

# Jede Arbeiterin ist ihres Lohnes wert! Für die Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse

equal  
pay  
day ,-

## Stellungnahme zum Equal Pay Day am 21. März 2014

Diakonisches Werk Bayern  
EFB – Evangelische Frauenarbeit Bayern  
FrauenWerk Stein e.V. in der ELKB, Fachstelle für Frauenarbeit  
fgs – Frauengleichstellungstelle der ELKB  
kda Frauen+Arbeit - Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der ELKB

**Die gleichberechtigte Teilhabe** von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen ist ein Gebot der Gerechtigkeit. Für Männer wie Frauen gilt die biblische Forderung, dass der Arbeiter und die Arbeiterin ihres Lohnes wert sind (Lk 10,7). Spiegelt das die Realität in unserer Arbeitswelt wider?

Der Gender Pay Gap, d.h. die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, hat sich in den letzten Jahren kaum verändert. Der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Frauen liegt bundesweit aktuell 22 Prozent unter dem von Männern; in ländlichen Regionen ist der Abstand noch um 10 Prozent höher. Viele Frauen, insbesondere Alleinerziehende, erwirtschaften kein existenzsicherndes Einkommen.

Immer mehr Frauen sind erwerbstätig. Die Zunahme der weiblichen Erwerbstätigkeit bezieht sich aber nicht auf das Arbeitsvolumen insgesamt, sondern vor allem auf Teilzeitarbeitsplätze einschließlich der geringfügigen Beschäftigungen.

Teilzeitarbeit kann für bestimmte Lebensphasen im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geeignet sein, so auch geringfügige Teilzeitarbeit. Verheiratete und in Partnerschaft lebende Frauen begründen mehrheitlich ihre Entscheidung für einen Minijob damit, dass er ihrer

Lebenssituation (z.B. Familienpflichten, Mann verdient genug, Wunsch nach geringer Stundenzahl) entgegenkommt.

Teilzeitarbeit kann sich aber als Einbahnstraße erweisen, wenn der Bedarf nach einer Vollzeit- oder vollzeitnahen Tätigkeit entsteht. Ein nicht unerheblicher Anteil an Frauen hat den Wunsch nach Ausdehnung der Arbeitszeit: Gut ein Sechstel der teilzeitbeschäftigten Frauen mit einer Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 18 Stunden würden gerne Vollzeit oder vollzeitnah erwerbstätig sein.

Den Berufsweg mit Familie weiterzuführen, stellt für Frauen eine große Herausforderung im Lebenslauf dar. Minijobs oder geringe Teilzeitarbeit anzunehmen, um ins Berufsleben zurückzukehren, ist für sie zunächst eine Lösung im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es erscheint praktisch und finanziell vorteilhaft aufgrund der Steuerprivilegierung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse und dem Ehegattensplitting. Doch auf Dauer entstehen dadurch Probleme. Insbesondere das langfristige Verharren in Minijobs und Teilzeitbeschäftigung können auf das berufliche Abstellgleis führen. Auch die Sonderregelungen der Minijobs sorgen für Nebenwirkungen. So verkehren sich die scheinbaren Vorteile durch Niedriglöhne und geringe

beziehungsweise fehlende soziale Absicherung schnell ins Gegenteil.

Dies wirkt sich insbesondere auf die Altersabsicherung aus. Frauen sind überproportional von Altersarmut betroffen und haben ein deutlich höheres Armutsrisiko als Männer.

## Arbeitsmarktpolitische Entwicklung - Der Trend zum Minijob

**Die Agenda 2010** hat keine neuen Arbeitsplätze geschaffen. Vielmehr hat dieser Eingriff durch gesetzliche Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, zu einer Zunahme atypischer Arbeitsverhältnisse wie Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Niedriglohn, Werkverträge sowie auch Teilzeit und Minijobs geführt. Die Folgen sind: Destabilisierung persönlicher Lebensperspektiven, Trennung von Belegschaften durch sichere und prekäre Arbeitsplätze sowie Aushöhlung der Sozialversicherungssysteme.

Auch die geringfügige Beschäftigung wurde dereguliert: Mit der Minijob-Reform 2003 wurde die Arbeitszeitbegrenzung von 15 Wochenstunden abgeschafft, sowie die Verdienstgrenze von 325 auf 400 Euro erhöht. Dies führte zu einem sprunghaften Anstieg dieser Beschäftigungsform. Mit der Erhöhung der arbeitgeberseitigen Pauschalabgaben 2006 von 25 auf 30 Prozent flachte dieser Anstieg ab.

