



Ressort Frauen- und
Gleichstellungspolitik



Equal-Pay-Day 2012



Das ist der

23. März.

Der Tag, bis zu dem
Frauen arbeiten
müssen, um den
Verdienst der
Männer aus dem
Vorjahr zu erreichen.

**equal
pay
day ,-**

Der Equal Pay Day wurde 2009 in Deutschland initiiert von einem Aktionsbündnis bestehend aus

- ▶ der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG),
- ▶ der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA),
- ▶ dem Deutschen Frauenrat (DF) und
- ▶ dem Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU)



Gender Pay Gap - Entgeltungleichheit

- ➔ **Das ist die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern nach Daten des statistischen Bundesamtes**
 - Berücksichtigt werden ArbeitnehmerInnen mit einer Arbeitszeit von mehr als 15 Stunden im Alter von 16 bis 64 Jahren.

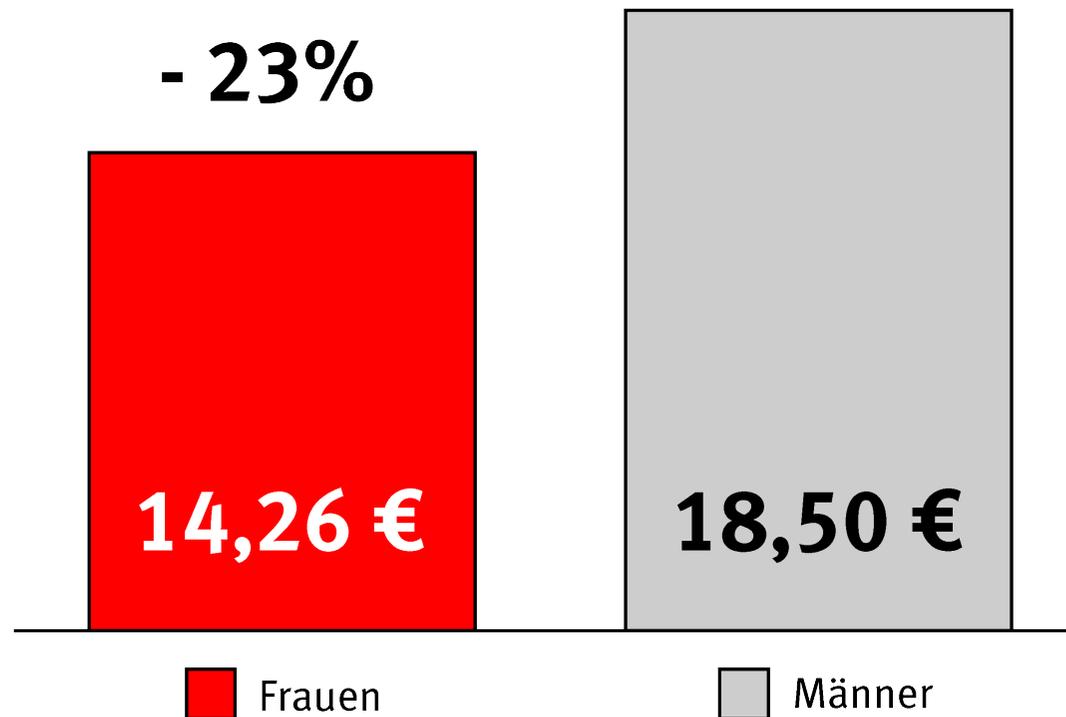
**equal
pay**

day ,-



Gender-Pay-Gap - Deutschland bei den europäischen Spitzenreitern

Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst



Quelle: Statistisches Bundesamt

**equal
pay**
day,-



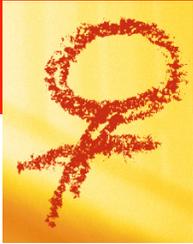
Die Entgeltlücke bei Vollzeitbeschäftigten

Die durchschnittliche Lohn-
differenz* zwischen Männern
und Frauen betrug ...



* Basis: Bruttolöhne Vollzeitbeschäftigter
ohne Sonderzahlungen
Statistisches Bundesamt, Januar 2012

