

# ICH BIN MEHR WERT!

Frauenpolitische Offensive  
DGB-Bundesvorstand  
Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik

8. März 2008 – 8. März 2009

## Podiumsdiskussion: Bye, bye Zuverdienerin!

### I. Umverteilung von Arbeitsvolumen und Einkommen

Aufgrund der zentralen gesellschaftlichen Bedeutung von Arbeit ist die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt ein guter Gradmesser für die Gleichstellung der Geschlechter. Auch wenn Deutschland bereits seit 2006 eine wesentliche Zielvorgabe der Lissabonstrategie - die Erwerbstätigkeitsquote von Frauen bis 2010 auf 60 Prozent zu erhöhen - erfüllt, bleibt festzuhalten: Frauen partizipieren nicht im gleichen Maße am Arbeitsmarkt, sprich an Einkommen und wirtschaftlichem Aufschwung, an beruflicher Weiterbildung und Personalentwicklung, an Aufstiegschancen und Führungspositionen.<sup>1</sup>

Marginalisierung und Prekariat sind für weibliche Beschäftigung nicht neu. Arbeitsverhältnisse wie geringfügige oder befristete Beschäftigung, Leiharbeit, unregelmäßige Praktika und unfreiwillige Teilzeit oder 1-Euro-Jobs mögen gemessen an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung einen geringen Anteil ausmachen. Zusammengenommen sind sie längst ein bedeutender Teil der aktuellen Arbeitswelt und längst kein Randphänomen mehr.. In all diesen prekären Beschäftigungsverhältnissen ist die Partizipation an Rechten, wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub, Kündigungsschutz, Mutterschutz und Elternzeit, und Ressourcen, wie berufliche Weiterbildung und Aufstieg, erschwert.

### Erwerbsvolumen und prekäre Beschäftigung

Die Zahl der Erwerbstätigen steigt kontinuierlich, so waren Ende 2007 40 Mio. Menschen in Beschäftigung. Doch diese Entwicklung zeigt sich mit einem Janusgesicht, denn der gegenwärtige Aufschwung schafft zwar die notwendige Entlastung auf dem Arbeitsmarkt, dies jedoch zu Lasten regulärer Beschäftigung. Somit ist eine deutlich qualitative Veränderung der Beschäftigungsstruktur festzustellen. Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zeigt seit Jahren einen kontinuierlichen Abbau von Vollzeit- und einen enormen Zuwachs an Teilzeitbeschäftigung.<sup>2</sup>

In den verschiedenen Segmenten prekärer Beschäftigung sind Männer und Frauen unterschiedlich vertreten. So ist Leiharbeit ein deutlich von Männern dominierter Bereich, während Frauen in den beschäftigungsstärksten atypischen Sektoren wie der geringfügigen und der - oft unfreiwilligen und marginalen Teilzeitbeschäftigung deutlich überrepräsentiert sind. In der besonders problematischen ausschließlich geringfügigen Beschäftigung (Minijobs) sind sie zu 67% vertreten.

---

<sup>1</sup> Auch die EU-Kommission bestätigt: Es gibt quantitative Fortschritte, aber qualitativen Nachholbedarf, EU-Kommission 2008

<sup>2</sup> Ebenso hat das Statistische Bundesamt in den letzten Wochen in zwei Punkten die DGB Analysen bestätigt: Der Entgeltunterschied zwischen den Geschlechtern liegt bei durchschnittlich 24% und das Arbeitsvolumen ist in Deutschland nicht gestiegen. Die ca. 1 Million mehr Arbeitsplätze liegen fast ausschließlich in prekärer, nicht Existenz sichernder Arbeit

Das Arbeitsvolumen hat sich nicht erhöht. Rechnet man die Beschäftigungsquote von Frauen in Vollzeitbeschäftigung um, so lag sie 2007 bei lediglich 45,6%. Da immer mehr Frauen in (kleiner) Teilzeit und Minijobs arbeiten kommt es zu einer Umverteilung zwischen den Frauen. Somit geht die Arbeitszeitschere zwischen den Geschlechtern weiter auseinander - und Teilzeitbeschäftigung ist nicht in jedem Fall freiwillig gewählt - oft handelt es sich um Unterbeschäftigung.

