



Internationaler Frauentag 2012

„Heute für morgen Zeichen setzen“, so lautet auch in diesem Jahr das Motto für den Internationalen Frauentag.

Wir wollen diesen Tag nutzen – wir wollen das ganze Jahr nutzen – um Zeichen zu setzen.

Immerhin ist die Gleichstellung von Frauen und Männern bis heute nicht umgesetzt. Dies belegt auch ein viele Seiten umfassendes Gutachten, das unter dem Motto „Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ die Situation von Frauen und Männern in Deutschland untersuchte.

Dieser erste Gleichstellungsbericht setzt ein wichtiges frauenpolitisches Signal. Denn es zeigt klar auf, wo Veränderungen notwendig sind. Die Bundesregierung ficht das nicht an.

Sie schweigt, wenn es um:

- Minijobs
- Entgeltgleichheit,
- eine Quote für Aufsichtsräte und Vorstände,
- Mindestlohn,
- Ehegattensplitting oder die kostenfreien Mitversicherung in der Krankenversicherung,
- Elterngeld oder den Ausbau der Kinderbetreuung

geht.

Wir dagegen haben viel zu sagen: Wir wollen heute für morgen Zeichen setzen!

Im vergangenen Jahr ist die Erwerbstätigkeit und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kräftig gewachsen und es sind weniger Menschen erwerbslos.

29,02 Millionen Menschen waren sozialversicherungspflichtig beschäftigt, das waren 719.000 mehr als noch 2010. Die Zahl der Erwerbstätigen stieg um eine halbe Millionen auf insgesamt 41,6 Millionen Menschen.

Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten hat – zumindest in den alten Bundesländern - seit 1991 kontinuierlich zugenommen. Damit waren 2010 die Hälfte aller Beschäftigten weiblich. Doch das heißt noch lange nicht, dass Frauen auch die Hälfte der Erwerbsarbeit erledigen. Ihr Anteil am gesamten Arbeitsvolumen lag 2011 bei 43 Prozent. Zugenommen haben vor allem auch Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigungen. Im Vergleich zum Vorjahr stieg 2011 die Zahl der Teilzeit-Stellen um sechs Prozent, bei den Vollzeit-Stellen betrug der Zuwachs nur 1,6 Prozent. Mittlerweile sind ein Fünftel aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze Teilzeitstellen. Und mit einem Anteil von mehr als 80 Prozent arbeiten vor allem Frauen auf diesen Teilzeitstellen.

Nicht jede Teilzeit ist prekär, **aber**: Frauen sind immer häufiger unfreiwillig in Teilzeit beschäftigt. Sie wollen gerne länger arbeiten, finden aber keine entsprechenden Jobs. Teilzeit wird gleichzeitig immer kürzer, die Bedingungen immer schlechter und das Entgelt immer geringer.

In Deutschland arbeiten deutlich mehr Menschen Teilzeit als im restlichen Europa. Dabei würden etwa zwei Millionen Teilzeit-Beschäftigte viel lieber Vollzeit arbeiten. Jede fünfte Frau ist teilzeitbeschäftigt, weil sie keine Vollzeitstelle finden kann. Fast die Hälfte der regulär teilzeitbeschäftigten Frauen und zwei Drittel der Mini-Jobberinnen möchten gern mehr arbeiten.

Ausbildung und atypische Beschäftigung

Nach dem Krisenjahr 2009 entstanden in Deutschland über 300.000 neue Arbeitsplätze. Mehr als 75 Prozent dieser neuen Arbeitsplätze sind sogenannte atypische Beschäftigungsverhältnisse. Vor allem für junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden atypische Beschäftigungsverhältnisse zu einem typischen Start

in das Erwerbsleben. Vergangenes Jahr arbeiteten knapp 38 Prozent der 15 - 25-jährigen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Das ist skandalös! Dagegen müssen wir uns wehren!

Einen ersten Erfolg konnten wir hier erreichen. Nach dem neuen Tarifvertrag in der Stahlindustrie müssen Auszubildende unbefristet übernommen werden. Das wollen wir auch in anderen Tarifverträgen erstreiten. Es geht um eine Perspektive für die junge Generation: Zu einem guten Leben gehört eine gute, sichere und fair bezahlte Arbeit. Wir kämpfen daher für die erfolgreiche „Operation Übernahme“.

