Equal Pay Day 2013

Rede der stellvertretenden Vorsitzenden des DGB Ingrid Sehrbrock

19.03.2012, Berlin

Es gilt das gesprochene Wort

Entgeltunterschiede heute, niedrige Renten morgen – die Einkommensdifferenz zwischen den Geschlechtern hält bisher ein Leben lang. Leider.

Ungleiche Bewertung von Arbeit, Ungleichbehandlung bei der Eingruppierung auf betrieblicher Ebene und Sonderformen der Beschäftigung am Arbeitsmarkt, allen voran Minijobs – das sind die Baustellen, auf denen der Gender Pay Gap entsteht. Hier müssen wir aktiv werden.

Herr Prof. Wippermann hat gerade noch einmal sehr eindrücklich die Klebeeffekte der Minijobs aufgezeigt.

Gerade diese geringfügigen Jobs führen für Frauen zu erheblichen Karriere- und Einkommenseinbußen im gesamten weiteren Lebensverlauf.

Denn, um es in einem Satz zu sagen: sind Frauen erstmal im Minijobs drin, kleben sie daran fest.

Ob sie das so wollten oder nicht; der angebliche Brückeneffekt stellt sich für sie nicht ein.

Im Gegenteil.

Warum geraten so viele Frauen in genau diese Fall, anstatt eine sozialversicherungspflichtige Teilzeit anzunehmen?

Der Bedarf an Arbeitszeiten ändert sich entlang des Lebenslaufes. So gibt es Phasen, in den Jobs mit kleinem Stundenvolumen Sinn machen: zum Beispiel für Schüler/innen oder für Rentner/innen. Oder zum Wiedereinstieg nach einer langen Familienphase. Dies rechtfertigt aber keine Sonderbeschäftigungsform, die sich in den letzten Jahren regelrecht zu einer „Wild-West-Zone“ am Arbeitsmarkt entwickelt hat.

Denn wie eine aktuelle Studie aus NRW deutlich zeigt: Für MinijobberInnen ist es mit Arbeitnehmerrechten nicht weit her.

Die Befragung, die durchaus Rückschlüsse für die Bundesebene zulässt, ergab, dass 41% der geringfügig Beschäftigten bezahlter Urlaub verwehrt wird.

Und: Selbst Arbeitgeber gaben zu, gesetzlich verankerte Rechte nicht zu gewähren! Ein Drittel hält Urlaub oder Mutterschutz für irrelevant.

Teilzeitarbeit kann auch mit wenig Stunden sozialversicherungspflichtig angeboten werden, ohne dass Arbeitgeber im Bürokratiewust der Anmeldung und Abrechnung untergehen.

Es gilt immer auch zu unterstreichen, unter welchen Rahmenbedingungen der Minijob überhaupt erst möglich wurde.

Da ist zunächst die pauschale Besteuerung zu nennen. Sie ermöglicht es Minijobber/innen, ihren Steuerfreibeitrag komplett auf ihren Partner zu übertragen und damit maximal vom Effekt des Ehegattensplittings zu profitieren.

Weiterhin ist es die beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, die Anreize für verheiratete Minijobber/innen schafft, nur geringfügig zu arbeiten. Denn gäbe es diese Regelungen nicht, stünden sie im Minijob ohne eigenen Krankenversicherungsschutz da. Denn die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber auf Minijobs zahlen, sind Pauschalen. Sie erbringen den Beschäftigten keinen Anspruch auf Leistungen aus der Krankenversicherung.

Und nicht zu vergessen: tradierten Rollenbilder und Lebensmodelle, die leider sehr wirksam sind, sehen Frauen als Zuverdienerinnen und behandeln sie so. Diese färben auf alle Frauen ab, obwohl längst Fakt ist, dass die Zahl der Frauen, die sich und ihre Familie ganz oder zu gleichen Teilen wie ihre Partner ernähren, stetig steigt.

Wo ist nun die Brücke zwischen dem Equal Pay Pay und den 7 Millionen Minijobs?

Der Minijob ist einer der stärksten Motoren des Niedriglohnsektors. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) hat Stundenlöhne von Minijobber/innen untersucht. Rechnet man Studenten/innen, Schüler/innen und Rentner/innen raus, verdienen geringfügig Beschäftigte im Schnitt noch nicht einmal halb so viel, wie Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen.

Selbst wenn man die unterschiedliche Qualifikation berücksichtigt, bleibt der Lohnabstand gravierend. Mehr als drei Viertel der Minijober/innen bekommen weniger als 8,50 Euro Stundenlohn.

Für die meisten Arbeitnehmer/innen ist der Minijob also keineswegs attraktiv, sondern eine Armutsfalle.

Und mehr noch:

Die Beschäftigten zahlen weder Steuern noch Sozialabgaben – meinen also, sie hätten brutto für netto. Diese Gleichung wird in Wahrheit aber auf ihrem Rücken ausgetragen.

Denn die Steuer- und Abgabenfreiheit kassieren nicht die Beschäftigten, sondern die Arbeitgeber.

Wie das geht?

Viele Minijober/innen müssen in der Realität Lohnabschläge in den Kauf nehmen, die illegal sind. Sie werden als Aushilfen mit „Aushilfslöhnen“ abgespeist, obwohl sie reguläre, oft tariflich bewertete Tätigkeiten verrichten. Die Löhne werden vorab gekürzt, so dass netto häufig weniger gezahlt wird, als wenn die Tätigkeit sozialversicherungspflichtig wäre.

