



**Kein Ersatz für
ungleiche Gehälter!**

ICH BIN MEHR WERT! DGB



Frauen arbeiten viel und gut...

... und verdienen wenig. Weniger als Männer und weniger, als ihre Arbeit wert ist. Das ist zu wenig!

Gleicher Lohn für gleich(-wertige) Arbeit:

Was wie eine Selbstverständlichkeit klingt, ist noch weit von der Realität hierzulande entfernt. Bundesweit und quer durch alle Branchen bekommen Frauen deutlich weniger Geld als Männer, auch wenn sie genau so gut und genau so viel arbeiten wie ihre Kollegen. Das ist ungerecht. In kaum einem EU-Land ist das Lohn- und Gehaltsgefälle zwischen den Geschlechtern so groß wie in Deutschland.

Warum schneiden Frauen beim Gehalt schlechter ab?

An Leistung, Ausbildung, Kompetenzen oder Engagement liegt es nicht. Es gibt keine Rechtfertigung für Entgeltdiskriminierung.

Wir fordern Entgeltgleichheit für Frauen und Männer – unsere Arbeit ist gleich viel wert!

Wir fordern unser gutes Recht, nämlich

- einen neuen Einkommensbericht der Bundesregierung, der dokumentiert, was Frauen und Männer in Deutschland verdienen;
- die Entwicklung von Arbeits- und Leistungsbewertungen, die Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts abbauen bzw. verhindern;
- die Durchsetzung diskriminierungsfreier und transparenter Entgeltsysteme, die gleiches Geld für gleichwertige Arbeit gewährleisten;
- ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft
- ein Verbandsklagerecht der Gewerkschaften, das dann hilft, wenn sich die Einzelne nicht wehren kann;
- eine Abschaffung des Ehegattensplittings (Abschaffung der Steuerklasse V), das Frauen in die Rolle der zweitrangigen Erwerbstätigen drängt.

Wir wollen, dass Frauen verdienen, was ihre Arbeit wert ist!

MEINE ARBEIT IST MEHR WERT!

UNGERECHTIGKEITEN BEIM NAMEN NENNEN!

Deutschland ist Schlusslicht.

Ungleiche Bezahlung bei gleichwertiger Arbeit ist ein globales Problem. In keinem westeuropäischen Industriestaat klafft jedoch eine größere Lücke zwischen den Einkommen von weiblichen und männlichen Beschäftigten als in Deutschland: Frauen verdienen durchschnittlich 22 % weniger als Männer, nur in Zypern, Estland und in der Slowakei geht die Lohnschere noch weiter auseinander.

Mehr als ein kleiner Unterschied.

Wenn Frauen nur drei Viertel dessen bekommen, was Männer verdienen, so liegt das weder allein an dem hohen Anteil von weiblichen Beschäftigten im Niedriglohnbereich, an den typischen Frauenbranchen noch an den vielen Frauen, die nur in Teilzeit arbeiten. Vielmehr werden Frauen und Männer für gleiche Arbeit unterschiedlich bezahlt. Diese allein geschlechtsbedingte Diskriminierung findet in nahezu allen Berufen statt und trifft Frauen aller Qualifikationsstufen. Die Journalistin verdient 22 % weniger als ihr Kollege, bei der Gebäudereinigerin sind es 26 % Unterschied. Die Bezahlung fällt auch dann unterschiedlich hoch aus, wenn Ausbildung, Arbeitszeit und Dauer der Firmenangehörigkeit identisch sind.

Für Frauen gibt es weniger.