Die IG Metall-Ausbildungsbilanz zeigt: Vom Aufschwung am Ausbildungsmarkt profitierten 2011 nur die männlichen Jugendlichen. Im vergangenen Jahr war der Anteil der Ausbildungsverträge, der mit jungen Frauen geschlossen wurde mit 40,7 Prozent so niedrig wie noch nie seit 2002. Seit eh und je konzentrieren sich junge Frauen auf ganz wenige Ausbildungsberufe. 2010 begannen 76 Prozent aller neuen weiblichen Azubis eine Ausbildung in einem von nur 25 Berufen. Das heißt, viele Frauen konkurrieren um wenige Berufe und diese sind meist im Dienstleistungsbereich.

Niedriglohnsektor

In Deutschland gibt es immer mehr Menschen, die von ihrer Arbeit nicht leben können. Die Ausweitung des Niedriglohnsektors ist seit Jahren erklärtes politisches Ziel der Bundesregierung. Leiharbeit und Werkverträge, Ein-Euro-Jobs, Minijobs, befristete Beschäftigung oder Teilzeitarbeit tragen zur weiteren Deregulierung des Arbeitsmarktes bei. Systematisch wandeln Unternehmen sozialversicherungspflichtige Vollzeitstellen in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse um. Das ist billiger für sie.

Durch diese arbeitsmarktpolitische Strategie der Bundesregierung wurde die Arbeitslosigkeit nicht wirklich verringert. Nur die Statistiken geben den Anschein, als sei tatsächlich mehr Arbeit da, von der man leben könne. Doch dem ist nicht so. Stattdessen vergrößerte sich die Kluft zwischen Arm und Reich. Die Menschen, die zwar erwerbstätig sind, deren Arbeitseinkommen jedoch nicht ausreicht, um damit den sog. „haushaltsbezogenen Mindestbedarf“ zu decken, erhalten über die Jobcenter einen Zuschuss. Betroffen sind von diesen Aufstockungen vor allem geringfügig Beschäftigte und Leiharbeitskräfte.

Elf Milliarden Euro werden jährlich für diese Aufstockungen ausgegeben. Das sind elf Milliarden Euro aus Steuergeldern. Mit eben diesen elf Milliarden fördert der deutsche Staat das Lohndumping der Unternehmen. Das ist ein Skandal, liebe Kolleginnen und Kollegen!

22 Prozent aller Beschäftigten arbeiten in diesem Niedriglohnsektor. Dabei müsst Ihr Euch vor Augen halten: Niedriglöhne sind nicht nur unsozial für die Beschäftigten! Niedriglöhne verschärfen auch die wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Probleme!

Dadurch, dass es in Deutschland – anders als im restlichen Europa – immer noch keinen Mindestlohn gibt, ist das Lohnspektrum in Deutschland stark nach unten ausgefranst. Selbst eine gute Ausbildung schützt heute längst nicht mehr vor Armut. 80 Prozent der Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland haben eine abgeschlossene Berufsausbildung oder sogar einen akademischen Abschluss.

Wir brauchen deshalb gerade auch aus Frauensicht Mindestlöhne. Jede dritte Frau mit einer Vollzeitstelle bezieht einen Niedriglohn. Ende 2009 waren in Deutschland 2,4 Millionen weibliche Vollzeit-Beschäftigte Geringverdienerinnen. Das heißt, ein Drittel aller beschäftigten Frauen verdiente zu wenig. Werden alle Erwerbstätigen, also alle Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte berücksichtigt, dann sind sogar 68 Prozent der Niedriglohnbeziehenden weiblich.

Frauen sind im europäischen Vergleich in Deutschland im Niedriglohnsektor überrepräsentiert. Gleichzeitig ist der Niedriglohnsektor einer der größten.

Und: Nirgendwo ist der Einfluss des Familienstandes auf das Niedriglohnrisiko von Frauen größer als in Deutschland. Warum? In Deutschland gibt es starke soziale und steuerrechtliche Anreize, wie zum Beispiel das Ehegattensplitting oder die Minijob-Regelungen, die es verheirateten Frauen sinnvoll erscheinen lässt, solche Arbeitsverhältnisse einzugehen.