**equal
pay**
day,-

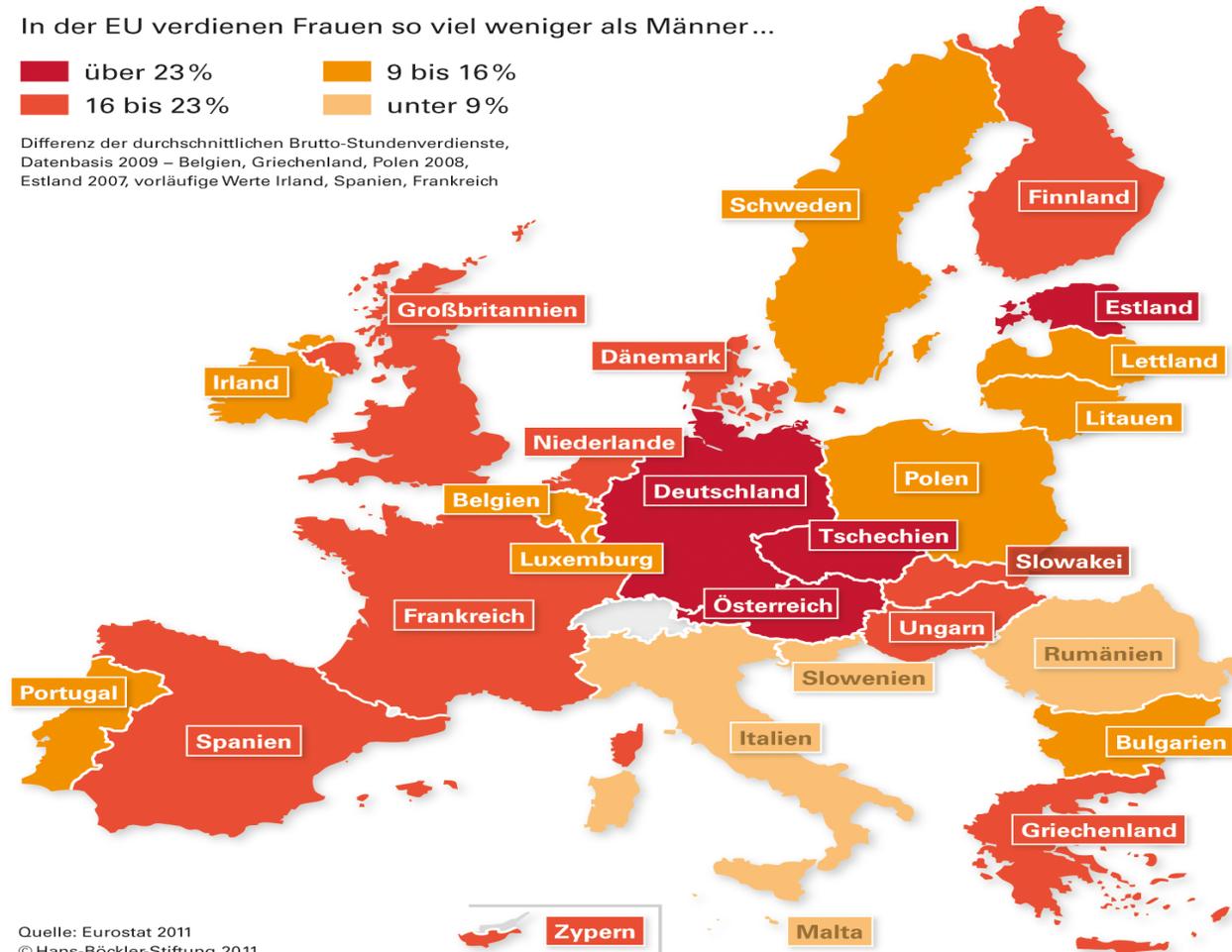


Gender Pay Gap in europäischen Ländern

In der EU verdienen Frauen so viel weniger als Männer...

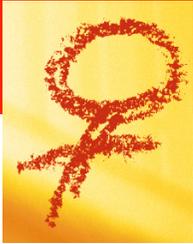


Differenz der durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste,
Datenbasis 2009 – Belgien, Griechenland, Polen 2008,
Estland 2007, vorläufige Werte Irland, Spanien, Frankreich

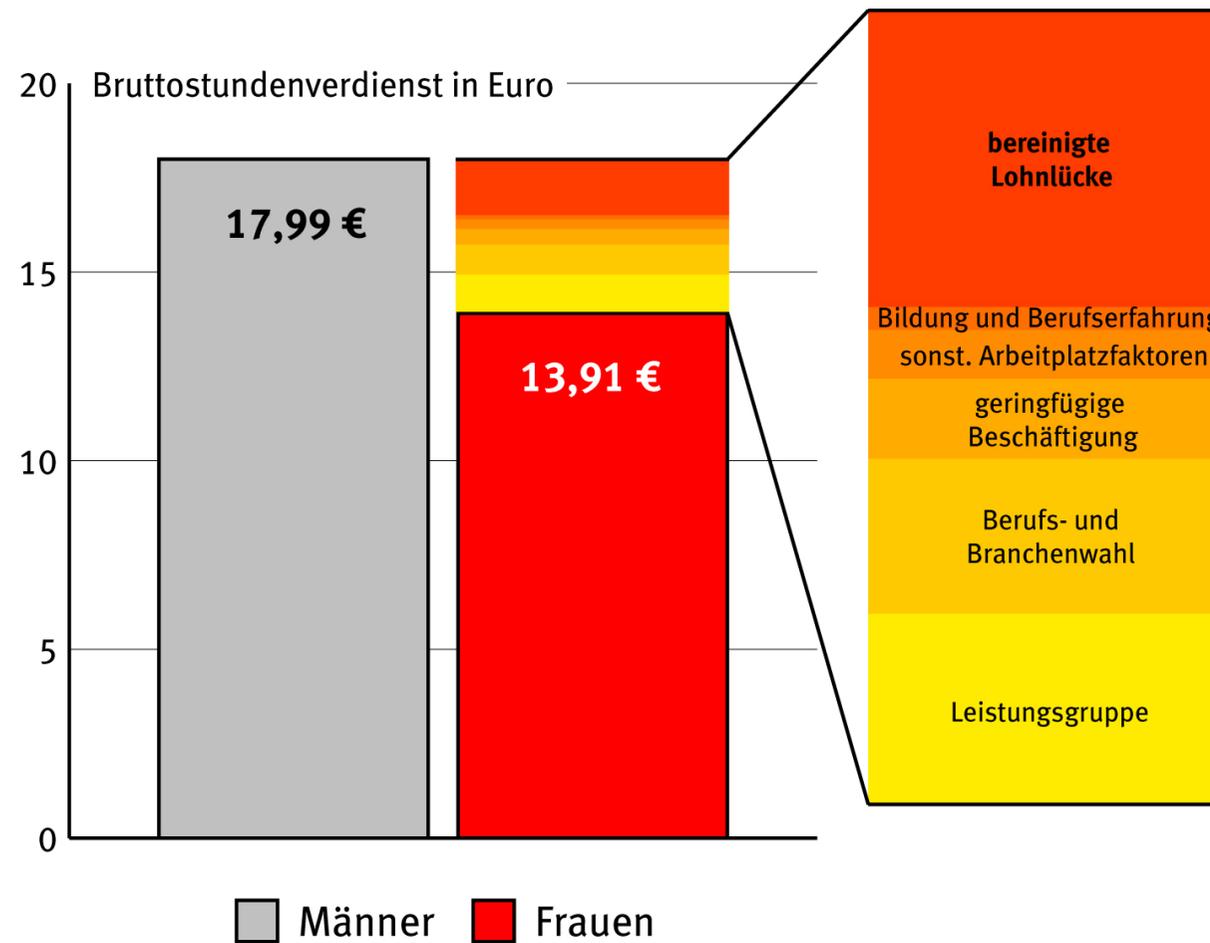


Quelle: Eurostat 2011
© Hans-Böckler-Stiftung 2011

equal
pay
day,-



Beispiel: Bereinigte Entgeltlücke



**equal
pay
day ,-**



Gründe für den Entgeltunterschied

➤ horizontale / vertikale Segregation (ungleiche Verteilung)

- Frauen arbeiten in anderen Branchen, Betrieben und Berufen als Männer (horizontal)
- Frauen arbeiten auf unterschiedlichen Hierarchiestufen (vertikal)

➤ Traditionen und Stereotype

➤ Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen- und verkürzungen

- 97 Prozent der Männer haben ihre Berufstätigkeit anlässlich der Geburt ihres Kindes nicht unterbrochen. Dies gilt nur für 6 Prozent der Frauen.

