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

Berlin, 9. Januar 2018

PRESSEMITTEILUNG

Gut so, IG Metall!

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) begrüßt die Tarifforderung der Industriegewerkschaft Metall nach einer Option auf befristete Arbeitszeitreduzierung, in bestimmten Fällen bezuschusst durch den Arbeitgeber.

Das Bedürfnis von Frauen und Männern, die Erwerbsarbeitszeit flexibel den wechselnden Erfordernissen im Lebensverlauf anzupassen, ist durch vielfältige Studien und Befragungen belegt. Unternehmen ist es gelungen, ihre Bedürfnisse nach Flexibilität in Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitszeiten mehr und mehr durchzusetzen. Hingegen haben in den meisten Unternehmen Arbeitnehmer_innen nur die Möglichkeit, sich auf die angebotenen Teilzeit-Arbeitsplätze zu bewerben oder im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten Teilzeit in Anspruch zu nehmen. Damit sind aber nicht nur Nachteile bei Gehalt, Karriere und Rente verbunden, sondern auch erhebliche Zukunftsrisiken, denn ein Recht auf Aufstockung oder Rückkehr zur Vollzeit besteht nicht. Die „Teilzeitfalle“ ist auch gleichstellungspolitisch fatal.

Es ist daher zu befürworten, dass sich die IG Metall in ihrer Tarifforderung dieses Problems annimmt. Sie fordert eine garantierte Wahloption für jede Beschäftigte und jeden Beschäftigten, die Arbeitszeit befristet für einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten auf bis zu 28 Stunden/Woche zu reduzieren. Es soll einen Entgeltzuschuss geben, wenn die Arbeitszeit wegen Kindererziehung oder Pflege (in Höhe von 200 € monatlich) oder bei belastenden Arbeitszeiten wie Schichtarbeit (750 € im Jahr) verringert wird.

Die Einführung solcher Regelungen ist dringend erforderlich. Das gilt auch und gerade für eine Regelung, die den Entgeltausfall bei Arbeitszeitreduzierung zumindest teilweise kompensiert. Schon heute ist es nicht akzeptabel, dass sich nur diejenigen eine Anpassung ihrer Arbeitszeit an die Anforderungen in Familie und Pflege leisten können, die selbst oder deren Partner_in gut verdienen. Möglichkeiten für individuelles Ansparen von Geld und Zeit in Langzeitarbeitskonten sowie steuerliche Vergünstigungen für gesellschaftlich erwünschte Erwerbseinschränkungen können zwar hilfreich sein, wirken aber in der Praxis gleichermaßen selektiv.

Der Widerstand gegen diese Tarifforderung der IG Metall ist heftig. Eine Reduzierung von Arbeitszeit, so ein Gegenargument, würde den Fachkräftemangel verstärken. Dieser ist aber nicht nur eine Folge mangelnder Ausbildungsbereitschaft in der Vergangenheit, sondern auch der Tatsache geschuldet, dass die Unternehmen – gerade im Metallbereich – nicht

ausreichend vorhandenes Erwerbspotenzial erschließen, nämlich das der Frauen. Wenn arbeitszeitpolitisch vernünftige Tarifregelungen Eltern das Vertrauen geben würden, dass die Vereinbarkeit von Familie mit Erwerbsarbeit rechtlich durchsetzbar und auch finanzierbar ist, könnten Metallbetriebe sehr viel mehr als jetzt auch weibliche Fachkräfte gewinnen und halten.

Im Widerstand gegen die Tarifforderung wird auch behauptet, das Gleichbehandlungsgebot werde verletzt, sodass die angestrebte Tarifregelung rechtswidrig sei. Das überzeugt nicht. Beschäftigte mit und ohne Schichtarbeit haben ungleich belastende Arbeitsbedingungen. Auch Beschäftigte, die erziehen oder pflegen, befinden sich nicht in der gleichen Lage wie Beschäftigte ohne diese Aufgaben. Daher ist es rechtlich durchaus zulässig, diese Arbeitnehmergruppen unterschiedlich zu behandeln. Dies gilt selbst dann, wenn es dadurch zu geschlechterdifferenten Ergebnissen kommen sollte. Denn neben die sozialpolitische Rechtfertigung tritt die gleichstellungspolitische: Die vielen Männer, die sich mehr Zeit mit ihren Kindern oder auch für ihre pflegebedürftigen Eltern wünschen, können sich bei Durchsetzung der gewerkschaftlichen Forderung dann endlich trauen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, ohne die aktuell bestehende „Teilzeitfalle“ befürchten und ohne allzu große finanzielle Einbußen in den unteren Entgeltgruppen in Kauf nehmen zu müssen.

Es ist eine für die Betroffenen unangenehme, aber durchaus rechtmäßige Folge sozialpolitischen Fortschritts, dass jene nicht profitieren können, die zuvor Entscheidungen wie den Abschluss eines Teilzeitarbeitsvertrags getroffen haben, aufgrund derer sie nicht in den Genuss der Neuregelung kommen können. Einen etwaigen Unmut bereits Teilzeitbeschäftigter im Tarifgebiet können die Unternehmen auffangen, indem sie auch ihnen freiwillig einen Entgeltzuschuss zahlen.

„Die IG Metall ist eine männerdominierte Gewerkschaft. Umso mehr ist zu begrüßen, dass die Gewerkschaft eine Forderung erhebt, die nicht nur dem Gesundheitsschutz für Schichtarbeit dient, sondern auch die Gleichstellung fördert, indem Männern und Frauen in gleicher Weise die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit ermöglicht wird“, so die Präsidentin des djb, Prof. Dr. Maria Wersig. „Ein Recht auf flexible Anpassung der Arbeitszeit mit finanzieller Unterstützung für diejenigen, die Sorgearbeit leisten, sollte gängige Praxis in den Unternehmen werden.“ Der IG Metall ist Erfolg zu wünschen.