

Deutscher Gewerkschaftsbund



Elke Hannack

Stellvertretende DGB-Vorsitzende

Equal Pay Day 2014 – Recht auf mehr!

am 18.03.2013 in Berlin

Sehr geehrte Damen und Herren,
die Entgeltlücke, die wir Jahr für Jahr – nicht nur zum Equal Pay Day – beanstanden, und die mit 22% kein bisschen kleiner wird, ist gesellschaftlich skandalös!

Denn der Staat hat sich in Art. 3 des Grundgesetzes darauf verpflichtet, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Darauf warten wir noch.

Diese Entgeltlücke wird durch verschiedene Faktoren verursacht. Ganz maßgeblich dadurch, dass es Frauen und Männern immer noch nicht gut gelingt ... genau genommen, dass es ihnen nicht gelingen kann, gleichzeitig erwerbstätig zu sein und gemeinsam Familien- und Sorgearbeit zu leisten. Wollen wir die Entgeltlücke schließen, müssen wir die Arbeitszeitlücke angehen! Denn ein großer Teil der Entgeltdifferenz von durchschnittlich 22 Prozent in Deutschland ist auf Teilzeitarbeit zurückzuführen: Frauen stellen deutschlandweit weniger als 40 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten, aber mehr als 80 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten und zwei Drittel der ausschließlich im Minijob Beschäftigten.

Ich sage: die Erfolgsmeldungen des Statistischen Bundesamtes über die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen sind mit Vorsicht zu genießen. Denn sie sagen noch nichts über ihr Arbeitsvolumen. So sind die Hälfte der Erwerbstätigen zwar Frauen. In den letzten Jahren gingen aber nur knapp 43 % aller Arbeitsstunden auf ihr Konto. Ihr Anteil am Arbeitsvolumen ist im Vergleich der Geschlechter 2011 sogar abgesackt – von 42,9 % auf 42,2%.

Ihr durchschnittlichen Wochen- und Jahresarbeitszeiten sinken weiter. Der aktuelle Gleichstellungsbericht der EU Kommission weist für Frauen im Alter von 20 bis 64 für das Jahr 2012 eine Erwerbstätigenquote von 71,5% aus. Und rechnet diese in Vollzeitäquivalente um: dann sind es für diese Frauen nur noch gut 55 Prozent und für Männer gut 78 Prozent. Die Differenz zwischen den Geschlechtern beträgt aktuell 23 Prozent. Zwar sind Frauen in allen europäischen Staaten häufiger in Teilzeit tätig als die Männer. Fast jede dritte Frau in der EU arbeitete 2010 verkürzt. Aber in Deutschland liegt der Anteil mit 45 Prozent deutlich darüber – nur die Niederlande und die Schweiz kommen auf noch höhere Teilzeitquoten für Frauen. Fakt ist: Während Männer weiterhin überwiegend Vollzeit arbeiten, arbeitet unter Frauen mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung jede Dritte in Teilzeit, von allen erwerbstätigen Frauen jede Zweite - viel zu oft unfreiwillig und in prekärer Beschäftigung. Ein wichtiger Gradmesser für die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt ist deshalb die Ausweisung der Erwerbstätigenquoten in Vollzeitäquivalenten. Diese müssen auch im nationalen Berichtswesen viel konsequenter dokumentiert werden.

Denn wir brauchen einen klaren Blick auf folgende Tatsachen: Vor allem Teilzeit mit wenigen Arbeitsstunden ist mit handfesten Nachteilen verbunden: beim Einkommen, bei der Karriere und der sozialen Sicherung.

Minijobs münden regelmäßig in biografischen Sackgassen. Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und nachgelagerte Teilzeitphasen sind mit deutlichen Lohneinbußen verbunden. Je länger die Erwerbsunterbrechungen sind, umso stärker machen sie sich beim späteren Einkommen bemerkbar. Das beginnt, indem Frauen nach ihrer Elternzeit oft nicht auf ihr bisheriges Qualifikationsniveau zurückkehren. Es setzt sich fort über die Tatsache, dass auch Teilzeitbeschäftigte mit „guter“ Teilzeit pro Stunde durchschnittlich dennoch weniger als ihr Vollzeitkollegen verdienen.

Denn sie bekommen zum Beispiel Überstunden seltener bezahlt. Minijobs, geringfügige Beschäftigung, Jobs im Niedriglohnbereich - phasenweise, längerfristige oder wiederholte Unterbrechungen der Erwerbsbiografie sind maßgebliche Einflussfaktoren für die Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt und für die Entgeltlücke. Am Ende des Erwerbslebens wirken sie sich häufig empfindlich auf die Alterssicherung aus. Das ist nicht, was Frauen wollen! Keine will im „Rentenalter“ am Existenzminimum krepfen oder auf Sozialleistungen angewiesen sein; keine will die mickrige Rente durch schlecht bezahlte Minijobs aufstocken müssen.

Die Grundlagen für die Alterssicherung werden im Verlauf des individuellen Lebens gelegt. Und es ist Aufgabe der Politik, alles zu tun, damit Frauen nicht daran gehindert werden, diese Grundlagen zu schaffen. Sie muss die Voraussetzungen schaffen, dass auch Frauen ihre Existenz und die ihrer Familie in der kurzen und in der langen Frist selbst sichern können! Ein wichtiger Schritt wäre, die Lücke zwischen den vereinbarten, faktischen und gewünschten Arbeitszeiten zu schließen – für Frauen wie für Männer. Denn: Vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen wollen eher kürzere, teilzeitbeschäftigte Frauen eher längere Arbeitszeiten.