### **Niedrig- und Mindestlöhne**

Hinzu kommt: Auch unbefristete Vollzeitarbeit bedeutet nicht mehr die Garantie eines existenzsichernden Einkommens. Jede dritte Frau in Vollzeit arbeitet unterhalb der Niedriglohnschwelle, aber ‚nur‘ jeder zehnte Mann. Teilzeitbeschäftigte und MinijobberInnen sind überdurchschnittlich von niedrig(st)en Löhnen betroffen. Insgesamt ein Viertel der in Teilzeit arbeitenden Frauen werden niedrig entlohnt. Der Niedriglohnanteil bei den Minijobs liegt sogar bei 92%! Da dieser Sektor zu zwei Drittel weiblich besetzt ist, liegt auf der Hand, wen dies besonders trifft.

So offenbart sich eine dramatische Kombination niedrig(st)er Stundenlöhne und kurzer Arbeitszeiten für erwerbstätige Frauen. Sie schmälert ihre Chancen auf eigenständige Existenzsicherung grundlegend. Und sie wirkt sich aus bis ins Alter, denn schon heute ist Altersarmut weiblich. Ein gesetzlicher Mindestlohn wird insbesondere Frauen zugute kommen, der durch eine Umverteilung des Arbeitsvolumen flankiert sein muss.

### **Gute Arbeit heißt für Frauen...**

...eine gerechte Entlohnung und Arbeit, die existenzsichernd ist. Dazu gehören ArbeitnehmerInnenrechte und Arbeitsschutz, Teilhabe an den sozialen Sicherungssystemen, die Gleichstellung der Geschlechter beim Zugang zu Aus-, Fort- und Weiterbildung und beim beruflichen Aufstieg, Arbeitsbedingungen, die nicht krank machen, sondern die Arbeit bis ins Alter und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.

...Kooperationsmöglichkeiten, soziale Kommunikation sowie Zufriedenheit und die Sicherheit des Arbeitsplatzes.

### **II: Das adult-worker Modell erfordert eine stärkere Veränderung sowohl in der Familienpolitik als auch in den Unternehmen.**

Wenn alle Prognosen und politischen Handlungen aus unterschiedlichen Gründen darauf ausgerichtet sind, mehr Menschen und vor allem mehr Frauen in eine lebenslange Vollzeitbeschäftigung zu bringen, dann muss sich sowohl die Familienpolitik als auch die Unternehmenspolitik schneller und deutlicher verändern, als dies bisher der Fall ist. Die Ermöglichung einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben ist eine Aufgabe vieler Akteure und Akteurinnen. Deutschland muss zu einer abgestimmten Strategie in dieser Frage kommen.

### **III. Gleichstellungspolitik ist mehr als die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen**

Unser gleichstellungspolitische Dreiklang lautet daher:

***Berufstätige Frauen (mit und ohne Kinder) brauchen Entgeltgleichheit, Karrierechancen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Nur in diesem Dreiklang ist es möglich, endlich gleiche Chancen für Frauen am Arbeitsmarkt zu verwirklichen.***

Es ist richtig, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiges Thema ist, um gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verwirklichen. Es ist aber auch so, dass es keinen Automatismus gibt zwischen einer besseren Vereinbarkeit und der dann sich aufhebenden Entgelt Differenz. **Im Gegenteil:** Wir sind der Auffassung, dass es ebenso wie beim Thema Vereinbarkeit oder in der Bildungspolitik auch bei der Entgeltgleichheit und den Karriere-chancen zu aktiven Maßnahmen kommen muss von allen beteiligten Akteuren.

### **Weniger Geld bei gleicher Arbeit**

Die deutliche Entgelt Differenz zwischen Männern und Frauen ist der eigentliche Skandal. Dabei öffnet sich die Schere in Deutschland sogar immer weiter, während andere Länder Fortschritte bei der Angleichung verzeichnen.

Begründet wurde diese Entgelt Differenz bisher vor allem damit, dass Bildungschancen und Ausbildungswege von Frauen zu geringer Qualifizierung und damit schlechterer Bezahlung führen. Dieses Argument ist nicht mehr zu halten, da junge Frauen und Mädchen heute gleichwertige, oft sogar bessere Bildungsabschlüsse vorweisen als gleichaltrige Jungen und Männer.

Als neues Argument kommt hinzu, dass die Entgeltgleichheit sich quasi automatisch einstellen, wenn für die Frauen zunächst die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelöst und für bessere Chancen im Berufsleben gesorgt werde. Eine Garantie gibt es dafür jedoch nicht. Hier ist Initiative gefragt.

Weitere Infos unter: [www.dgb-frauen.de](http://www.dgb-frauen.de)