

9. Juli 2015

## **Rede zur Eröffnung der 11. ver.di – Frauenalterssicherungskonferenz**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch ich begrüße euch herzlich auf der 11. ver.di-Frauenalterssicherungskonferenz. Diese Konferenzen gemeinsam mit dem ver.di-Bereich Sozialpolitik und seit einigen Jahren auch zusammen mit dem Sozialverband Deutschland haben inzwischen eine richtige Tradition bei uns und immer widmen wir uns aktuell wichtigen Fragen in Bezug auf die Alterssicherung von Frauen.

Dieses Mal geht es um die sehr existenzielle Frage: Reicht die Rente noch zum Leben?

Wie sieht es also aus in Sachen Altersarmut, schon allein, wenn wir uns die Bestandsrentner und –rentnerinnen betrachten?

Eines ist ganz klar: Frauen bekommen eine viel zu geringe Rente, die Daten sind alarmierend: 2012 bekamen fast 50% der Frauen, die eine Alters- oder Erwerbsminderungsrente bezogen, weniger als 450,- Euro im Monat und fast 90 % weniger als 900,- Euro. Bei den Männern bekamen immerhin 60% eine Rente von 900,- Euro oder mehr.

(Zu diesen Daten hat Eva-Maria schon alles wesentliche gesagt)

Altersarmut ist also weiblich und wird noch zunehmen!

Aber wo liegen die Ursachen?

Die Rente ist der Spiegel des Erwerbslebens und hier gibt es einige Faktoren, die erheblichen Einfluss auf das Rentenniveau von Frauen haben:

1) Die Frauen erhalten viel zu niedrige Löhne für Ihre Arbeitsleistung.

Die Arbeit in frauentypischen Berufen ist hochqualifiziert und anspruchsvoll jedoch geprägt von geringer Wertschätzung in der Gesellschaft, was sich nicht zuletzt in der zu schlechten Bezahlung ausdrückt.

2) die Beitragszeiten, die rentenwirksam waren, waren zu kurz.

Die Frauen haben auf Grund von Unterbrechungen oder vorzeitigem Ausstieg wegen hoher Arbeitsbelastungen im Beruf, oft noch kombiniert mit der Doppelbelastung z.B. von Beruf und Pflege, fehlende Beitragsjahre und damit zu wenig in die Rentenkasse einzahlen können.

Ein Hauptgrund, warum Frauen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden, sind gesundheitliche Einschränkungen.

3) Ein großer Anteil der Frauen arbeitet in prekären, oft auch nicht sozial abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen, oft noch kombiniert mit Niedriglöhnen.

Immer mehr Arbeitsverhältnisse sind heute befristet, Leiharbeit und Werkverträge nehmen zu. Im Dienstleistungsbereich gibt es mittlerweile rund 7,5 Mio. Minijobs. Davon sind über 4 Mio. dieser Jobs die einzige Einkommensquelle aus Erwerbsarbeit – und über 70 % der Minijobber sind Frauen.

Daraus ergeben sich für ver.di zwei wesentliche Handlungsfelder, um Altersarmut zu bekämpfen.

### **Gute und gesunde Arbeit ist die Kernforderung der Zukunft!**

Der Erhalt unserer Gesundheit ist ein Dreh- und Angelpunkt für die aktuelle und die spätere Lebensqualität und Existenzsicherheit.

Deswegen ist zwingend notwendig, dass wir als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter das Ziel, gesunde und menschengerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen, in den Mittelpunkt unserer Arbeit stellen.

Arbeit darf nicht krank machen. Vielmehr müssen die Unternehmen einen aktiven Beitrag dazu leisten, dass die

Menschen – trotz der Leistung die sie Tag für Tag erbringen – gesund bleiben.

Dazu braucht es ergonomische Standards für die Arbeitsgestaltung.

Wir brauchen klare Regeln, um die psychischen Arbeitsanforderungen so zu gestalten, dass die Menschen nicht vor Erschöpfung in die Knie gehen

und wir brauchen Standards für gute Führung.

Aus all diesen Gründen sind die vielen tarifpolitischen Projekte der letzten Jahre, die das Thema altersgerechte oder gesunde Arbeitsgestaltung in den Branchen in den Mittelpunkt stellen, ein Meilenstein in der Schaffung von menschengerechter Arbeitsgestaltung in den Branchen.

Darüber hinaus ist die betriebliche und tarifvertragliche Gestaltung von Arbeitszeit und deren Rahmenbedingungen ein zentrales Handlungsfeld.