Im letzten Jahr wurde sehr heftig um die „richtige“ Höhe eines Mindestlohns gestritten. Das ist absurd. Es geht dabei offensichtlich nicht darum, dass jeder Mensch von seiner Arbeit leben können muss, sondern es geht darum, zu welchem Preis Arbeitgeber bereit sind, Arbeit anzubieten. Politik und Wirtschaft argumentieren, es solle keine sogenannte negativen Beschäftigungswirkungen geben. In der Konsequenz heißt das, es wird ganz selbstverständlich hingenommen,

dass diese Einkommen nicht zum Leben reichen. Die Betroffenen müssen daher ihr Gehalt mit Hartz IV aufstocken.

Während auf der einen Seite Menschen für ihre riskanten Geldgeschäfte Millionen Boni kassieren, steigt auf der anderen Seite die Zahl der Menschen, die auch von einem Vollzeitjob nicht leben können.

Von den weiblichen Arbeitskräften bekommt gut ein Drittel Stundenlöhne von weniger als 10 Euro. Ihr Anteil ist doppelt so hoch wie bei den Männern. Fünf Prozent der erwerbstätigen Frauen verdienen nicht einmal fünf Euro pro Stunde. Daher würden vor allem Arbeitnehmerinnen von der Einführung des Mindestlohns profitieren. Zu diesem Ergebnis kommt auch eine Studie der Prognos AG für die Friedrich-Ebert-Stiftung.

Über 20 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland, also mehr als sieben Millionen Menschen, sind geringfügig beschäftigt. Drei Viertel von ihnen sind Frauen. Und zwei Drittel von ihnen wünschen sich längere Arbeitszeiten.

Das Armutsrisiko der geringfügig Beschäftigten stieg in Deutschland von 13 Prozent im Jahr 1998 auf 23,2 Prozent im Jahr 2008. Das bedeutet, nahezu jede vierte geringfügig beschäftigte Person ist von Armut bedroht.

Die knapp fünf Millionen Menschen in Deutschland, die einen Mini-Job als Haupttätigkeit haben, werden in der Regel mit Niedriglöhnen abgespeist.

3,2 Millionen von ihnen sind Frauen,

Unabhängig von ihrer Qualifikation arbeiten über 80 Prozent der Minijobberinnen und Minijobber zu Niedriglöhnen. Dies verstärkt den Druck auf das Lohngefüge, vor allem im Dienstleistungssektor. Schon heute haben in Westdeutschland 60 Prozent der erwerbstätigen Frauen im Alter zwischen 50 und 55 Jahren im Laufe ihres Berufslebens durchschnittlich 7,6 Jahre in Minijobs gearbeitet.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz legt klar fest, dass geringfügig Beschäftigte die gleichen Bruttostundenlöhne erhalten müssen wie sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

Beschäftigte im Minijob werden dennoch geringer bezahlt als andere Beschäftigte – obwohl das verboten ist. Unternehmen nutzen Minijobs, um Löhne zu drücken.

Das ist nicht die Arbeitswelt, die wir uns vorstellen, liebe Kolleginnen und Kollegen!
Das ist nicht die Zukunft, die wir uns wünschen. Wir wollen gute und faire Arbeit für alle. Menschen müssen von ihrer Arbeit leben können.

Wir brauchen eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen in qualifizierten Vollzeitstellen. Prekäre Beschäftigung und Niedriglohn müssen zurückgedrängt werden.

Rente

Frauen kommen heute im Schnitt auf 26 Jahre Berufstätigkeit, Männer auf 37 Jahre.

Drei Viertel der heute 30- bis 59-jährigen Frauen werden laut einer Studie des Deutschen Instituts für Altersvorsorge ihren Lebensstandard im Alter nicht halten können. Das zeichnet sich schon heute ab: Zwei Drittel der über 65-jährigen, die von der Grundsicherung leben, sind Frauen.