➤ Personen- oder betriebsbezogene Faktoren

- Berufserfahrung, Fachgebiet, Arbeitszeit, Ausbildungsjahre, Alter usw.
- Region, Größe des Unternehmens, Branche, Orga-Grad, Tarifbindung

➤ Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung

**equal
pay**
day,-

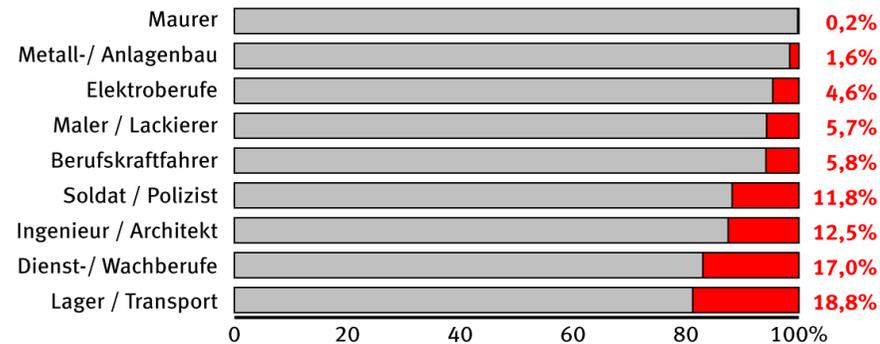


Männerberufe – Frauenberufe

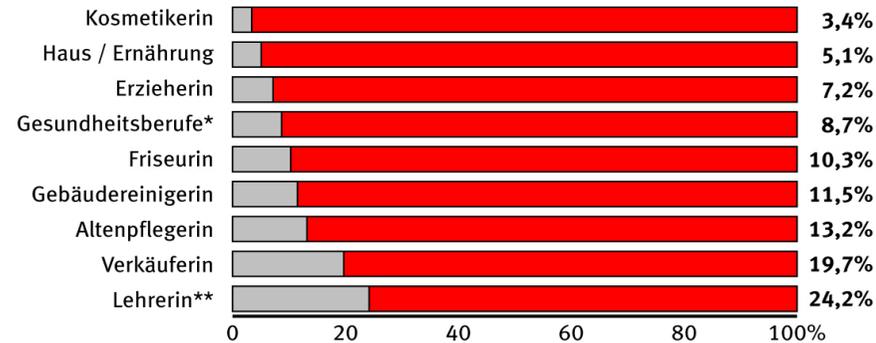
Eine unausgewogene Mischung

Frauenanteil in "Männerberufen"

2009



Männeranteil in "Frauenberufen"

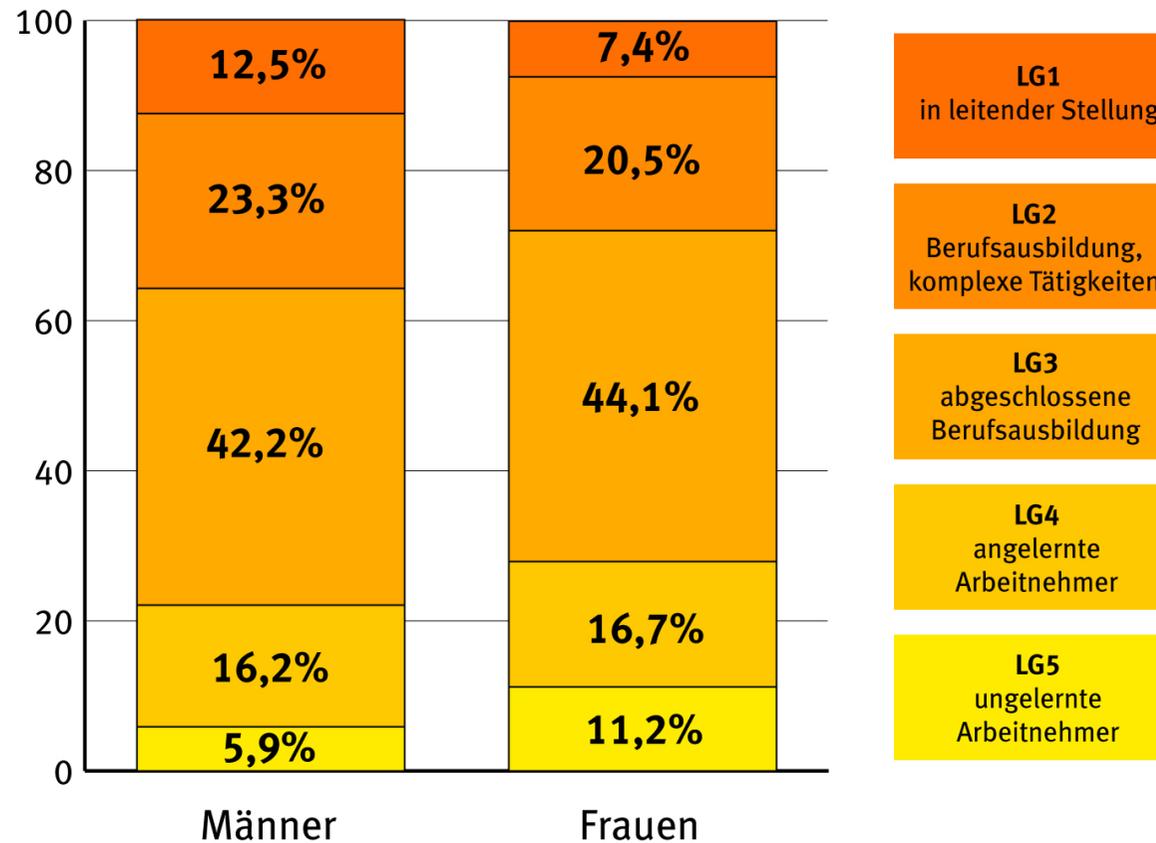


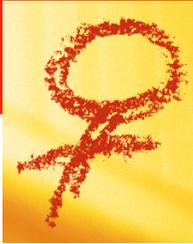
*Krankenschwester/Sprechstundenhilfe **ohne Gymnasium
Quelle: Statistisches Bundesamt 2010 | (c) HBS 2011

