

EBCA Seminar Londen

Marietje Van Wolputte

KAV - Belgien

27 - 30 Oktober 2011

Wanted: Genderproof systems of Social Security and Protection!

### 1. Vorwort: Armut ist weiblich

Und weltweit ist es eine Gegebenheit. Frauen laufen am meisten das Risiko in Armut zu leben oder in Armut zu landen. So ist ebenfalls die Lage im wohlhabenden Europa.

In den westeuropäischen Mitgliedstaaten, wie in Belgien zum Beispiel, gibt es gute allgemeine Systeme die ein starkes Schutznetz bilden müssen um Armut vorzubeugen. Trotzdem gehen Leute manchmal durch die Lappen. Unsere Frauenbewegung KAV stellt fest dass es öfter Frauen zustösst als Männern. Mit andern Wörtern: die vorhandenen Systeme der Sozialsicherheit fehlen im allgemeinen deutlich da wo es sich um Frauen handelt und besonders da wo es sich um bestimmte Gruppen von Frauen handelt.

- Eine erste wichtige Gruppe: die alleinstehenden Mütter.

Für die Alleinerziehenden ist die Chance gross am Rande der sozialen Sicherheit zu geraten oder einfach arm zu werden.

Die meisten Alleinerzieher sind Frauen und sie sind dann Haupt der Familie.

- Eine zweite Gruppe: Frauen die wenig gebildet sind.

-Eine nächste Gruppe: Frauen deren Arbeitslage unsicher ist. Sie wechseln oft die Arbeit, haben befristete Arbeitsverhältnisse und atypische Arbeit. Sie arbeiten mehr in den sogenannten wirtschaftlich schwachen Sektoren. Die Gehälter sind niedrig und infolgedessen ebenfalls die Sozialhilfe und die Renten wozu sie Recht haben. Oft werden sie als erste arbeitslos wenn es eine Wirtschaftskrise oder Rezession gibt.

- Zum Schluss will ich die sehr zahlreichen älteren alleinstehenden Frauen erwähnen die mit einer sehr kleinen Rente versuchen müssen zu überleben.

Was ist verkehrt mit unserer Sozialsicherheit. Was mangelt hier? Wie ist es möglich dass Frauen mehr als Männer durch die Maschen des Sozialfangnetzes schlüpfen?

## Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Frauen sind in grosser Menge auf dem Arbeitsmarkt aktiv und ihre Beteiligung wächst noch, überall in Europa. Das ist gut; auch für unsere Sozialsicherheit. Je mehr Leute arbeiten, um so besser.

Das hat ein positives Effekt sowohl für die Einnahmen als für die Ausgaben unserer Sozialsicherheit.

Es ist also eine gute Sache dass mehr und mehr Frauen berufstätig sind. Die wachsende Zahl Frauen auf dem Arbeitsmarkt müssen wir, KAV, als emanzipatorischer Frauenverein nur zujauchzen und wir möchten diesen Trend denn auch stimulieren.

Das Problem: Frauen müssen noch immer einen grossen Rückstand auf dem Arbeitsmarkt aufholen müssen.

Auf diesem Arbeitsmarkt gibt es noch immer eine grosse Ungleichheit: Männer haben nämlich mehr Chancen als Frauen und nicht nur in Flandern oder in Belgien.

Obschon es grosse Unterschiede zwischen den europäischen Mitgliedstaaten gibt, dürfen wir behaupten dass überall in Europa in dem Arbeitsbereich Ungleichheit existiert?

## Die Lohnkluft

Die Lohnkluft zwischen Männern und Frauen oder der 'gender pay gap' gibt es überall und ist eine nicht zu unterschätzende Realität. Die Lohnkluft ist der Unterschied zwischen dem Durchschnittsgehalt von Männern und dem Durchschnittsgehalt von Frauen. In Belgien ist die Lohnkluft im Durchschnitt gemäss dem Monatslohn von vollbeschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen berechnet worden und der Unterschied ist - 12% für die Frauen. Im Vergleich zu andern europäischen Ländern gibt es in Belgien nur eine geringe Lohnkluft.