Im Westen fällt die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern mit 35 Prozent sehr hoch aus. Dass sie im Osten nur bei 16 Prozent liegt, ist vor allem der höheren Frauenerwerbstätigkeit in der früheren DDR geschuldet.

Doch Altersarmut könnte verhindert werden, wenn die Weichen richtig gestellt würden. Frauen wird immer noch suggeriert sie bräuchten für ihre finanzielle Lebensplanung nicht selbst zu sorgen. Es gibt in Deutschland ein Anreizsystem, in welchem ihnen nahegelegt wird, zu heiraten, Kinder zu bekommen und weniger zu arbeiten. Dafür sorgen Ehegattensplitting, Mitversicherung in der Krankenkasse und Rentenansprüche in Erziehungszeiten. Dieses Anreizsystem ist von gestern. An diesen Stellschrauben muss gedreht werden. Und zwar schnell.

Denn die vom Staat subventionierten Minijobs trocknen die Sozialkassen aus. Und kaum eine Frau erhält die Chance vom Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu wechseln. Auch die Sachverständigenkommission, die im Auftrag des Familienministeriums den ersten Gleichstellungsbericht erstellt hat, fordert, die steuerlichen Sonderregelungen für die „erwerbsbiografische Falle“ Minijob aufzugeben und das Ehegattensplitting auf eine Individualbesteuerung umzustellen.

Frauen in den Chefetagen

Obwohl Deutschland über viele hervorragend ausgebildete Frauen verfügt, sind sie in den Chefetagen kaum zu finden. Von 186 Vorstandsposten in den 30 Dax-Unternehmen sind nur fünf mit Frauen besetzt. Weniger als jede zehnte Führungsposition in der Metall- und Elektroindustrie ist mit einer Frau besetzt. In mittelständischen Unternehmen wird in Deutschland jedes fünfte Unternehmen von einer Frau geleitet. Je kleiner der Betrieb, desto größer sind die Aufstiegschancen für Frauen.

Die „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ konnte 2011 ihr Zehnjähriges feiern. Hier wurde zum vierten Mal eine Bilanz vorgestellt. Darin wurde aufgezeigt, dass sich der Frauenanteil in Vorständen von 1,2 Prozent im Jahr 2006 auf 3,2 Prozent im Jahr 2010 erhöht hat. Welch ein Wahnsinn, liebe Kolleginnen! Diese angebliche Erfolgsnachricht ist doch eindeutig der Beweis dafür, dass auf freiwilliger Basis keine Chancengleichheit erreicht wird.

Zehn Jahre ist es her, dass die deutsche Wirtschaft mehr Chancengleichheit versprochen hat. Zehn Jahre, in denen sich kaum etwas bewegt hat.

Doch diese Erfahrung hielt unsere Ministerin nicht davon ab, eine weitere freiwillige Selbstverpflichtung als Erfolg zu feiern. Die Dax-30-Unternehmen haben nach eigener Aussage „eine europaweit einmalige Initiative einer freiwilligen Selbstverpflichtung zur Erhöhung der Frauenquote in Führungsfunktionen“ erarbeitet. Zukünftig können wir jedes Jahr auf einen „Fortschrittsbericht“ hoffen. Die „Flexi-Quote“ beginnt ihren angeblichen Siegeszug. Frau Schröder stört es nicht weiter, dass die Unternehmen teilweise von Zuwachsraten oder von Quoten reden, teilweise die weltweite Betrachtung wählen, während andere nur Deutschland im Blick haben. Die Besetzung von Aufsichtsräten und Vorständen umfasst die Selbstverpflichtung noch nicht einmal.

Doch der Druck wächst auch innerhalb Deutschlands. In einem gemeinsamen Aufruf verbündeten sich die Parlamentarierinnen aller Bundestagsfraktionen und forderten in ihrer „Berliner Erklärung“ eine gesetzliche Quote von mindestens 30 Prozent in den Aufsichtsräten und Vorstandsetagen.

Dass in den Aufsichtsräten der Frauenanteil von 10,6 Prozent im Vorjahr auf nun 11,9 Prozent stieg, beweist den Einsatz der Gewerkschaften für die

Geschlechtergerechtigkeit: Mehr als 70 Prozent aller Frauen in den Aufsichtsräten sind Vertreterinnen der Arbeitnehmerseite.