In Deutschland gibt es inzwischen 7,3 Millionen Minijobs. Das heißt, jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis ist inzwischen ein geringfügiges, Tendenz steigend. Der Anteil der Frauen liegt dabei bei 63 Prozent. Für Zweidrittel der Arbeitnehmenden ist der Minijob die einzige

### Impressum

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt  
der Evang.-Luth. Kirche in Bayern  
Gudrunstr. 33, 90459 Nürnberg  
www.kda-bayern.de  
Verantwortlich: Dr. Johannes Rehm  
Layout: Norbert Feulner



Foto: © bluedesign - Fotolia.com

Erwerbstätigkeit; für ein Drittel ist er ein Nebenjob. In Bayern gibt es 1.250.000 Minijobbende, davon sind 480.000 Nebenjobbende.

Der Zuwachs an Minijobs erfolgte in den letzten Jahren fast ausschließlich über die Zunahme von Zweitjobbenden. Es hat also vor allem das Segment derer zugenommen, die durch den Minijob ihr bestehendes (Familien-)Einkommen stabilisieren oder aufbessern müssen. Deutschland hat im europäischen Vergleich einen sehr großen Niedriglohnsektor.

Bei den Minijobs handelt es sich nicht mehr nur um einen unkomplizierten Zuverdienst, denn Arbeitgeber ersetzen vor allem im Dienstleistungssektor reguläre Arbeitsplätze (Einzelhandel, Gebäudereinigung und Gastgewerbe) durch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

## Schlechte Arbeitsbedingungen

**Besonders auffällig ist**, dass Minijobs schlecht bezahlt werden. Minijobbende verdienen im Schnitt nicht einmal halb so viel wie Beschäftigte in regulärer Arbeit. Bei Dreiviertel von ihnen liegen die Stundenlöhne weit unter 8,50 Euro. Viele Minijobberinnen erfahren Lohnabschläge oder werden als „Aushilfen“ bezahlt, obwohl sie reguläre, tariflich bewertete Tätigkeiten verrichten.

Umfassende Arbeitnehmerrechte gelten auch für Minijobberinnen, sie werden aber häufig unterlaufen zum Beispiel durch gesetzeswidrige Lohnabschläge, durch geringere Urlaubsgewährung, der Nicht-Bezahlung von Feiertagen, der fehlenden Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder einer unkorrekten Elternzeit. Diese Einschränkung von Arbeitnehmerrechten gehört zur gängigen Praxis, ist aber rechtswidrig.

## Frauen tragen immer noch die Verantwortung für die Familienarbeit – mit allen Konsequenzen

**Trotz der Anreize** für Männer mehr Familienverantwortung zu übernehmen, tragen Frauen auch heute noch die Hauptverantwortung der Sorgearbeit und stellen ihre berufliche Entwicklung weniger in den Mittelpunkt als Männer. Eine Entscheidung, die in der Regel gesellschaftlich immer noch hohe Akzeptanz findet, aber erhebliche Folgeprobleme nach sich zieht und zwar gesellschaftliche, sozialpolitische, familiäre und individuelle.

1. Zu den langfristigen Folgen gehört, dass sich traditionelle Rollenmuster zwischen den Geschlechtern - durch die Abgabenprivilegierung von Minijobs und das Ehegattensplitting – verfestigen und perpetuieren, aber auch Diskriminierungsstrategien gegenüber Frauen auf dem Arbeitsmarkt (unter anderem Gender Pay Gap) aufrechterhalten werden.
2. Auch die lückenhafte soziale Sicherung kann zur Falle werden. Entweder fehlt sie komplett bei Arbeitslosen-, Pflege- und Krankenversicherung oder fällt bei Minijobs so gering aus (Rentenversicherung), dass Frauen keine eigenständige, ausreichende Absicherung aufbauen können.  
Dies hat für viele Lebenslagen und -risiken mittel- und langfristige Folgen: Keine Arbeitslosenversicherung heißt zum Beispiel keine Arbeitslosenunterstützung. Wenig Lohn bedeutet beispielsweise ein geringes Elterngeld.