In 11 von den 27 europäischen Mitgliedstaaten ist die Lohnkluft in 2006 sogar grösser als in 2002. Obwohl es gesetzlich verpflichtet ist den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit zu bezahlen, kommt es noch immer vor dass Frauen eigentlich einen niedrigeren Gehalt für die gleiche Arbeit bekommen. Die Lohnkluft ist oft verborgen durch die Tatsache dass sie mehr in sogenannten weiblichen Sektoren berufstätig sind wie im Bildungswesen, im Gesundheitswesen, in der Betreuung usw. In den Bereichen wo die Gehälter niedriger sind.

Frauen arbeiten mehr in den ökonomisch schwächeren Sektoren oder im Dienstleistungssektor wo die Verdienste niedriger sind.

Die Lohnkluft ist wenig merkbar und wird oft geleugnet in grossen Vereinen und Betrieben wo Klassifikationssystemen gelten um sogenannte objektive Lohngruppen zu bilden. Oft werden in solchen Klassifikationssystemen 'weibliche' Kompetenzen und Aspekte unterbewertet und infolgedessen weniger honoriert.

Wie erklärt man solche Lohnkluft? Manchmal schlagen die Frauen eine Laufbahn ein um Familie und Arbeit kombinieren zu können. Sie haben oft eine Teilzeitstelle oder wählen Zuguthabesysteme. Weniger Lohn ist dann unmittelbar spürbar und die Karrieremöglichkeiten ebenfalls.

Diese reelle Lohnkluft zwischen Männern und Frauen hat deswegen einen wichtigen negativen Impact auf 'life time' Löhne von Frauen und deshalb auch auf eventuelle Unterstützung und Rente.

Die Kombination Arbeit und Familie

Frauen auf dem Arbeitsmarkt sind deshalb behindert weil sie Mütter werden! Ein Gleichgewicht zwischen Familie und Lohnarbeit finden, ist noch immer das Problem der Frau, besonders in Europa. So gibt es besonders viel mehr Frauen die die Karriere, öfter, teilweise oder ganz unterbrechen.

Eine Teilzeitarbeit ist daher offensichtlich für viele Frauen die Ideallösung. Überall in Europa sind drei Viertel der Teilzeitarbeiter Frauen. In Belgien wächst die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer aber sie bleibt gering im Vergleich zu den Frauen die eine Teilzeitarbeit vorziehen. Manchmal ist es eine freie Wahl manchmal werden sie wegen Umstände dazu gezwungen. Besonders da wo das Gehalt der Mama niedriger ist. Ja, dann hat man oft keine andere Wahl. Wir begegnen hier einem sozialen Phänomen und könnten es einen Circulus viciosus der Lohnkluft nennen.

Weil Frauen im Durchschnitt weniger verdienen ziehen sie Teilzeitarbeit vor um Arbeit und Familie kombinieren zu können oder unterbrechen die Laufbahn oder hören mit der Arbeit auf. Und das benachteiligt ihre Position auf dem Arbeitsmarkt im allgemeinen und die durchschnittlichen Gehälter der Frauen insbesondere.

Bei den Europäern überwiegen noch immer die herkömmliche Rollenverteilung zwischen Mann und Frau und die Klischeevorstellungen über das was von den Frauen erwartet wird. Diese Mentalität beeinflusst die Studienwahl, die Berufswahl und die einzuschlagene Laufbahn. Die Folgen: Rückstand der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die heutige Lohnkluft, Chancenungleichheit im Bereich der Sozialsicherheit.

Im Durchschnitt verdienen Frauen weniger als Männer.