Die IG Metall hat im letzten Jahr innerhalb der eigenen Organisation klare Zeichen gesetzt. Der Vorstand beschloss verbindliche Vorgaben bei der Besetzung ihrer Mandate bei den Aufsichtsratswahlen. 30 Prozent lautet die Zielzahl. Bei einem Beschäftigtenanteil von knapp 20 Prozent ist das eine „sportliche“ Vorgabe.

Ein weiterer Beschluss betraf die Fach- und Führungspositionen. Obwohl der Mitgliederanteil der Frauen unter 20 Prozent liegt, will die IG Metall 30 Prozent ihrer Fach- und Führungspositionen mit Frauen besetzen. Nur eine junge, moderne und vielfältige IG Metall, in der sich alle Interessen und Beschäftigtengruppen wiederfinden, wird die Herausforderungen der Zukunft bewältigen.

Obwohl die Mehrheit der Frauen und Männer (79 Prozent der Frauen und 62 Prozent der Männer) eine gesetzliche Vorgabe befürwortet, sieht die Familien- und Frauenministerin keinen Handlungsbedarf. Andere Länder haben schon längst verbindliche Vorgaben beschlossen und erfolgreich umgesetzt.

Vorbild ist hier Norwegen, das bereits 2003 ein Quotengesetz für staatliche Betriebe und börsennotierte Firmen beschlossen hat. Acht Jahre später ist diese Quote erfüllt. Der Wirtschaft hat es nicht geschadet, die Konjunktur wächst überdurchschnittlich.

EU-Justizkommissarin Viviane Reding erwartet auch von Deutschland sichtbare Erfolge. Sie lässt keinen Zweifel an ihrem straffen Zeitplan aufkommen. Sollten die Unternehmen bis März 2012 ihren Willen, Frauen in Führungspositionen zu bringen, nicht ausreichend nachweisen, will sie eine gesetzlich verbindliche Quote auf europäischer Ebene. Und eine US-Studie bestätigt: In den 200 umsatzstärksten Unternehmen liegt der Anteil weiblicher Vorstände bei 13,8 Prozent. In den Ländern, die eine Frauenquote verabschiedet haben, liegt sie sogar bei 16,1 Prozent.

Einkommenslücke

Laut EU betrug der Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen in Deutschland im Jahr 2009 – das ist die neueste verfügbare Zahl – 23,2 Prozent. Dies ist nach Österreich (25,4 Prozent) und Tschechien (25,9 Prozent) der dritthöchste Wert. Bemerkenswert ist, dass in Deutschland die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen seit 2006 (22,7 Prozent) sogar noch leicht

zugenommen haben. In zahlreichen EU-Ländern dagegen ist die Einkommenslücke im gleichen Zeitraum kleiner geworden. Ein Armutszeugnis für eine angeblich führende Industrienation.

Arbeiten Frauen nach einer längeren Auszeit verstärkt Teilzeit, kann aus der Entgeltlücke von 23 Prozent schnell eine Rentenlücke von 59 Prozent werden.

Die Gründe für diese Entgeltlücke sind bekannt: Frauen arbeiten in schlechter bezahlten Berufen und Branchen und auf niedrigeren Stufen der Karriereleiter als Männer. Frauen unterbrechen oder verkürzen ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger als Männer.

Arbeitsanforderungen in so genannten typischen Frauenberufen werden schlechter bewertet als Anforderungen in so genannten typischen Männerberufen. So erhalten beispielsweise Menschen, die mit hohen materiellen Werten arbeiten, erheblich mehr Geld als diejenigen, die Menschen erziehen, pflegen oder umsorgen. Erfordert ein Arbeitsplatz psychische und psycho-soziale Fähigkeiten wie soziale Kompetenz, Einfühlungsvermögen oder diplomatisches Geschick, werden diese häufig nicht bewertet und damit nicht bezahlt.

Selbst bei gleicher Ausbildung, gleichem Alter, gleichem Beruf und gleichem Betrieb erhalten Frauen nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung etwa zwölf Prozent weniger Entgelt.