Die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen würde die vereinbarte Arbeitszeit gerne ausweiten. Für rund 60 Prozent läge die gewünschte Wochenarbeitszeit bei 30 und mehr Stunden. Im Schnitt würden regulär teilzeitbeschäftigte Frauen ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit gerne um 4 Stunden erhöhen; geringfügig beschäftigte Frauen um 9 Stunden. Könnten diese Arbeitszeitwünsche endlich realisiert werden, läge die gewünschte Arbeitszeit aller regulär teilzeitbeschäftigten Frauen bei 27 Stunden. Bisherige Minijobberinnen würden mit 21 Wochenstunden ebenso im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung arbeiten. Der Bedarf ist da für eine Teilzeit, die deutlich mehr Stunden umfasst als die bisherigen Teilzeitmodelle und die eindeutig mehr ist als die klassische „Halbtagsbeschäftigung“! Deshalb müssen Arbeitszeitmodelle, die sich im Rahmen vollzeitnaher Teilzeit bewegen, gefördert werden, bis sie für Männer ebenso attraktiv und selbstverständlich sind wie für Frauen.

Dazu braucht es ein Recht auf Rückkehr aus einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung, ohne Wenn und Aber. Insbesondere nach Phasen der Erwerbsunterbrechung erweist sich die Rückkehr in die Erwerbstätigkeit für Frauen als Hürdenlauf. Für die wenigsten ist es möglich, auf den alten Arbeitsplatz zurückzukehren, die Kriterien für einen gleichwertigen oder ähnlichen Arbeitsplatz sind kaum definiert. Nicht selten kapitulieren Frauen vor diesen Hindernissen.

Deshalb setzt sich der DGB dafür ein, die Rückkehr von Beschäftigten aus der Elternzeit oder anderen Phasen der Erwerbsunterbrechung durch gezielte Maßnahmen reibungsloser zu gestalten, u. a. durch einen Rechtsanspruch auf Fort-/Weiterbildung während und auf Qualifizierung/Umschulung nach einer (längeren) fürsorgebedingten Erwerbsunterbrechung, Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz bzw. die Definition von Kriterien für die Zuweisung einer gleichwertigen Arbeit, befristete Arbeits(zeit)arrangements.

Einen wichtigen Impuls dafür gibt es aus Europa: Längst hätte die EU-Elternzeitrichtlinie in deutsches Recht umgesetzt sein müssen. Doch wir warten nach wie vor darauf, dass auch in Deutschland gilt, worauf sich die Sozialpartner auf europäischer Ebenen schon vor Jahren verständigt haben: Dazu gehört der Rechtsanspruch junger Mütter, nach der Elternzeit auf ihren ursprünglichen Arbeitsplatz zurückzukehren. Dazu gehört der Rechtsanspruch junger Eltern, nach der Elternzeit befristet ihre Arbeitszeiten reduzieren und wieder aufstocken zu können und nicht nur über die Dauer, sondern auch über die Lage der Arbeitszeiten mitzubestimmen ... und das nicht nur in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten!

Darüber hinaus sind die Möglichkeiten zur Anpassung der Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz immer noch eng begrenzt. Nicht alle Beschäftigten können auf ihre Arbeitszeitvolumen in bestimmten Phasen des Lebens Einfluss nehmen. Denn im Lebensverlauf wechselnden familiären Anforderungen, Aufgaben und Bedarfen wird das nicht gerecht. Das Missverhältnis zwischen gewünschten (aber nicht realisierten) und verwirklichten (aber unfreiwilligen) Arbeitszeiten drückt sich in der hohen Teilzeitquote von Frauen aus. Deshalb fordert der DGB seit langem den im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankerten Rechtsanspruch auf Teilzeit auch auf Betriebe mit weniger als 15 Beschäftigten auszuweiten, - einen Rechtsanspruch auf Rückkehr aus Teilzeit zu schaffen, um es Beschäftigten zu ermöglichen, ihre Arbeitszeit nach Bedarf aufzustocken bis hin zur Vollzeitbeschäftigung.

Ergänzend muss ein Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit verankert werden.

Der DGB begrüßt, dass die Bundesregierung angekündigt hat, das Rückkehrrecht aus Teilzeit gesetzlich festzuschreiben. Wir kritisieren jedoch, dass dabei eine Ausweitung des Anspruchs auf Unternehmen mit weniger als 15 Beschäftigten nicht vorgesehen ist. Viele Frauen in Klein- und Kleinstbetrieben sowie insbesondere Minijobber/innen in solchen Betrieben werden von einem Rechtsanspruch auf Rückkehr zur früheren Arbeitszeit nicht profitieren. Wesentlicher Baustein einer eigenständigen Existenzsicherung ist aber ein möglichst kontinuierlicher Erwerbsverlauf in

Vollzeitbeschäftigung oder mit Arbeitszeiten weit über der Geringfügigkeitsgrenze. Denn Frauen und Männer wollen und brauchen heute alles zusammen: einen Beruf, ein eigenes Einkommen und Zeit für die Familie. Frauen und Männer wollen und sollen in der Lage sein, gleichzeitig erwerbstätig zu sein und gemeinsam Sorgeverantwortung zu tragen. Dafür muss die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt gefördert und die Übernahme von familiären Aufgaben durch Männer unterstützt werden. Da muss – kurz gesagt – neu verteilt werden: Zeit, Geld und Arbeit!