Foto: © Daniel Ernst - Fotolia.com

3. Von einem hohen Prekarisierungsrisiko sind insbesondere Nur-Minijobberinnen betroffen. Sie sind von langfristigen Problemen, vor allem von Altersarmut bedroht. Die Altersbezüge der Frauen betragen bereits heute im Schnitt 60 Prozent weniger als die der Männer (Gender Pension Gap). Eine Absicherung durch private Vorsorge, die mittlerweile zwingend erforderlich ist, ist mit den geringen Einkommen nicht möglich, sodass Frauen mit Niedrigeinkommen auf Grundsicherung im Alter angewiesen sind.  
Auch der etwa genauso große Anteil von Zweitminijobberinnen und Studierenden und RentnerInnen mit Minijobs, die einen besseren Status der Integration in die Sozialversicherungssysteme aufweisen, ist gleichermaßen von Ungleichbehandlung und Niedriglohn betroffen.
4. Insbesondere das langfristige Verharren in Minijobs und kleiner Teilzeitbeschäftigung kann auf das berufliche Abstellgleis führen. Nur wenige Frauen schaffen über einen Minijob den Sprung zurück in ihren Beruf. Minijobs ermöglichen keine Brückenfunktion in den regulären Arbeitsmarkt, sondern lösen einen Klebeffekt aus.
5. Für Minijobberinnen gibt es so gut wie keine Weiterbildungsangebote oder Aufstiegschancen. Damit gehen Dequalifizierungsprozesse, die sich auch durch Erwerbslosigkeit oder Familienzeiten einstellen, ungebremst weiter. Je länger Arbeitnehmerinnen berufsfremd und sozial schlecht abgesichert jobben, desto größer wird die berufsbiographische und sozialversicherungsrechtliche Lücke und desto weniger anschlussfähig wird ihr einst langjährig erworbenes, qualifiziertes Wissen und Können sein. Dabei wäre es wichtig, dieses Fachkräftepotenzial abzurufen.

6. Dem Staat und den Sozialversicherungen entstehen durch Minijobs erhebliche Mindereinnahmen. Diese Defizite müssen durch ein erhöhtes Steueraufkommen ausgeglichen werden. Damit werden die Grundpfeiler der solidarischen Gesellschaft ausgehöhlt.

## Schlussfolgerungen

**Ein qualifizierter beruflicher Wiedereinstieg**, eine eigenständige finanzielle und soziale Absicherung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie realisieren sich mit Minijobs und geringer Teilzeit für Frauen selten. Insbesondere Frauen, die bereits vor einer Erwerbsunterbrechung kein gesichertes Beschäftigungsverhältnis hatten, tragen ein hohes Risiko, wieder in atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu arbeiten.

Die steuer- und sozialrechtlichen Erleichterungen verschleiern die langfristigen negativen Auswirkungen für Frauen in geringer Teilzeit und Minijobs. Das arbeitsmarktpolitische Format Minijob taugt nicht, um Familien und/oder Frauen zu fördern, da es Fehlanreize setzt, die berufsbiographisch, sozialversicherungsrechtlich und gesellschaftlich erhebliche Nachteile nach sich ziehen.

# Forderungen

## Die Gleichbehandlung aller Erwerbsarbeitsverhältnisse befördert die Gleichstellung von Frauen.

- Sozialversicherungspflicht bei abhängiger Beschäftigung ab dem ersten Euro.
- Tatsächliche Durchsetzung und Kontrolle des geltenden Arbeits- und Tarifrechts.
- Die Einführung eines existenzsichernden, flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohnes für alle Arbeitsverhältnisse und Branchen ohne Ausnahmen auf existenzsicherndem Niveau. (vgl. Synodenbeschluss der Evangelischen Kirche in Bayern, April 2013)
- Eine gleichstellungspolitische Reform des Steuerrechts.
- Lebensphasenorientierte Personalpolitik in Unternehmen für Frauen und Männer hin zu familiengerechten Zeitstrukturen.
- Personalentwicklung durch qualifizierende Fort- und Weiterbildung auch für Beschäftigte in Teilzeit und mit geringer Stundenzahl.
- Erwerbsarbeit und Sorgearbeit geschlechtergerecht gestalten und den dafür notwendigen kulturellen Wandel befördern.
- Berufs-, Arbeits- und Wiedereinstiegsberatung für Frauen muss auf langfristige und existenzsichernde Berufsperspektiven abzielen.
- Frauen brauchen wirtschaftliche Unabhängigkeit, existenzsichernde Einkommen, eigenständige soziale Absicherung, berufliche Selbstbestimmung, Qualifizierung, Aufstiegschancen sowie gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

**WIR FORDERN ALLE FRAUEN  
UND MÄNNER AUF,  
diese Interessen deutlich zu formulieren  
und dafür im öffentlichen, betrieblichen und  
privaten Kontext offensiv einzutreten.**