Die IG Metall konnte in den vergangenen Jahren zumindest in der Metall- und Elektroindustrie die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen verringern. Neu gestaltete Entgeltgrundsätze und erweiterte Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte eröffneten hier Gestaltungsspielräume. Körperliche Belastungen sind nicht mehr eingruppierungsrelevant. Einzig und allein die Anforderungen der Tätigkeit sind für die Entgeltfindung von Bedeutung. Gleichwertige Tätigkeiten müssen gleichwertig bezahlt werden.

Gemeinsam mit anderen politischen Akteuren und Akteurinnen wollen wir auch in Zukunft – und nicht nur an diesem Punkt – die politischen Rahmenbedingungen und Entscheidungsprozesse mit gestalten. Wir fordern ein Entgeltgleichheitsgesetz. Um Entgeltgleichheit tatsächlich durchzusetzen, ist es offenbar nötig, dass der Gesetzgeber einen verbindlichen Rahmen für die Prüfung und Beseitigung von Entgeltdiskriminierung setzt. Immerhin hatte sich die Bundesregierung auf

europäischer Ebene dazu verpflichtet, die Entgeltlücke spätestens bis 2010 auf 15 Prozent und bis 2020 auf zehn Prozent zu senken.

Doch das Thema muss auch in den Betrieben angepackt werden. Für die große Mehrheit von Frauen und Männern gehört die Entgeltungleichheit zu den dringenden Problemen in Deutschland, die gelöst werden müssen.

Die IG Metall setzt sich daher für Geschlechtergerechtigkeit, insbesondere für gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit ein. Entgeltgleichheit berührt die Kernkompetenz von Gewerkschaften und hier wollen wir eindeutige Akzente setzen. Wir wollen gerechte, existenzsichernde und vor allem diskriminierungsfreie Einkommen für Männer und Frauen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ende Oktober vergangenen Jahres wurde der achte Familienbericht an Bundesfamilienministerin Kristina Schröder übergeben. Beim Spagat zwischen Familie und Beruf klagt fast die Hälfte der befragten Mütter und Väter über enormen Zeitdruck. Und der ist vor allem auf das Fehlen flexibler Arbeitszeiten und externer Kinderbetreuungsangebote zurückzuführen. Gerade die Unternehmen sind hier in der Pflicht. Das sieht auch die Expertenkommission so, die den Bericht verfasst hat. Sie müssen bei den Arbeitszeiten viel stärker auf die Bedürfnisse von Familien eingehen.

Unternehmen bezeichnen sich selbst gerne als familienfreundlich. Doch schauen wir genauer hin, so wird deutlich, dass sie eher an Mütterfreundlichkeit denken – Väter werden gar nicht erst mitgedacht. Eine Schwangerschaft oder die Elternzeit wird daher häufig noch als unangenehme Störung des reibungslosen Organisationsablaufs wahrgenommen.

Nur jedes sechste Unternehmen ermutigt laut einer Umfrage des Instituts der Deutschen Wirtschaft auch Männer zu Teil- oder Elternzeit. Die Teilzeitquote aller erwerbstätigen Frauen mit Kindern ist von 1970 bis 2009 von 30 auf 70 Prozent angestiegen. Bei den Männern dagegen tat sich wenig, ganz gleich, wie alt die Kinder sind. Sie sind allenfalls bereit, die zwei Papa-Monate zu nehmen.

Im Bundesdurchschnitt nahmen 96 Prozent aller Mütter das Elterngeld in Anspruch. Im Durchschnitt bezogen Mütter 11,7 Monate lang Elterngeld, Väter 3,5 Monate. Drei Viertel aller Väter, die sich für eine Auszeit entschieden, nahmen genau zwei

Monate. Das ist nicht viel, aber es ist ein Anfang. Leider hat Kristina Schröder Pläne zur Verbesserung des Elterngeldes schon 2011 gestoppt.

Väter beschränken sich meist auf wenige „Vätermonate“. Von einer gleichberechtigten Aufteilung der Elternzeit kann keine Rede sein. Die im internationalen Vergleich überdurchschnittlich langen Erwerbsunterbrechungen von Frauen in Deutschland werden dadurch immer noch nicht verkürzt. Sie bleiben oft ein Karrierehemmnis. Insofern brauchen wir Regelungen, die auch für Väter eine längere Auszeit attraktiv machen.