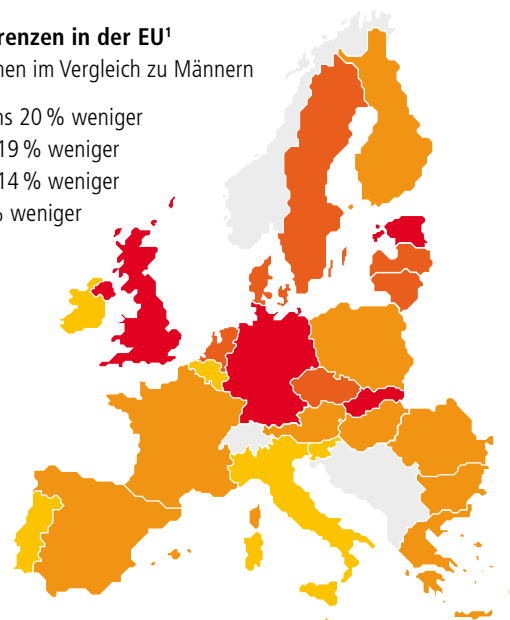
So deutlich sagt es natürlich keine Personalabteilung und schriftlich hält man es schon gar nicht fest. Die Entgeltdiskriminierung funktioniert subtiler. Betriebliche Zulagensysteme, die zwar nicht explizit, aber de facto typische Frauenarbeitsplätze aussparen wirken genauso fatal wie Einstufungskriterien, die traditionell leichter von Männern erfüllt werden. Kriterien wie spezielle Zusatzausbildungen, Dauer der Betriebszugehörigkeit oder durchgängige Erwerbsbiographien können für Frauen mit Kindern zu Nachteilen bei der Eingruppierung führen.

Damit verbunden ist auch das Problem der wenig wertgeschätzten Teilzeitarbeit: Wer „nur“ 30 statt 41 Stunden wöchentlich arbeitet, kommt bei manchen Unternehmen für gewisse höhere Lohngruppen de facto nicht in Frage – ganz unabhängig von der Qualität der Arbeit. Dabei sollte sich Leistung doch lohnen.

Entgeltunterschiede in der EU¹

Frauen verdienen im Vergleich zu Männern

- mindestens 20 % weniger
- 15 % bis 19 % weniger
- 10 % bis 14 % weniger
- bis zu 9 % weniger



Keine Kinder, keine Entgeltdiskriminierung?

Von wegen. Potenzielle Mutterschaft und damit verbundene Rollenbilder und Zuschreibungen hängen schwer an den Frauen. Auch völlig unabhängig von der Zeit, die sie dem Arbeitsleben widmen, werden Frauen aufgrund ihres Geschlechts gewisse Fähigkeiten abgesprochen. Ob technische Intelligenz, Belastbarkeit oder Ergebnisorientierung – in den Köpfen vieler Vorgesetzter halten sich die hartnäckigen Vorurteile, Frauen täten sich damit schwer. Dies spielt eine große Rolle, wenn betriebliche Entgeltsysteme auch individuelle Lohnbestandteile wie Prämien oder Leistungszulagen vorsehen. Um mit diesen stereotypen Vorbehalten aufzuräumen, müssen Frauen besonders gute Leistungen und Abschlüsse ins Feld führen. Apropos Klischees: Wenn Frauen selbstbewusst zeigen, dass auch sie über vermeintlich männliche Eigenschaften wie Durchsetzungsvermögen oder Entscheidungsfreudigkeit verfügen, wird ihnen dies oft zu ihrem Nachteil ausgelegt. Als Idealform der Arbeitnehmerin gilt vielen Personalverantwortlichen die zurückhaltende Frau, die Bescheidenheit zeigt – natürlich auch in Gehaltsfragen.

¹ Quelle: HBS, 2008

Berufe mit großen Differenzen im Entgelt²

Der Unterschied zum Entgelt ihrer männlichen Kollegen beträgt für Frauen

| | |
|-----------------------|---------|
| als Grafikdesignerin | -28,9 % |
| als Gebäudereinigerin | -26,3 % |
| als Verkäuferin | -23,3 % |
| als Bankkauffrau | -21,0 % |

VERBÜNDETE FINDEN!

Gewerkschaftliche Organisation zahlt sich aus.

In Branchen, in denen Tarifverträge und Betriebsräte Seltenheitswert haben und wo jede einzelne Arbeitnehmerin ihr Einkommen selbst aushandeln muss, ist der Willkür Tür und Tor geöffnet. Zusätzlich hilft die Regel „Über Geld spricht man nicht“ nur den Lohndrückern.