equal
pay
day,-



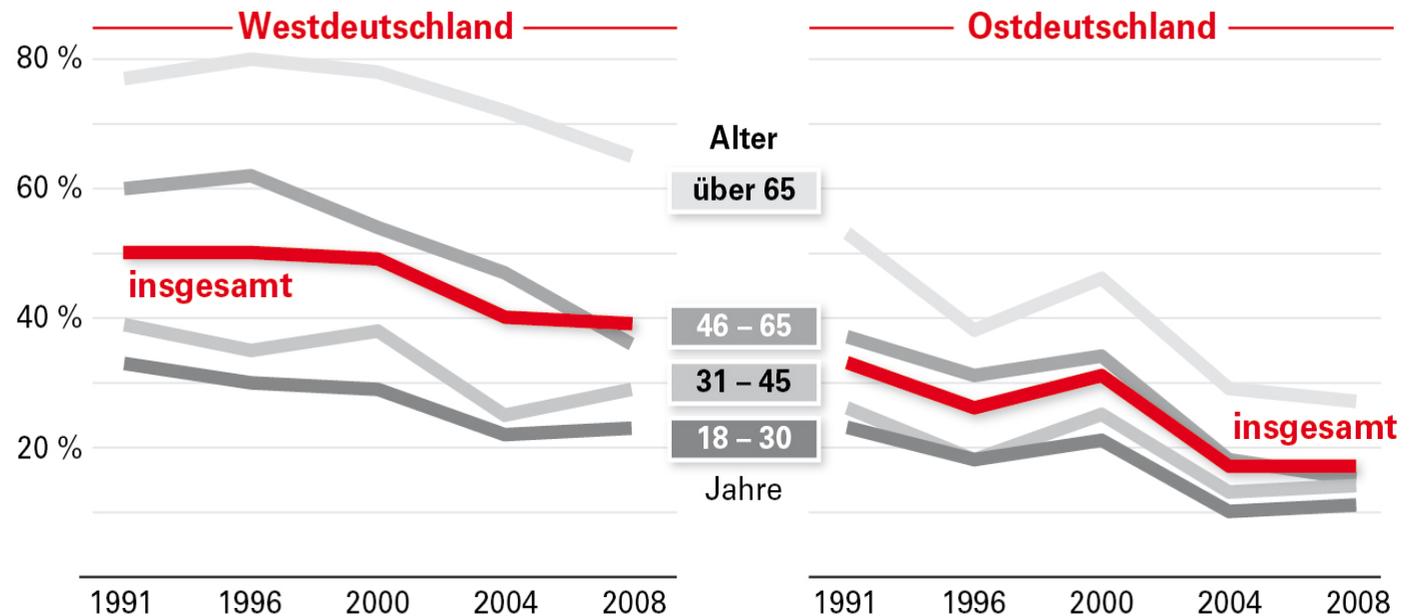
Mehr Frauen in den unteren Entgeltgruppen





Traditionelle Rollenbilder: Im Westen hartnäckiger

„Es ist für alle Beteiligten viel besser, wenn der Mann voll im Berufsleben steht und die Frau zu Hause bleibt und sich um Haushalt und Kinder kümmert“, sagen in ...



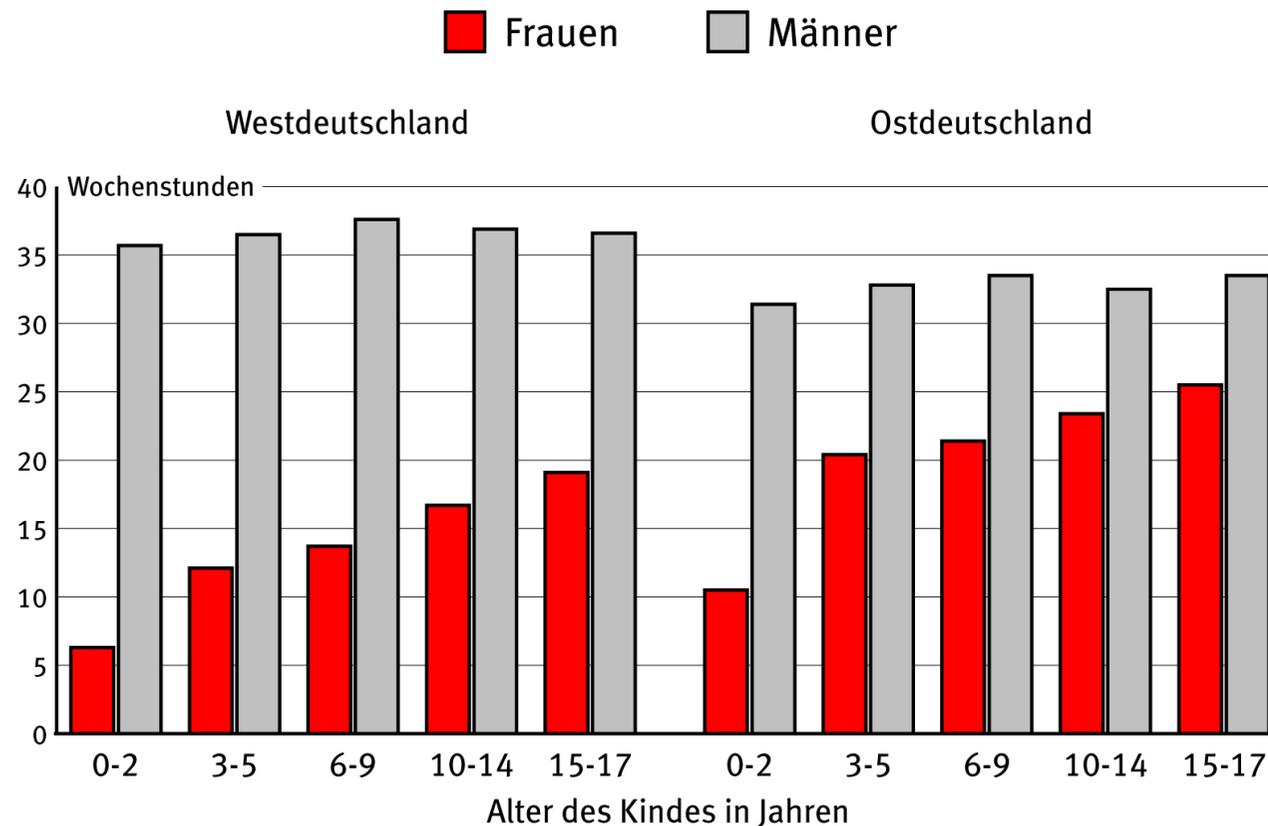
Quelle: ALLBUS 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