Unnötig zu sagen, dass Frauen mit weit mehr als 65 % den Löwenanteil an dieser Form der prekären Beschäftigung tragen!

Minijobs bieten keine Perspektiven. Sie sind eine Sonderform der Beschäftigung, in der oft nicht einmal gesetzlich verankerte Rechte von Beschäftigten gewährt werden, und sie tragen massiv zu Altersarmut bei.

Ein Jahr Arbeit im Minijobs bei maximal 450 Euro Verdienst erbringt eine Rente von 4,45 Euro im Monat. Bei konstanten 45 Versicherungsjahren, die ja ohnehin kaum eine Frau erreicht, wären es „schon“ ca. 200 Euro.

Mit anderen Worten: um eine Rente auf Niveau der Grundsicherung von 688 Euro zu bekommen, müssten Minijobber/innen 154 Jahre arbeiten.

Das Gutachten zum Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hat bereits vor zwei Jahren erschreckend deutlich diejenigen benannt, die das betreffen wird:

Schon heute weisen 60% der erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland im Alter zwischen 50 und 55 Jahren Erwerbszeiten im Minijob auf, die sich in ihrem Erwerbsverlauf auf 7,6 Jahre summieren. In Ostdeutschland sind es 30 % mit Zeiten von bis zu 3,5 Jahren.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten deshalb eine Reform der kleinen Beschäftigungsverhältnisse für dringend erforderlich. Und wir haben natürlich auch klare Vorstellungen, wie das gehen kann.

Wir plädieren für die soziale Absicherung aller Beschäftigten ab der ersten Arbeitsstunde. In einer sogenannten Gleitzone bis beispielsweise 850 Euro sind die Sozialversicherungsbeiträge antiproportional zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten aufzuteilen. So stiege das Interesse, Teilzeitjobs mit gutem Einkommen anzubieten und keine Bruchkante mehr bei 450 Euro zu haben. Denn genau diese 450 Euro Grenze mauert die Beschäftigten quasi ein, da sich nach der geltenden Regelung „auf einen Schlag“ die Abgaben und Steuern verändern.

Dann steigt auch das Bewusstsein, dass auch Teilzeitstellen mit wenig Stunden keinen Aushilfsjobs, sondern gute Arbeit sind. Und für diese gelten Tarifverträge und das Diskriminierungsverbot nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz!

Der EPD ist der Tag, bis zum dem über das Jahresende hinaus Frauen arbeiten müssen, um endlich das Gehalt ihrer Kollegen zu bekommen.

Wir brauchen auch in Deutschland endlich handfeste, gesetzliche Regelungen zur Überwindung der Entgeltlücke. Vier von ihnen sind für uns zentral:

1. Unverzichtbar ist deshalb auch die Einführung eines gesetzlichen **Mindestlohnes** nicht unter 8,50 Euro pro Stunde. Gerade Frauen werden häufig mit Dumpinglöhnen abgespeist, weil sie in Bereichen arbeiten, in denen es keine Tarifverträge gibt. Jede dritte abhängig beschäftigte Frau arbeitet für einen Niedriglohn; viele von ihnen in sogenannten Minijobs. Hier kann und muss der Gesetzgeber gegensteuern. Wir haben dazu Konzepte vorgelegt. Unverzichtbar ist die **soziale Absicherung aller Beschäftigten ab der ersten Arbeitsstunde**.

2. Eine **gesetzliche Regelung, die die tatsächliche Entgeltgleichheit befördert**, muss die Unternehmen und Verwaltungen verpflichten, ihre Entgeltpraxis systematisch zu überprüfen und geschlechtergerecht zu gestalten: dies unter Kontrolle einer unabhängigen Institution. Beschäftigte wie Interessenvertretungen brauchen weitgehende Informations- und Mitbestimmungsrechte, wenn es um betriebliche Entgeltsysteme und die Struktur der Vergütungen geht. Sie müssen bei deren Überprüfung und Verbesserung beteiligt werden.

3. Um die Kluft zwischen gewünschten und faktischen Arbeitszeiten von Männern und Frauen zu überwinden, müssen wir das **Teilzeit- und Befristungsgesetz** weiterentwickeln. Damit Männern der Weg in eine Teilzeit-Phase geebnet und Frauen die Rückkehr in Vollzeit oder vollzeitnahe Arbeitszeiten erleichtert wird. Beschäftigte müssen einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit erhalten und zur erneuten Aufstockung der Arbeitszeit, soweit es das vorhandene Arbeitszeitvolumen zulässt.

Wir wissen um die „stabile“ Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen und ihre Ursachen. Eine große Mehrheit der Deutschen will sie nicht dulden.

Es genügt nicht, sie Jahr für Jahr zu analysieren und die verheerende Wirkung der 7 Millionen Minijobs zu beklagen.

Betriebe und Gesetzgeber müssen endlich handeln, um die Entgeltlücke zu schließen. Im Jahr der Bundestagswahl braucht es dazu klare Ansagen wo den Parteien.

Es ist höchste Zeit für den Einsatz wirksamer Instrumente: Frauen haben „Recht auf Mehr!

Herzlichen Dank für ihre Aufmerksamkeit!