Niedrigere Gehälter bedeuten weniger Unterstützung und niedrigere Renten. Frauen haben öfter eine kürzere, unterbrochene oder schwankende Karriere und infolgedessen ist es für sie unmöglich auf eine menschwürdige Rente Anspruch zu erheben.

Eine kurze, unvollständige Laufbahn bedeutet eine niedrigere Rente. Die Diskrimination auf dem Arbeitsmarkt ist einfach spürbar in der Sozialsicherheit. Die Gesellschaft kann nur besser werden wenn die Ungerechtigkeit den arbeitenden Frauen gegenüber abgebaut wird. Es handelt sich hier doch um eine unglaubliche Talentverschwendung. Heute haben Frauen

doch manchmal eine höhere Ausbildung als Männer aber sie nützen ihre grosse Kapazitäten oft nicht oder in jedem Fall zu wenig.

Deshalb sollen wir uns absolut weiter für 'genderequality' auf dem Arbeitsmarkt anstrengen. Deshalb sollen die Sozialsicherheitssysteme absolut reformiert und angeglichen werden damit sie 'genderproof' werden.

Cfr. die Aktion von KAV und ACV (Flandern): ich hören auf zu bügeln

[www.ikstopmetstrijken.be](http://www.ikstopmetstrijken.be)

Neue soziale Risiken

Die Sozialsicherheit und der Schutz, die Muster, wie wir sie in der EU kennen, sind manchmal unzureichend der Entwicklung der heutigen Gesellschaft angepasst. Viel zu oft nehmen sie als Beispiel, Einverdiener oder Hauptverdiener: der Mann hat ein gutes Auskommen und die Frau führt den Haushalt und kümmert sich um die Kinder und um die Familie.

Heute gibt es Doppelverdiener und dies ist überall normalisiert worden und obendrein gibt es sehr verschiedene Formen des Zusammenlebens und der Familie.

Unsere Sozialsicherheit ist an die heute herrschende Realität unzureichend angepasst und deshalb weniger adäquat. Infolgedessen wächst das Risiko auf eine zunehmende Armut.

Unser Vorschlag: eine ausgeglichene Kombination

Unsere Frauenbewegung KAV will Frauen klipp und klar ihre ungleiche Chancen im Bereich der Sozialsicherheit zu verstehen geben und ebenfalls die Ursachen dieser Ungleichheit deutlich machen. Wir betonen die manchmal schwere Folgen einer bestimmten Berufswahl wie zum Beispiel die Folgen der Teilzeitarbeit oder der Kündigung. Wir raten einen guten Kontakt mit dem Arbeitsmarkt zu behalten, auch wenn Kinder kommen. Wir verfechten dass Frauen dass starke individuelle Rechte bekommen so dass sie grössere finanzielle Unabhängigkeit bekommen und besser gewaffnet sind falls sie eines Tages allein stehen.

Aber dies wird nicht reichen um die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und bei der Sozialsicherheit aufzulösen. Wir brauchen ein neues Sozialmuster, eine wichtige Mentalitätsänderung wobei stereotype Aufgabenverteilung und Erwartungshorizonte durchbrochen werden. Die Kombination Lohnarbeit und Familie darf nicht länger nur ein Problem oder eine Herausforderung für die Frau sein aber diese Kombination gilt den beiden Partnern. Männer müssen ebenfalls kombinieren. Es gibt noch zu wenig sogenannte neue Männer die im Haushalt, in der Erziehung und in der Betreuung aktiv sind.

Frauen und Männer, beide sollen die Möglichkeit haben wohlüberlegt zu entscheiden damit die Kombination Familienleben und Laufbahn im Gleichgewicht sei.

Wenn ein Partner Teilzeitarbeit vorzieht oder es sogar vorzieht die Karriere zu unterbrechen dann soll dieser Partner nicht für alle Risiken haften.