**equal
pay
day ,-**



Eltern in den neuen Bundesländern teilen mehr

Je nach Alter des jüngsten Kindes arbeiten im Schnitt so viele Stunden pro Woche



**equal
pay
day,-**

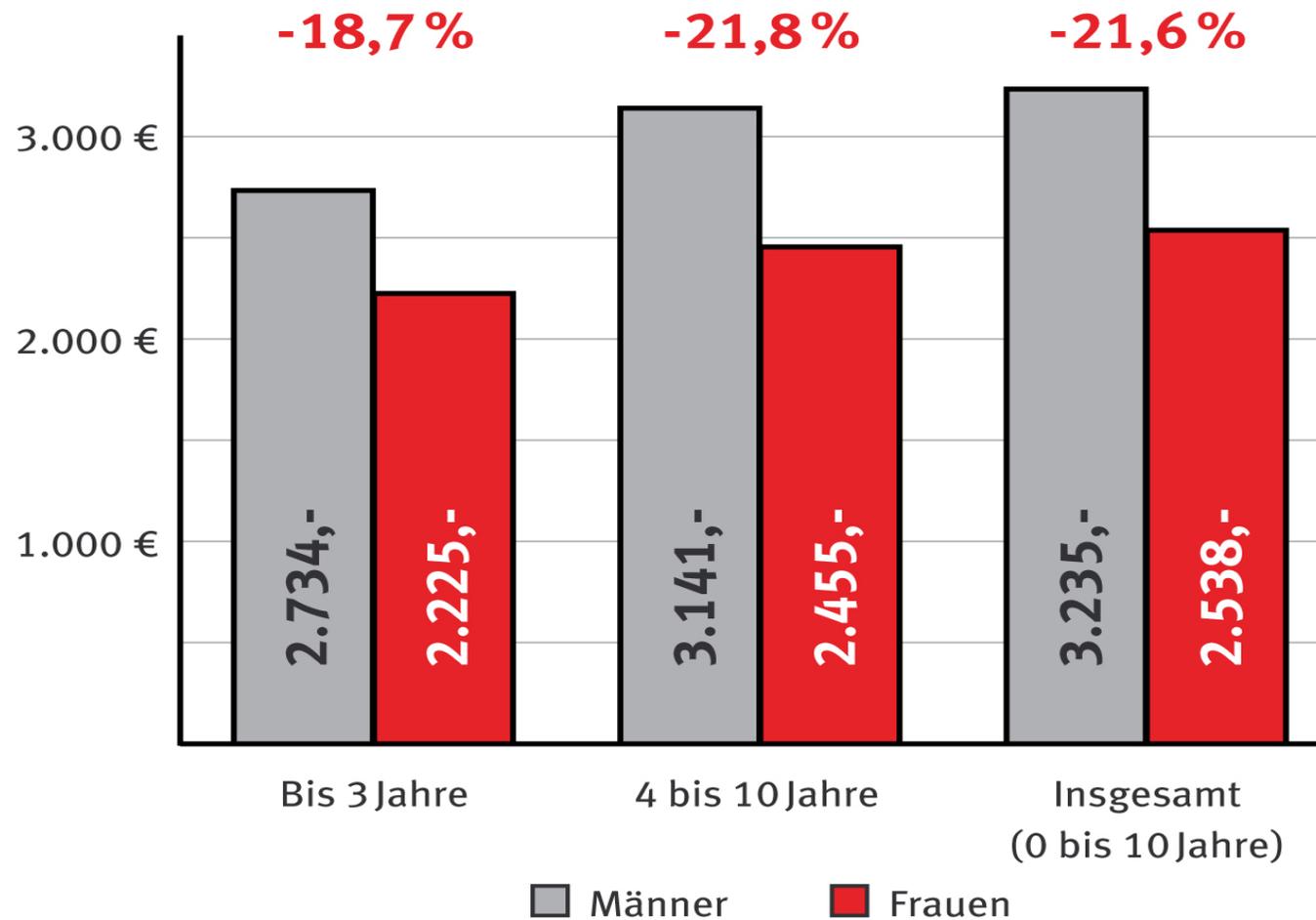


Erwerbsunterbrechungen – das Entgelt sinkt stetig

- ➔ **18% des Entgeltunterschiedes zwischen Männern und Frauen.**
 - Auch Frauen, die nur ein Jahr wegen Kindererziehung unterbrechen, erreichen später nur noch 95% des Entgeltlevels einer vergleichbaren, durchgängig erwerbstätigen Frau.
- ➔ **Je länger die Erwerbsunterbrechung, desto geringer die Chance auf Wiedereinstieg.**
 - Entwertung von Qualifikation und Verlust von spezifischen Arbeitsplatzkenntnissen.
- ➔ **Mit der Dauer der Erwerbsunterbrechung sinkt die Chance, eine gleichwertige Position bei demselben AG zu erhalten.**
 - Bei einer Rückkehr innerhalb von 5 Jahren liegt sie bei 50%.
 - bei einer späteren Rückkehr sinkt sie auf 16%.
- ➔ **Arbeitszeitverkürzungen nach der Rückkehr in den Beruf senken das Einkommensniveau und es folgt häufig ein beruflicher Abstieg.**