Bereits im Februar 2011 wurde die „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ unterschrieben. Mal wieder eine freiwillige Selbstverpflichtung, die bisher nur wenige Erfolge zeigt.

Nur zehn Prozent der Unternehmen in der deutschen Metallbranche haben Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf abgeschlossen. Das ergab eine bundesweite Umfrage der IG Metall unter mehr als 8400 Betriebsräten. Bei weiteren vier Prozent wird aktuell über eine solche Regelung verhandelt. Die IG Metall möchte hier unbedingt Fortschritte erreichen. Das Thema ist in vielen Betrieben ein „wichtiges“ oder „sehr wichtiges“ Thema. In 65 Prozent der Fälle ist das Thema vom Betriebsrat angestoßen worden, in 28 Prozent durch Beschäftigte und nur zu sieben Prozent durch die Unternehmensleitung oder Personalabteilungen. Hier gibt es Nachholbedarf. Denn für 90 Prozent der unter 35-Jährigen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine der wichtigsten Herausforderungen für die Zukunft.

Die IG Metall bietet unter dem Stichwort „Klimaindex“ für die betrieblichen Interessenvertretungen einen Fragebogen an, mit dessen Hilfe die Beschäftigten beteiligungsorientiert zu Angeboten und Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen im Betrieb befragt werden können. Auf Grundlage dieser konkreten betrieblichen Informationen können dann weitere Schritte geplant und Beratungsangebote unterbreitet werden. Konkrete Unterstützungen beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen sind im Extranet zu finden.

Dringenden Handlungsbedarf sehen wir auch beim Gesetzgeber. Notwendig ist vor allem ein quantitativer und qualitativer Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Bis 2013 soll es bundesweit 750.000 Kita-Plätze für unter Dreijährige geben. Das wäre eine „Betreuungsquote“ von 35 Prozent. Mit Sicherheit kein Spitzenwert. Es

fehlen noch mindestens 230 000 Betreuungsplätze für unter Dreijährige, um den ab August 2013 geltenden Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz gewährleisten zu können.

Gerade junge Frauen wollen sich nicht mehr in die alten Schablonen pressen lassen. Sie wollen selbstverständlich berufstätig sein und sie wollen ebenso selbstverständlich eine Familie.

Es wird Zeit, dass wir Arbeitszeiten endlich so gestalten, dass sie zu den Bedürfnissen der Menschen passen. Betriebsräte und Betriebsrätinnen der IG Metall bemühen sich schon seit längerem, passgenaue Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene abzuschließen. Das ist nicht immer leicht. Wir müssen da noch mehr Druck entfalten.

Pflege

Die Bundesregierung hat parallel die Einführung einer neuen „Familienpflegezeit“ beschlossen: Wer nahe Angehörige zu Hause pflegen möchte, kann 24 Monate lang seine Arbeitszeit halbieren und trotzdem drei Viertel seines Gehalts erhalten. Zum Ausgleich muss in den beiden Folgejahren bei drei Viertel des Gehalts voll gearbeitet werden. Das klingt zunächst fair. Ist es aber nicht.

Pflegenden Angehörigen einen Gehaltsverzicht von 25 Prozent zuzumuten ist keineswegs fair. Pflegebedingte Auszeiten sollen so allein von den Beschäftigten durch Lohnverzicht finanziert werden. Die Risiken des Arbeitgebers werden abgesichert, aber nicht die der Beschäftigten, die im Interesse des Gemeinwohls eine Pflegeleistung erbringen. In der Regel sind es wieder einmal die Frauen, die dieses Risiko alleine tragen sollen. Das neue Familienpflegezeitgesetz ist für uns keine Lösung.

Solange der Gesetzgeber seiner Aufgabe nicht nachkommt, müssen wir auf tarifvertraglicher und betrieblicher Ebene Lösungen entwickeln.