STÄRKE ZEIGEN!

Allmählich gehen die Ausreden aus.

Noch nie gab es eine besser qualifizierte Generation von Frauen. Ob es um Schulnoten, die Qualität der beruflichen Ausbildung oder die Zahl der Hochschulabsolventinnen geht: Frauen haben in Sachen Bildung längst aufgeholt – wenn nicht gar überholt. Weder die private Wirtschaft noch der öffentliche Dienst können auf sie verzichten. Es ist höchste Zeit, dass sich diese Entwicklung auch beim Entgelt widerspiegelt.

Die antiquierten Rollenbilder wirken noch. Die Teilhabe von Frauen am Wohlstand durch eigenständige bezahlte Arbeit ist noch nicht in allen gesellschaftlichen Bereichen selbstverständlich geworden. Beispiel Steuerrecht: Das Ehegatten-Splitting belohnt es, wenn bei Verheirateten nur ein Partner gut verdient. In der Praxis fördert der Staat somit die unentgeltliche Arbeit im Haushalt

und in der Kindererziehung. Diese können natürlich auch die Ehemänner übernehmen – wie selten das ist, zeigt aber schon das Formular der Einkommenssteuererklärung, das den Ehemann als die „steuerpflichtige Person“ vorsieht.

ENTGELTGLEICHHEIT DURCHSETZEN!

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften arbeiten gemeinsam für eine Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Um die Entgelt-Kluft endlich zu schließen, setzen wir uns ein für:

Aufklärung: Entgeltdiskriminierung von Frauen tritt nicht in Einzelfällen, sondern systematisch auf. Um diesen Skandal umfassend und offiziell zu belegen, brauchen wir einen neuen Bericht der Bundesregierung über die Einkommen in Deutschland.

Tarifverträge: Enthalten sie versteckte Möglichkeiten, unterschiedliche Gehälter zu zahlen? Bewerten sie sogenannte „Männerberufe“ höher als „Frauenberufe“? Schließen sie Teilzeitbeschäftigte von höheren Eingruppierungen aus? Bestehende Regelwerke müssen auf versteckte Diskriminierung geprüft werden. Neue Verträge müssen diskriminierungsfrei sein.

Verbandsklagerecht: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (besser bekannt als Antidiskriminierungsgesetz) verbietet zwar Entgeltdiskriminierung, die Betroffenen schrecken aus Angst um ihren Arbeitsplatz aber oft vor einer Klage zurück. Betriebsräten und Gewerkschaften ist es nur in schweren Fällen gestattet, im Namen der Betroffenen zu klagen. Deshalb brauchen wir ein erweitertes Verbandsklagerecht.

VERDIENE ICH, WAS ICH VERDIENE?

Der kostenlose Online-Gehaltscheck differenziert nach Beruf, Geschlecht und Ost/West
www.frauenlohnspiegel.de

² Quelle: HBS, 2008

Gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften und weiteren Frauenverbänden startet der DGB die frauenpolitische Initiative „ICH BIN MEHR WERT!“ Sie dient als Aktionsplattform für Akteurinnen in der Frauen- und Gleichstellungspolitik. Thema ist der Dreiklang Entgeltgleichheit, Karrierechancen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Wer Gleichstellung ernst nimmt, muss Rahmen schaffen, in denen Frauen wie Männer sich frei entfalten können. Deutschland muss zu einer abgestimmten Strategie kommen, um Ungerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen und Chancengleichheit zu gewährleisten.

„ICH BIN MEHR WERT“ ist eine Einladung an alle Frauen, mit vielfältigen Aktionen der Politik, den Unternehmen und der Öffentlichkeit zu sagen, was sie wollen.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Tel: +49 (0)30-24 06 07 28
Fax: +49 (0)30-24 06 07 61

Email: gfr@dgb.de
www.dgb-frauen.de