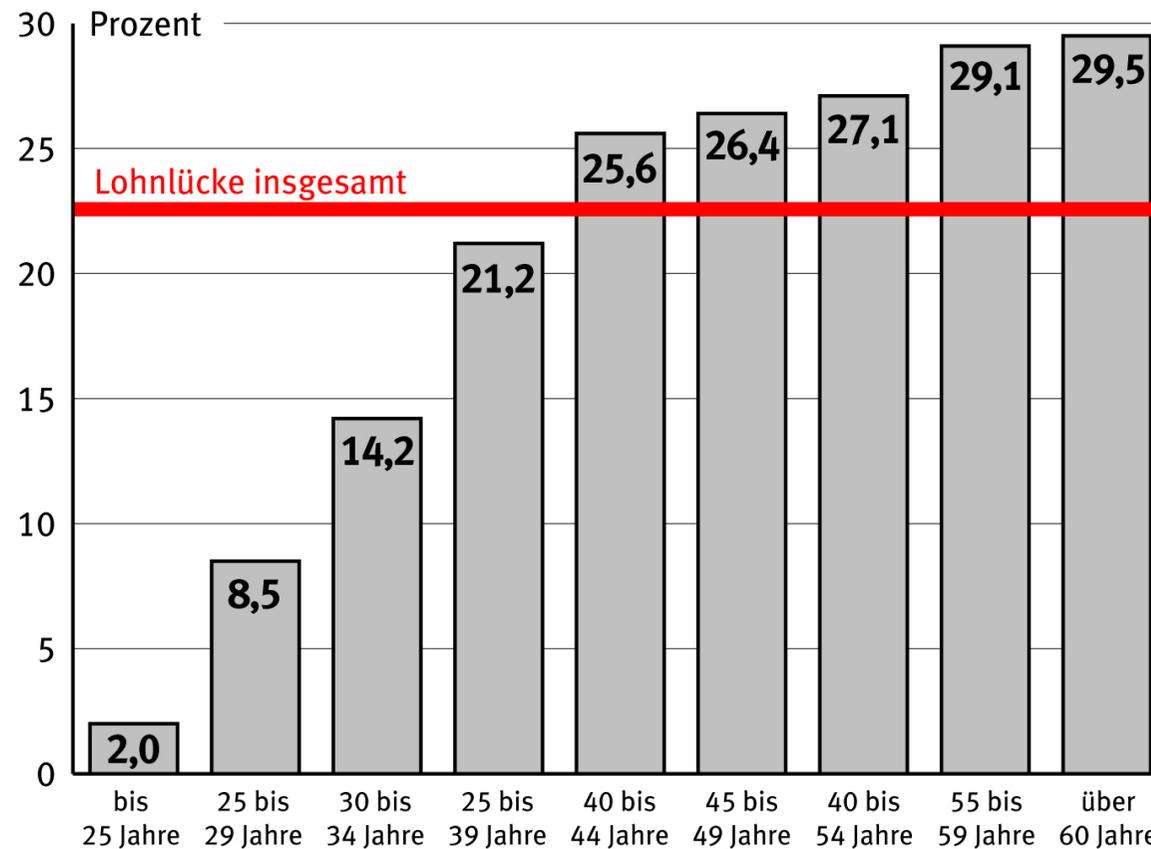
Gender Pay Gap beim Berufseinstieg



**equal
pay
day,-**



Mit dem Alter wird die Lücke größer

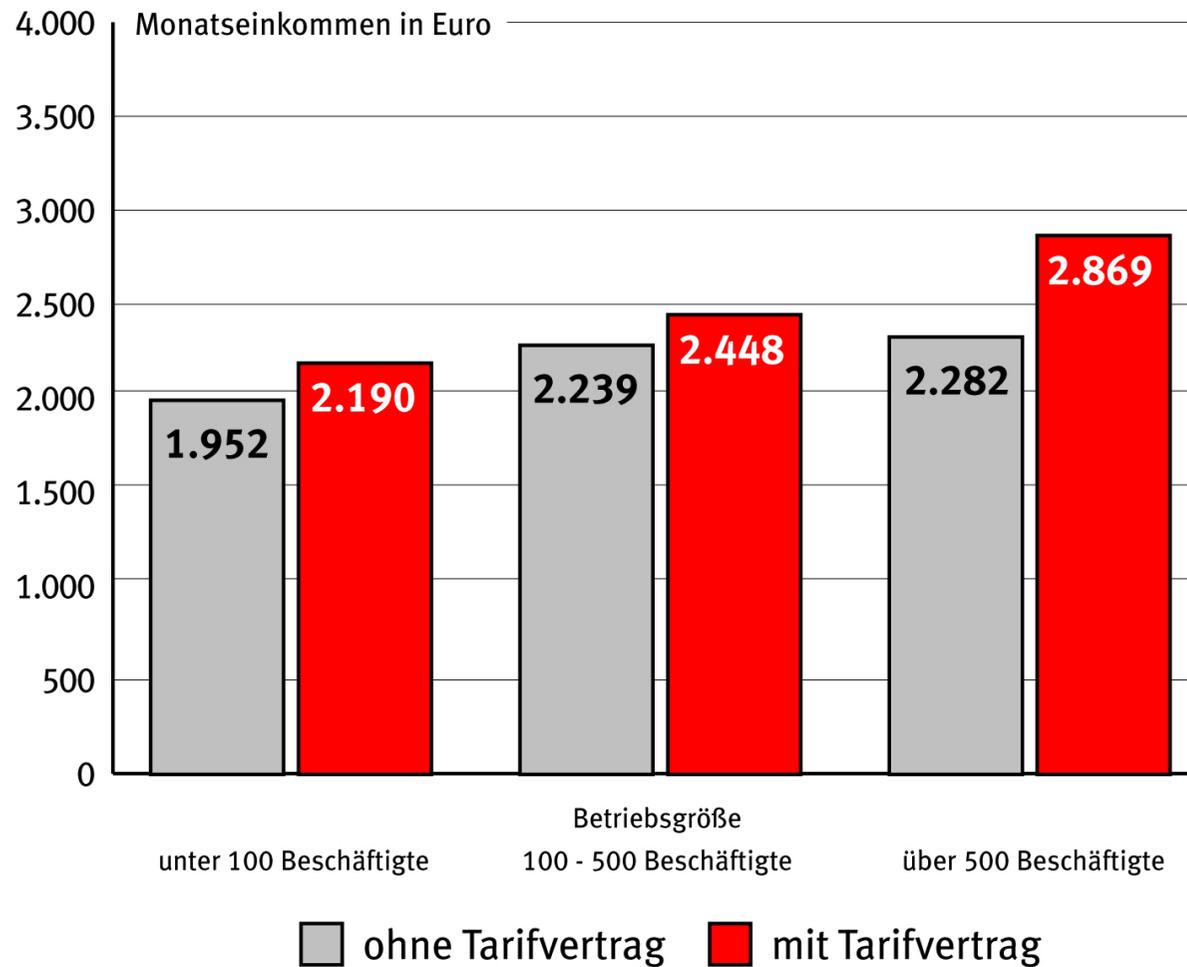


**equal
pay
day ,-**



Bürokaufleute - mit Tarif gibt es mehr

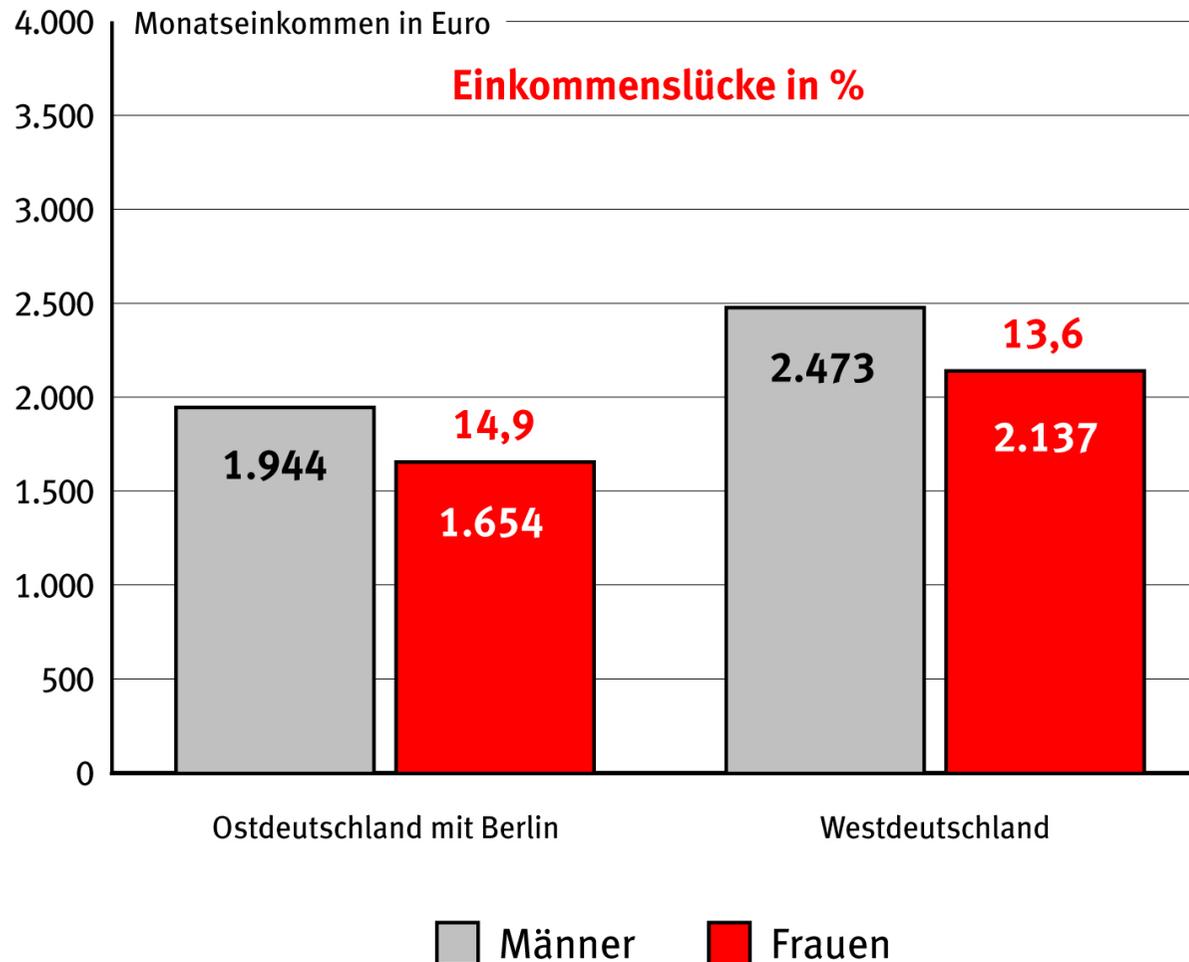
je größer der Betrieb, desto höher das Einkommen



