

**Deutscher  
Juristinnenbund e.V.**

Vereinigung der Juristinnen,  
Volkswirtinnen und  
Betriebswirtinnen

Geschäftsstelle / Office:  
Anklamer Straße 38  
D-10115 Berlin  
fon: +49 30 4432700  
fax: +49 30 44327022  
geschaeftsstelle@djb.de  
<http://www.djb.de>

## **PRESSEKONFERENZ**

Berlin, 15. Januar 2014

### **Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht**

#### ***Zeitpolitik und Elterngeld***

Es ist erfreulich, dass der Koalitionsvertrag Aussagen zur Arbeitszeitautonomie enthält und dabei explizit die Ziele formuliert werden, eine lebenslauforientierte Zeitpolitik sowie die partnerschaftliche Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit unter den Geschlechtern zu fördern.

Der Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit ist zwar positiv, kann aber nur ein erster Schritt zu einer geschlechtergerechten und familienorientierten Weiterentwicklung des Teilzeitrechts sein. Denn es wird nur jenen geholfen, die schon einmal Vollzeit beschäftigt waren. Es fehlen ein Anspruch auf Aufstockung zu kurzer Arbeitszeiten, wenn dies betrieblich möglich ist, sowie ein Anspruch auf Anpassung der Lage von Arbeitszeiten unabhängig von einer Arbeitszeitreduzierung. Instrumente für eine effektive Durchsetzung, insbesondere angemessene Beteiligungsrechte des Betriebsrats, müssen geschaffen werden.

Die geplante weitere Flexibilisierung der Elternzeit wird dazu beitragen, den Übergang von Familien- und Arbeitszeit selbstbestimmt zu gestalten; Verbesserungen im Sinne einer weiteren Flexibilisierung (Übertragung auf spätere Zeiträume, nachträgliche Änderungen) sind nur zu erwarten, wenn diese nicht von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig gemacht werden.

Zu loben ist der vorgesehene Partnerschaftsbonus zur Förderung geschlechtergerechter Verteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit. Es wäre sinnvoll, einen solchen Ansatz über den Bezugszeitraum des Elterngeldes hinaus zu regulieren. Die erwünschten und sinnvollen Anreize eines monetären Bonus bei gleichzeitiger Teilzeitbeschäftigung beider Elternteile werden allerdings ihre volle Wirkung nur entfalten, wenn durchsetzbare Ansprüche auf Arbeitsreduzierung bzw. -aufstockung bestehen. Der Vorschlag der Bundesfamilienministerin, die Arbeitszeit für beide Elternteile auf 32 Stunden zu verkürzen und den Verdienstausfall auszugleichen, ist zu begrüßen. Die negative Resonanz in der Koalition zeigt, dass das Verständnis für frauen- und familienpolitische Belange immer noch nicht ausreichend ist.

## **Entgelt**

Es ist zu begrüßen, dass die Koalitionsparteien eingesehen haben, dass der Rechtsgrundsatz des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit ohne gesetzliches Eingreifen nicht allgemeine Praxis werden wird und sie daher endlich zur Durchsetzung beitragen wollen. Der Ansatz, Systeme der Arbeitsbewertung auf etwaige Diskriminierung zu überprüfen und benachteiligende Regelungen zu beseitigen, weist in die richtige Richtung. Um die bestehende Entlohnungspraxis tatsächlich zu verändern, müssten folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- Die Prüfung und Beseitigung etwaiger Entgeltdiskriminierung muss gesetzlich verpflichtend sein. Appelle und freiwillige Initiativen reichen erfahrungsgemäß nicht aus. Es bedarf aussagefähiger tariflicher und betrieblicher Entgeltberichte, um Defizite wie Fortschritte bei der Durchsetzung einer geschlechtergerechten Entlohnung feststellen zu können.
- Das Prüfverfahren muss sich an rechtlichen Anforderungen orientieren und zertifiziert sein.
- Adressaten eines Entgeltgleichheitsgesetzes sind Tarifvertragsparteien für diejenigen Entgeltbestandteile, die von ihnen tariflich geregelt werden. Für Entgeltgleichheit verantwortlich sind auch einzelne Arbeitgeber, soweit sie Entgelttarifverträge betrieblich umsetzen oder Entgeltbestandteile auf betrieblicher Ebene regeln. Sie müssen verpflichtet und nicht nur aufgefordert werden, Entgeltdiskriminierung zu beseitigen.

Die im Koalitionsvertrag erwähnte Aufwertung der Arbeit in den Arbeitsbereichen Pflege, Betreuung und frühkindliche Bildung ist zwar dringend nötig, das behauptete Streben danach allerdings reines Lippenbekenntnis, solange es nicht mit einem klaren Bekenntnis zu Investition der hierfür notwendigen Kosten, die ja auch die öffentliche Hand treffen würden, verbunden ist.

Der vereinbarte Mindestlohn von 8,50 € ist frauenpolitisch von hoher Bedeutung, da die Mehrheit der geringer entlohnten Beschäftigten Frauen sind. Umso bedeutender ist es, dass sichergestellt wird, dass der Mindestlohn ausnahmslos gilt und in der geplanten „Kommission der Tarifpartner“ Frauen vertreten sind.

Prof. Dr. Heide Pfarr  
Vorsitzende