In wegweisenden Tarifprojekten z.B. aus den Bereichen des Einzelhandels, des Sozial- und Erziehungsdiensts, des ÖPNV, der Post, oder verschiedener Krankenhäuser hat ver.di sich auf den Weg gemacht, die Arbeit altersgerecht zu gestalten.

Sie alle haben erkannt, dass altersgerechte Arbeitsgestaltung schon sehr früh ansetzen muss – im Kern nach der Ausbildung.

Und dass wir für jede Lebensphase fragen müssen, was braucht der Mensch, wenn er/sie eine Familie gründet, wenn ein Pflegefall eintritt usw.

Diese Tarifverträge öffnen die Tür in den Bereich der Arbeitsgestaltung – und schaffen einheitliche Bedingungen für die Branche. Und genau das ist mehr denn je notwendig.

Zwei Beispiele aus dem Bereich des Einzelhandels, einer Branche mit einem Frauenanteil von 70 %, möchte ich euch kurz vorstellen:

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales seit 2011 geförderte **Demographie- und Tarifprojekt**

**„ZusammenWachsen – Arbeit gestalten“** bringt unter dem Dach der Initiative Neue Qualität der Arbeit ([INQA](#))

Spitzenvertreter der Tarif- und Betriebspolitik aus verschiedenen Dienstleistungsbranchen mit dem Ziel zu zusammen, Arbeit

alternsgerecht und demografieorientiert zu gestalten. Ihr

gemeinsames Anliegen ist es, langfristig die Gestaltung der Arbeit aktiv und konstruktiv zu beeinflussen und so den

Herausforderungen des demografischen Wandels mit

betrieblichen Modellen und einer nachhaltigen Tarifpolitik zu begegnen.

In diesem Rahmen haben wir zusammen mit den Arbeitgebern und der Gesellschaft für Gute Arbeit das

MultiplikatorInnenkonzept „ErgoScouts“ entwickelt. Ziel ist es, die körperlichen Arbeitsanforderungen gesundheitsfreundlicher zu gestalten. Dafür wurde ein Leitfaden entwickelt, um Kolleginnen und Kollegen zu sogenannten Ergo-Scouts auszubilden, die dann wiederum ihre Kolleginnen und Kollegen motivieren und anleiten sollen, speziell für ihren Arbeitsplatz konzipierte Übungen in den Tagesablauf als kleine aktive Minipausen zu integrieren. Nach der erfolgreichen Erprobung in einer Filiale von Galeria Kaufhof in Hannover soll nun der Transfer in die gesamte Branche des Einzelhandels erfolgen.

Neben den physischen spielen auch die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz eine bedeutende Rolle. Bei real haben wir deshalb ebenfalls im Rahmen dieses Demografieprojektes einen sehr detaillierten Fragebogen zur Ermittlung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz der einzelnen Kollegin bzw. des einzelnen Kollegen entwickelt. Ebenso gibt es ein sogenanntes Anforderungsbarometer zur Erfassung von psychischen Belastungen für den Einsatz in Gesundheitszirkeln bzw. Gesundheitswerkstätten. Die dort ermittelten Ergebnisse und Ideen werden sofern möglich sofort in Angriff genommen.

Die Frage, ob es uns gelingt, auf betrieblicher, der tarifpolitischen und auch auf der gesetzlichen Ebene bessere

Rahmenbedingungen für gesunde Arbeit zu schaffen entscheidet darüber, ob Menschen gesund und in Würde älter werden können und damit auch den entsprechenden Beitrag zur Absicherung ihrer Altersrente leisten können.

**Tarifverträge sind das Instrument zur Sicherung existenzieller Löhne und damit einer existenzsichernden Altersversorgung!**

Von 1995 bis 2010 hat sich die Zahl der Menschen, die von Niedriglöhnen leben müssen, um über 2 Millionen erhöht. Und Studien zeigen, dass das sehr häufig keine kurze Episode auf dem Weg zu einem halbwegs anständigen Lohn ist, sondern die Menschen arbeiten viele Jahre lang für Löhne, die schon aktuell kaum zum Leben reichen.

Der Niedriglohnsektor ist in Deutschland – anders als in vielen anderen Ländern – nicht etwa das Ergebnis einer schlechten Wirtschaftslage, die das ganze Land trifft.

Niedriglöhne sind das Ergebnis eine geradezu unverschämten Verteilungsungerechtigkeit in unserem Land, die man mit dem Satz zusammenfassen kann:

Die Reichen sind reicher geworden, die Armen ärmer.