Familienförderung

In Deutschland wird wesentlich mehr Geld als in anderen Staaten für die Familienförderung ausgegeben. Gut 200 Milliarden Euro beträgt inzwischen das Volumen der ehe- und familienbezogenen Leistungen. Ähnlich voluminös ist die Zahl der familienpolitischen Maßnahmen, die der deutsche Gesetzgeber im Laufe der Jahre geschaffen hat: Mehr als 150 Leistungen sind es insgesamt. Eine Studie der OECD vom April 2011 belegt, dass Deutschland bei der Höhe der öffentlichen Ausgaben für Familien nach wie vor einen Spitzenplatz belegt. Die Studie empfiehlt aber auch, die Fördermittel eher in familienrelevante Dienstleistungen und Einrichtungen, als in direkte Geldtransfers und Steuererleichterungen zu investieren.

Verteilt wird das Geld nach dem Gießkannenprinzip: Leistungen werden mal eingeführt oder aufgestockt, mal ergänzt oder modifiziert, ohne dass die Politik ein Gesamtkonzept hat. Zum Teil wird das Geld sogar für Ziele ausgegeben, die sich widersprechen. Allein das Ehegattensplitting, welches letztlich die Alleinverdienerfamilie fördert, kostet den Staat rund 19 Milliarden Euro im Jahr.

Geprägt ist das System durch Widersprüche. Einerseits gibt es zweistellige Milliardentransfers, wie die beitragsfreie Mitversicherung bei der Kranken- und Pflegeversicherung von nichterwerbstätigen Ehepartnerinnen. Hier wird also gefördert, dass ein Ehepartner – zumeist die Ehepartnerin - nicht arbeitet. Andererseits werden Milliardensummen investiert, damit beide Eheleute arbeiten können, zum Beispiel durch die Förderung von Kinderbetreuung und Ganztagsangeboten. Auch das Betreuungsgeld ist ja letztlich Ergebnis eines Kuhhandels. Die FDP bekam Steuersenkungen und die CSU die Kita-Verzichtsprämie.

Gäbe es eine Preisverleihung für absurde Gesetzesvorhaben könnte dieses Betreuungsgeld – auch Herdprämie genannt - medaillenverdächtig sein. Unter dem Label „Wahlfreiheit für Eltern“ sollen ab 2013 Eltern, die ihre Kleinkinder selbst betreuen oder zumindest nicht in einer Kindertagesstätte betreuen lassen, im zweiten Lebensjahr des Kindes 100 Euro Zuschuss bekommen. Ab 2014 sogar 150 Euro für das zweite und dritte Lebensjahr des Kindes.

Ein derart rückschrittliches Vorhaben traf sogar innerhalb der CDU auf Widerstand. Arbeitgebervertretungen und Arbeitnehmervertretungen sind sich ausnahmsweise einig: Das Betreuungsgeld setzt bildungs- und arbeitsmarktpolitisch die falschen Signale.

Wird diese Herdprämie bezahlt, so ist zu befürchten, dass gerade die Kinder nicht in eine Krippe gebracht werden, die am meisten von einer solchen Betreuung profitieren würden. Und das ist in einem Land, in welchem die Herkunftsfamilie eine ganz besondere Rolle beim Zugang zu Bildungschancen spielt, besonders fatal.

Wir Gewerkschafterinnen können und dürfen uns mit dieser auf der ganzen Linie ungerechten Situation nicht abfinden. Wir brauchen Chancengleichheit. Es genügt nicht, sie zu fordern – wir müssen sie in Betrieb und Gesellschaft auch durchsetzen.

Wir wollen gleiche Aufstiegschancen und Berufsperspektiven für beide Geschlechter. Wir wollen eine faire Aufteilung der gesellschaftlichen Aufgaben. Dass Kindererziehung nur – oder überwiegend – Sache der Frauen sein soll, ist doch wirklich ein Gedanke von gestern. Deswegen müssen wir klare Anforderungen an die Politik formulieren und in unserer Tarif- und Betriebspolitik den Fokus künftig noch stärker auf Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit legen.

Wir brauchen:

Gute Arbeit – ein Gutes Leben – und eine Gute Zukunft!

Wir brauchen einen Kurswechsel für ein gutes Leben!

Wir brauchen Arbeit: Sicher und Fair!