiten auskommen.

- ⇒ Berufswahl nur mit geringen Verdienstmöglichkeiten, Vereinbarkeitsproblematik und Abhängigkeiten in der Familie oder von der abgeleiteten sozialen Sicherung drehen sich immer wieder im Kreis. Die typischen Frauenberufe bieten oft nur diesen Teufelskreis. Das ist gleichstellungspolitisch nicht akzeptabel.

Politische Sparvorgaben beeinflussen Lohnfindung in Frauenberufen negativ

Was sich im Kleinen für Frauenberufe abspielt, spielt auch in der Politik eine Rolle. Sparvorgaben z.B. für den Arbeitsmarkt kalkulieren mehr oder weniger offen auch heute immer noch damit, dass Frauenarbeit niedrig entlohnt ist, als Ehrenamt erbachtet werden könnte oder einen Zuverdienst darstellt. Oft wird als vermeintliche Begründung sogar vorgegeben, das könne schließlich „jede/r“, eine Qualifikation sei nicht wirklich vorhanden oder erforderlich.

So haben beispielsweise die 1€Jobs in den zugelassenen Einsatzgebieten, wo überwiegend Frauen arbeiten, sowohl zum Abbau von Arbeitsplätzen beigetragen, als auch einen erheblichen Lohndruck auf die Beschäftigten ausgeübt. Abgesehen davon sprechen Fehleinsätze eine deutliche Sprache über die Auffassung, dass soziale, erzieherische oder gesundheitsbezogene Arbeit „jede/r“ könnte. Erst mit Gegenwehr konnten die Beschäftigten in betroffenen Bereichen, wie beispielsweise der Pflege oder Erziehung, darauf hinwirken, dass Qualitätsstandards und Personalschlüssel für die Besetzung mit regulären Fachkräften einzuhalten seien.

Auch in die Überlegung von Arbeitgebern ist die unterschiedliche Entlohnung zwischen Männern und Frauen stets als „normale“ Entwicklung mit eingeflossen. Werden Diskriminierungen von Frauen z.B. in Form von unterbewerteter Arbeitsleistung oder Qualifikation festgestellt, so endet die Möglichkeit der Beseitigung meist mit der schon vorab festgelegten Deckelung des Budgets. Es wird ganz selbstverständlich verlangt, wie beispielsweise in den Verhandlungen zum neuen TV ÖD, dass eine Besserstellung von Frauen nur kostenneutral erfolgen könne, sprich: indem Männerlöhne dafür gekürzt würden.

Auf diese Weise wird die systemimmanente Schlechterstellung von Frauenlöhnen negiert und die Begründung auf den Geschlechterkonflikt reduziert – eine einfache Lösung für die Arbeitgeberseite, hat sie doch bisher von Unterbewertung der Frauenarbeit profitiert und kann sie sich doch nun darauf zurück ziehen, dass es sich lediglich um eine Umverteilung zwischen Männern und Frauen handelte. Der Konflikt der notwendigen Umverteilung zwischen Arbeitgeber und beschäftigten Frauen wird so gar nicht erst angenommen.

Kein Wunder, dass in der Vergangenheit die Femininisierung von Berufen stets auch eine Absenkung des Lohnniveaus mit sich brachte.

- ⇒ Arbeitgeber dürfen nicht länger nur die Höherwertigkeit männlicher Arbeit als „normal“ annehmen und einen solidarischen Ausgleich von ihnen verlangen. Die Benachteiligung von Frauenarbeit ist ein eigener Tatbestand und ist unabhängig davon zu beheben.

- ⇒ Hieraus muss auch direkt auf Branchen geschlossen werden, wo ausschließlich oder überwiegend Frauen beschäftigt sind. Auch hier findet strukturelle Benachteiligung von Frauenarbeit statt, die zu beseitigen ist.
- ⇒ Mit der Niedriglohnstrategie für Frauenberufe wird verhindert, dass diese einen verbessernden Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung leisten können. Da Dienstleistungen, insbesondere auch die personenbezogenen Dienste, in Deutschland noch ein hohes Wachstumspotential beinhalten, ist dieses Festhalten am Niedriglohn für Frauen wirtschaftspolitisch kontraproduktiv².

Verbesserte Lohnentwicklung für medizinische Fachangestellte als Beispiel

Künftig ist in diesen Berufen eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung erforderlich, d.h. die bisher nicht bezahlten Fähigkeiten, Qualifikationen und Tätigkeiten müssen bezahlt werden. Dabei muss sich die Bewertung von der geschlechtsspezifischen Zuschreibung lösen und auf die Anforderungen des Berufes übergehen.

Die Bezahlung muss nach der zu leistenden Arbeit erfolgen, nicht nur nach Zertifikaten, die für die Beschäftigten teilweise formal unzugänglich sind, deren Inhalt aber dennoch abverlangt wird.

Auch sind in diesem Sinne die langfristigen Altersanstiege zu beseitigen, denn es entspricht nicht der Realität, dass die maximale Leistung bzw. Qualifikation erst nach 20 oder mehr Jahren erreichbar sei. Im Gegenteil ist in diesem Beruf erforderlich, immer auf dem neuesten Kenntnisstand zu sein. Das muss auch sofort entsprechend bezahlt werden.

Der überdurchschnittliche Anteil der Teilzeitarbeit, insbesondere der Minijobs ist rückgängig zu machen.

Auch medizinische Fachangestellte benötigen einen *Mindestlohn als Basis* – durch wirkliche Umsetzung des Tarifvertrages. Es sind Tarifverträge vorhanden, die aber den hohen Qualitäts- und Qualifikationsstandard nicht vollkommen erfassen, also nachbesserungsbedürftig wären. Außerdem sind sie auch nicht flächendeckend gültig. Eine Mindestlohnregelung per Entsendegesetz wäre hier also beispielsweise nicht zielführend, weil nicht anwendbar.

Tarifverträge werden derzeit teilweise nicht mehr angewandt, sondern durch betriebliche und arbeitsvertragliche Vereinbarungen unterschritten – teilweise sehr erheblich, so dass selbst die Anwendung eines gesetzlichen Mindestlohns von 7,50 € die Einkommenssituation von Beschäftigten verbessern würde. Letzteres kann aber nicht Ziel eines der hohen Qualifikation angemessenen Vorgehens sein. Hier ist Allgemeinverbindlichkeit erforderlich oder eine andere Form der verbindlichen Anwendung.

Berlin, Juni 07

² Branchen mit niedrigen Löhnen leisten nur einen geringen, Branchen mit hohen Löhnen einen hohen Beitrag zum Sozialprodukt bzw. dessen Wachstum. Werden solche Dienste gar nicht bezahlt (z.B. Ehrenamt oder 1€Job), so entsteht auch kein Wachstumspotential. Die Staatsausgaben werden im Gegenteil belastet durch höhere Transferleistungen und dadurch dass Sozialbeiträge und Steuern nicht geleistet werden.