Die Löhne von Beschäftigten sind dabei weitaus mehr als die Sicherung eines aktuellen Lebensstandards. Vom Bruttoeinkommen wird die Absicherung für das Alter, für

Krankheit und Arbeitslosigkeit finanziert. Und auch die Finanzierung von Kindern wird entscheidend über die Arbeitseinkommen finanziert. Das heißt Löhne und Gehälter bestimmen unsere aktuelle, die zukünftige Lebensqualität und sie legen die Grundlage für die Lebensqualität der nächsten Generation.

Diese Fakten machen klar: Der Kampf für existenzsichernde Einkommen ist einer der wichtigsten, den wir zu führen haben!

Und wir haben auch Erfolge:

Wir haben den Mindestlohn gefordert und ihn durchgesetzt!  
Bei allen Hausaufgaben, die noch gemacht werden müssen – es ist doch ein Erfolg – unser Erfolg. Wir werden daran weiter arbeiten, denn die Schlupflöcher müssen beseitigt werden, wir werden keine Aufweichungen dulden und 8,50 sind nur der Anfang.

Wir gehen gegen Tariffucht vor!

Wir kämpfen für Tarifverträge und Tarifbindung!

Tarifverträge sind das Netz, das verhindert, dass immer mehr Menschen abstürzen.

Tarifverträge sorgen für existenzsichernde Löhne.

Die Arbeit in frauentypischen Berufen ist hochqualifiziert und anspruchsvoll. Sie ist gekennzeichnet von hohen Anforderungen



an soziale Kompetenz und großen emotionalen und körperlichen Belastungen. Hinzu treten ständiger Personalmangel, Arbeitsverdichtung und geringe Wertschätzung in der Gesellschaft, was sich nicht zuletzt in der zu schlechten Bezahlung ausdrückt.

Im Sozial- und Erziehungsdienst sind 77 % der Beschäftigten weiblich.

Im Einzelhandel liegt der Frauenanteil bei rund 70 %.

In ambulanten und (teil)stationären Pflegeeinrichtungen arbeiten ca. 87% Frauen.

Die Aufwertung von Frauenberufen ist eine gesellschaftspolitische Herausforderung - und der stellen wir uns.

Im Sozial- und Erziehungsdienst sehen wir aktuell – wie hart und umkämpft die Tarifaueinandersetzung um eine Aufwertung durch Wertschätzung und bessere Eingruppierungen ist. Aber wir werden das Ziel der Aufwertung nicht aus den Augen verlieren. Gute Arbeit, gute Leute, gutes Geld – das gehört zusammen, egal in welcher Branche.

Deshalb kämpfen wir für die überfällige Aufwertung von typischen Frauenberufen.

Standards guter Führung sind eine neue tarifpolitische Aufgabe und ein Zukunftsthema wie die gesundheitsförderliche und altersgerechte Führung.

Die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ist eine wesentliche Führungsaufgabe. Dazu gehört eine Vielzahl von Aspekten wie Anerkennung, Förderung von Kompetenzen und Qualifikation, Motivation und Förderung der Gesundheit sowie Reflexion und Weiterentwicklung des eigenen Führungsverständnisses.

Die Forderungen für unseren Demografie Tarifvertrag sind mehr Respekt und gute Führung. Heute haben die wenigsten Führungskräfte die Zeit und meistens auch nicht die Qualifikation für gesunde und anerkennende Führung. Hier braucht es Veränderung!

Wir brauchen endlich ausreichend Zeit für die Arbeit. Es darf nicht sein, dass sich immer mehr Beschäftigte schon nach 20 Jahren fühlen wie eine ausgepresste Zitrone und noch weitere 30 Jahre vor sich haben.

Wir fordern Tarifverträge zum Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit.

Wir sollten tarifvertraglich dokumentieren, dass gute gesundheitsförderliche Führung unserem Verständnis von Arbeit entspricht.

### **Als Fazit lässt sich also festhalten:**

Tarifverträge sind das wirksamste Mittel zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten und zur Existenzsicherung im Berufsleben und im Alter, gerade auch für Frauen sowie eine AVE für bestimmte Branchen.

Von der eigenen Arbeit heute und im Alter eigenständig und sozial abgesichert leben können - das ist unser Ziel!

Dafür stehen wir und dafür kämpfen wir – liebe Kolleginnen und Kollegen.

Ich wünsche unserer Konferenz einen guten Verlauf, interessante Diskussionen und nachhaltige Ergebnisse.

Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit!