

A1 Ist Corona weiblich? Was Frauen in der Krise leisten und warum wir mehr wollen als Applaus

Gremium: LAG Frauen- und Gleichstellungspolitik

Beschlussdatum: 25.06.2020

Antragstext

- 1 Die Corona-Krise lässt uns die Verhältnisse in unserem Land wie unter einem
2 Brennglas sehen und vieles spricht dafür, dass Corona „weiblich“ ist. Wir
3 sollten dieses Zeitfenster nutzen, damit ‚systemrelevant‘ kein Lippenbekenntnis
4 bleibt.
- 5 Und genau mit diesen systemrelevanten Berufen, die wir auch in einer Phase
6 absoluten Stillstands wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens benötigen,
7 müssen wir beginnen. Es hat sich gezeigt, dass in diesen Berufen mehrheitlich
8 Frauen tätig sind: Das betrifft den Lebensmitteleinzelhandel, die Krankenhäuser,
9 Kindergärten oder Vorschulen. In einem durchschnittlichen deutschen Krankenhaus
10 sind mehr als drei Viertel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
11 weiblich. In der Krise haben diese Frauen weiterhin Arbeit und Einkommen,
12 allerdings auch weniger Schutz vor Ansteckung als der Rest der Bevölkerung.
- 13 Nicht nur im Beruf, auch zuhause halten Frauen häufig den Haushalt zusammen. Oft
14 fallen Eltern durch die Krisensituation in traditionelle Rollenmuster zurück.
15 Frauen sind es dann, die sich um die Kinder kümmern, während die Schulen und
16 Kitas und Horte geschlossen sind. Besonders betroffen sind dabei Ein-Eltern-
17 Familien. Extreme Belastungen entstehen für diese zusätzlich durch befristete
18 Arbeitsverträge. Sie sind besonders oft in ohnehin prekären
19 Beschäftigungsverhältnissen und mit der Sorge der Unwägbarkeiten
20 krankheitsbedingter Ausfälle unter extremem Druck.
- 21 Aber es gibt auch den entgegengesetzten Trend: Manche Familien berichten, dass
22 die neue Klassifizierung eines traditionellen Frauenberufs (z.B. Kassiererin)
23 auch Veränderungen in der Partnerschaft und im Familienleben gebracht hat.
24 Partner*innen fanden sich in ungewohnter Rolle und mussten das Familienleben
25 zuhause einige Wochen „hauptamtlich“ gestalten.
- 26 Frauen nutzen Chancen, die in der Krisensituation stecken
- 27 Wichtig ist, dass wir jetzt Weichen dafür stellen, dass Frauen gestärkt und
28 nicht als Verliererinnen aus der COVID19-Krise hervorgehen. Das ist keineswegs
29 selbstverständlich, betrachtet man nur die Expert*innen oder eher gesagt
30 Experten der aktuellen Situation. Es dominieren Männer als Politiker und
31 Wissenschaftler bei der Einordnung und Bearbeitung der Covid-19-Pandemie. Dabei
32 gibt es genügend Wissenschaftlerinnen und Politikerinnen. Wo sind darüber hinaus
33 die Pflegerinnen, Krankenschwestern, pädagogischen Fachkräfte,
34 Jugendamtsmitarbeiterinnen, Friseurinnen und Supermarktkassiererinnen in den
35 Talkshows, die von ihren Herausforderungen und Erfahrungen berichten und ihre
36 Forderungen für ein besseres Arbeiten formulieren? Wir wollen, dass am Ende mehr
37 als ein Klatschen für Frauen herausspringt, wir fordern tatsächliche
38 Verbesserungen ein:
- 39 • Frauenstreik – Nach der Überwindung der akuten Corona-Notsituation rufen
40 wir zu einem landesweiten Streik nach dem Muster Spaniens auf.
41 (Frauenstreik 2018 unter dem Motto „Wenn die Frauen streiken, steht die

- 42 Welt still“.) Auch Frauen in Bayern gehen nach dieser Krise nicht kampflös
43 in die alte Situation zurück.
- 44 • Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro – gerade Frauen arbeiten zu zwei
45 Dritteln im Bereich der prekären Beschäftigung und im Niedriglohnsektor
 - 46 • Eine klare Neuordnung der Gehälter nach dem Modell des „Comparable Worth
47 Index“ u.a. entwickelt von Ute Klammer (Universität Duisburg).
48 Traditionelle Frauenberufe bzw. Berufe in denen überwiegend Frauen
49 arbeiten werden in unserem gesellschaftlichen System schlechter bezahlt
50 als ähnlich fordernde Berufe mit hohem Männeranteil. Jobs sollen demnach
51 gemäß Verantwortung und nicht nach Image bezahlt werden. Menschen und das
52 Knowhow in den Köpfen sind wichtiger als Produkte. Das sollte das Motto des
53 nächsten Equal Pay Days 2021 werden.
 - 54 • Das Entgelttransparenzgesetz und die Begrenzung auf Unternehmen ab einer
55 gewissen Größe hat sich als nicht zielführend herausgestellt. Dieses muss
56 daher auch auf kleinere Unternehmen erweitert werden. Wir fordern in
57 diesem Zusammenhang daher auch die proaktive Veröffentlichung von
58 Durchschnittsgehältern eines Unternehmens.
 - 59 • Die systemrelevanten Bereiche müssen stärker in die Tarifbindung genommen
60 werden. Wir werben bei Arbeitnehmer*innen für eine stärkere
61 gewerkschaftliche Organisation, denn nur so wird die Aufwertung von Jobs
62 gelingen. Mit einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) kann das
63 Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Tarifvertrag für alle
64 nicht tarifgebundenen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen einer
65 Branche für allgemeinverbindlich erklären. Wir unterstützen die Forderung
66 des DGB, dass die Allgemeinverbindlichkeitserklärung im Tarifausschuss nur
67 mit Mehrheit abgelehnt werden kann, statt dass wie bisher mehrheitlich
68 zugestimmt werden muss.
 - 69 • In der Pflegebranche geht es sowohl um das Gehalt als auch die
70 Arbeitsbedingungen, ein einmaliger Corona-Bonus reicht nicht, sondern die
71 krisenbedingte Aufwertung muss langfristig beibehalten werden. Wir
72 brauchen daher einen Personalschlüssel und Dienstpläne, die der einzelnen
73 Pflegekraft auch feste freie Tage und Planbarkeit ermöglichen. Darüber
74 hinaus ist es auch hier an der Zeit, nicht nur einen einmaligen Corona-
75 Bonus auszuzahlen, sondern die Gehälter aufzuwerten.
 - 76 • Auch die in privaten Haushalten beschäftigten Pflegekräfte sind
77 systemrelevant. Es kann nicht sein, dass Spargelstecher*innen für die
78 Landwirtschaft eingeflogen werden, aber Familien und insbesondere Frauen,
79 deren Pflegekräfte nicht einreisen dürfen, alleingelassen werden.
 - 80 • In den Bereichen von Familien- und Jugend- sowie Eingliederungshilfe,
81 Assistenzleistungen und existenzsichernden Diensten werden in erheblichem
82 Maß individuelles Leid und enorme Folgekosten für die Gesellschaft
83 abgewendet: Die Refinanzierung dieser Hilfen muss krisensicher gestaltet
84 werden: Eine Kürzung dieser Leistungen lehnen wir ab.
 - 85 • Die Chancen des Home-Office sollten wir für die Zukunft nutzen: Viele
86 Arbeitgeber*innen haben nun die Erfahrung gemacht, dass es geht und sie

87 ihren Mitarbeiter*innen vertrauen können. Wir unterstützen daher ein Recht
88 auf Home-Office. Zu einer Entgrenzung der Arbeitszeit darf dies aber nicht
89 führen. Home-Office kann auch Kinderbetreuung nicht ersetzen oder parallel
90 neben Familienaufgaben erledigt werden. Hierbei muss auch die Ausstattung
91 der Arbeitsplätze so gestaltet sein, dass auch und gerade in Krisenzeiten
92 die Arbeitserbringung sichergestellt ist.

- 93 • Wir wollen eine gesellschaftliche Debatte darüber, welche Maßnahmen
94 geeignet sind, um das Verständnis für soziale und systemrelevante Berufe
95 zu erhöhen. Es muss z.B. evaluiert werden, wie sich die Gesellschaft nach
96 dem Ende des Zivildienstes und mit dem Bundesfreiwilligendienst entwickelt
97 hat. Wie viele Menschen nehmen den Bundesfreiwilligendienst wahr? Je nach
98 Ergebnis kann ein Solidardienst (z.B. sechs Monate) für junge Menschen
99 diskutiert werden. Dabei ist für uns klar, dass der
100 Bundesfreiwilligendienst nicht als Ersatz für qualifizierte
101 Arbeitnehmer*innen im Care-Bereich gesehen werden darf.
- 102 • Auch für Politiker*innen wird eine jährliche Praxiswoche in der Pflege,
103 dem Krankenhaus, dem Handwerk oder der Landwirtschaft oder anderen
104 systemrelevanten Bereichen empfohlen. Der Bayerische Landesverband der
105 Grünen ruft seine Mandatsträger*innen aus Bund und Land zur konzertierten
106 Praxiswoche auf.