**equal
pay
day,-**



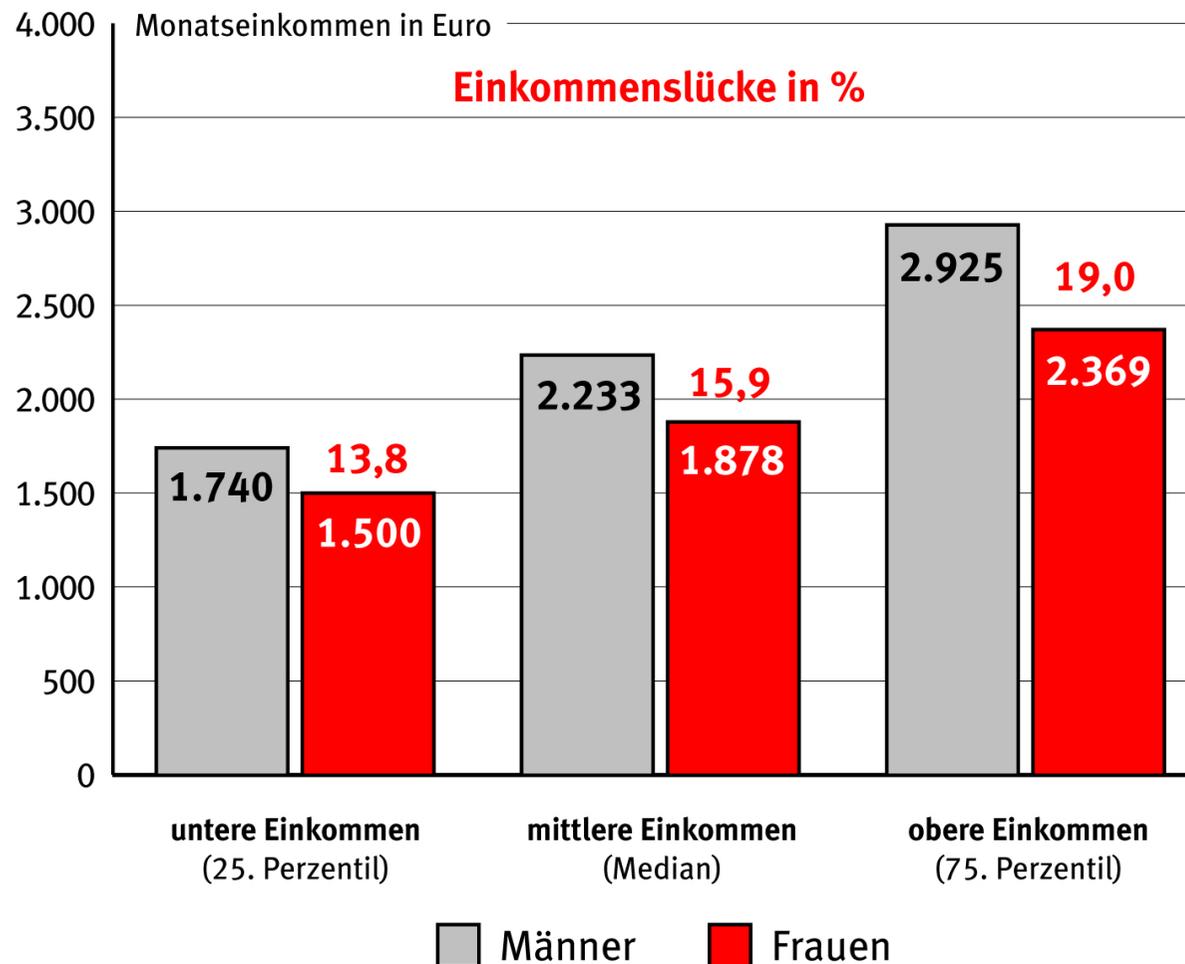
Bürokaufleute - Im Osten ist das Einkommen niedriger, aber der Entgeltunterschied höher



**equal
pay
day,-**



Bürokaufleute – je höher das Einkommen, desto größer der Entgeltunterschied



**equal
pay
day,-**



So viel verdienen Ingenieurinnen weniger

Gehaltsabstand Frauen zu den Männern

Beruf	Euro/Monat	Prozent
Wirtschaftsingenieur/in	- 874	- 19,7
Softwareingenieur/in	- 544	- 13,1
Elektroingenieur/in	- 95	- 2,1
Maschinenbauingenieur/in	- 666	- 14,7
Chemieingenieur/in	- 719	- 15,8
Bauingenieur/in	- 850	- 23,2
Gesamt ¹	- 751	- 17,0

Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

**equal
pay
day,-**

Achtung: auch hier beim Berufseinstieg bis zu 10 Prozent weniger für Frauen

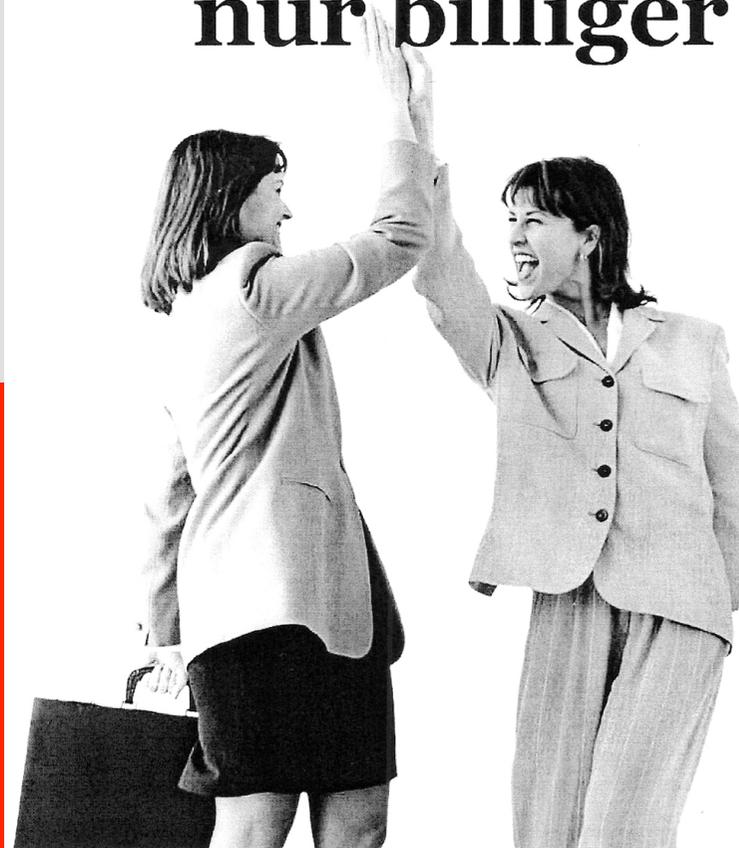
Quelle: Hochschulinformationssysteme HIS Absolventenuntersuchung 2011

FRAUEN

Wie Männer,
nur billiger



Ressort Frauen- und
Gleichstellungspolitik



equal
pay
day, -

Equal-Pay-Day 2012



Wie kommt Entgeltdiskriminierung zustande ?

➔ Benachteiligungen können entstehen

- beim Grund- und Leistungsentgelt,
- bei Zulagen und Zuschlägen,
- bei der betrieblichen Altersversorgung.

➔ Eingruppierung und Leistungsbewertung sind nie völlig objektiv, sondern immer (auch) durch subjektive (Vor-) Urteile über den Wert von Tätigkeiten geprägt

- Wir brauchen mehr Frauen in Tarifkommissionen und Entgeltkommissionen

**equal
pay**

day ,-



Die Rahmenbedingungen

➔ **Antidiskriminierungsgesetz (AGG)**

- Beschwerderecht und Möglichkeit einer Individualklage

➔ **Betriebsverfassungsgesetz**

- Betriebsräte und Betriebsrätinnen haben Mitbestimmung bei der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau und der betrieblichen Entgeltgestaltung

➔ **Grundgesetz**

- Die Verpflichtung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern durchzusetzen und zu fördern
- Entgeltgestaltung

➔ **Tarifverträge**

- Lt. Engeltrahmentarifverträgen werden Tätigkeiten eingruppiert, nicht Personen

**equal
pay**

day ,-

Die IG Metall fordert ein Entgeltgleichheitsgesetz mit verbindlichen Vorgaben und einem Verbandsklagerecht



Was macht und fordert die IG Metall?

➔ Arbeit sicher und fair –Thema der Tarifrunde 2012

- Leiharbeit braucht Grenzen - gegen prekäre Beschäftigung
- Unbefristete Übernahme – Junge Frauen brauchen Perspektiven

➔ Eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben

- Mehr und bessere Betriebsvereinbarungen – Klimaindex „Wie familienfreundlich ist Ihr Betrieb?“
- Arbeitszeiten, die eine Vereinbarkeit ermöglichen
- Bessere Qualifizierungsmöglichkeiten während der Elternzeit und Rückkehr auf gleichwertigen Arbeitsplatz

➔ Für gleiche Chancen beim Berufseinstieg und -aufstieg

- mehr Frauen in gewerblich-technische Berufe und Studiengänge
- mehr Frauen in Führungspositionen – eine gesetzliche Frauenquote

➔ Für mehr Entgeltgerechtigkeit

- Betriebliche Entgeltchecks in möglichst vielen Betrieben
- Achtung: Augen auf bei der Eingruppierung von Teilzeitbeschäftigten !
- Ein Entgeltgleichheitsgesetz

**equal
pay**
—
day ,-



Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates

- ➔ **Statistiken und Auswertungen einfordern, die grundsätzlich nach Männern und Frauen unterscheiden**
 - Entgeltberichte checken und Auffälligkeiten überprüfen
- ➔ **Entgelt und Entgeltdiskriminierung thematisieren**
 - in Betriebsversammlungen
 - gegenüber dem Arbeitgeber
 - betriebliche Entgeltchecks durchführen. Eingruppierungen, Zulagen und Sonderzahlungen überprüfen
 - gemeinsam mit den Beschäftigten regelmäßig Stellenbeschreibungen überprüfen
- ➔ **Betriebsvereinbarungen abschließen, die eine bessere Vereinbarkeit ermöglichen**
 - Beim Klimaindex mitmachen (www.igmetall.de/klimaindex)
 - Toolbox zum Thema Vereinbarkeit im Internet nutzen
- ➔ **Gleichstellungsberichte des Arbeitgebers einfordern und überprüfen**



Individuelle Handlungsmöglichkeiten

➤ **Geschlechtsstereotype hinterfragen und problematisieren**

- Besondere Kompetenzen sind weder Männern noch Frauen angeboren
- Eine Sekretärin kocht nicht nur Kaffee, sondern managt komplexe Sachverhalte

➤ **Entgelt und Entgeltdiskriminierung thematisieren**

- Mitstreiter und Mitstreiterinnen suchen – Ungerechtigkeit findet niemand fair !
- mit Kolleginnen und Kollegen das Einkommen und alle Zulagen vergleichen
- Betriebsrat und Vorgesetzte ansprechen
- gut vorbereitet und offensiv in Entgeltverhandlungen gehen
- Stellenbeschreibung überprüfen. Sind wirklich alle Tätigkeiten erfaßt?

➤ **Mitmachen, um die Forderungen der IG Metall durchzusetzen. Wir wollen:**

- Ein Entgeltgleichheitsgesetz
- Betriebliche Entgeltchecks in möglichst vielen Unternehmen
- Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit

**equal
pay**
—
day ,-



Wertvolle links:

➔ www.igmetall.de

➔ www.klimaindex-vereinbarkeit-igmetall.de

➔ www.extranet.igmetall.de->Praxis->Rat + Tat -> Vereinbarkeit Beruf und Familie

➔ www.entgeltgleichheit.de

➔ www.lohnspiegel.de

**equal
pay**
day,-



Ressort Frauen- und
Gleichstellungspolitik

Equal-Pay-Day 2012

**equal
pay**

day,-