Wir plädieren für Gleichgewicht wenn es sich um die Laufbahn im Leben von Männern und von Frauen handelt. Wenn es Kinder gibt soll es für die beiden Partner möglich sein einen guten Kontakt mit dem Arbeitsmarkt behalten zu können. Für jeden soll eine flexible und sozialgesicherte Umschaltung möglich sein unter andern eine Umschaltung auf Teilzeitarbeit nach Vollzeitarbeit, time credit, Zeitgut und zeitweilige Laufbahnunterbrechung.

Wir sind davon überzeugt dass wenn eine Gesellschaft dieser ausgeglichenen Kombination, diesem Modell erstrebt, es für Frauen und für Männer mehr gleiche Chancen geben wird zum Wohl von allen.

KAV hat eine sehr gelungene Aktion bedacht und geführt nl. mit dem Motto brute deine Wahl!

Gesamtforderungen an die Gesellschaft und an die verschiedenen Behörden

Wir bitten um mehr soziale Anerkennung und Achtung für die Betreuung im Allgemeinen und für die häusliche Arbeit und für die Betreuung der Kinder ins besondere.

Die Sozialpartner und die Behörden sollen die gleichgewichtige Kombination von Lohnarbeit und Familie für Männer und Frauen ermöglichen.

Dazu soll die Möglichkeit um die globale Arbeitszeit oder Laufbahn nach Wahl zu organisieren noch verstärkt werden anstatt abgebaut zu werden.

Das Sozialschutznetz (die Sozialsicherheitsysteme) soll angepasst werden.

- In den heutigen Systemen müssen die Konsequenzen einer freien Laufbahnwahl unter den beiden Partnern gleichgewichtig verteilt werden.
- Neue Massnahmen sollen ausgearbeitet werden damit ein flexibeler und sicherer Übergang während der Laufbahn ermöglicht wird.
- Die Perioden einer Laufbahnunterbrechung zur Kombination von Arbeit mit Familie sollen dauernd und sogar mehr als 'gleichgestellte' Perioden zählen da wo es sich handelt um die Individualrechte bei der Sozialsicherheit festzustellen.
- Obendrein soll das System mit der grossen Verschiedenheit in der Gesellschaft Rechnung halten und zu gleicher Zeit mit der Tatsache dass es eine grosse Möglichkeit auf Laufbahnwechsel gibt. Die Lage der alleinerziehenden Elternteile muss durch Systemanpassungen dringend ausgebessert werden.

Männer und Frauen brauchen gute Information hinsichtlich dieses gleichgewichtigen Kombinationsmodells wenn sie hinsichtlich ihrer Laufbahn vor eine Wahl stehen. Dabei sollen sie sich gut realisieren welche die Folgen beim Aufbau ihrer Individualrechte sein werden. Es gehört den Behörden gute Information zu verbreiten und Karriereplanungssysteme auszuarbeiten.

Die klassische Chancengleichheit ist nicht passé!

Alle Behörden sollen sich dauernd dafür einsetzen!

Die Behörden sollen die Bevölkerung sensibilisieren über die Kluft zwischen dem was im gesetzlichen und juristischen Bereich schon erreicht worden ist und über die Realität. Zum Beispiel über die herrschende Ungleichheit zwischen Frauen und Männern, eine Ungleichheit die mit der Lohnkluft sehr deutlich gemacht worden kann.

Wir bitten die Behörden und die Sozialpartner um eine Arbeitsförderung die Frauen und Männern die gleichen Chancen bietet.

'Genderproof' Erziehung und Unterricht sind entscheidend.

Das klassische Rollenverhalten muss absolut weiter bekämpft und von den Behörden unterstützt werden.

Eine die Familie unterstützende Politik gehört sowieso dazu. Deshalb ist es prioritär immer weiter an bezahlbare, qualitätsvolle und den Familien zugängliche Beihilfe zu arbeiten.

Mehr familienfreundliche Organisationen und Betriebe und familienfreundliche Arbeitsverhältnisse können wir nur begrüßen.