

ICH BIN MEHR WERT !



Lisanne Straka, DGB Nord
Kirsten Jöhnck, verdi Nord

Geschichte der Entgeltgleichheit

- **1911: 1. Internationaler Frauentag**
„Gleicher Lohn bei gleicher Arbeitsleistung“
- **1919:** *„Die alten Schachteln sollen lieber zu Hause bleiben und Kartoffeln kochen“*

Mit dieser plastischen Aufforderung erntete ein Mitglied des Bauarbeiterverbandes auf dem 10. Gewerkschaftskongress des allgemeinen deutschen Gewerkschaftsbundes (ADGB) große Heiterkeit.

- **1933:** während der faschistischen Diktatur:
Verbot bzw. Gleichschaltung aller Frauenorganisationen, Rollenbild der Frau reduziert auf Gebärfunktion und Rolle als Ehefrau und Mutter

Geschichte der Entgeltgleichheit

- In den **50er** Jahren galt berufliche Leistung von Frauen bei Arbeitsgerichten noch als eine „**Minderleistung**“ im Vergleich zur „**Normalleistung**“ von Männern. Begründung einer niedrigeren Bezahlung mit dem Argument, dass Frauen eine geringere physische und psychische Belastbarkeit hätten.
- **1957**: Unterzeichnung der Römischen Verträge, Festschreibung der gleichen Entlohnung für Frauen und Männer – Hintergrund: gleiche **Lohn- und Wettbewerbsbedingungen im gemeinsamen Markt**
- Beginn der **70er**: Thematisierung der Situation von Frauen in der EU – Hintergrund: zunehmende Frauenerwerbstätigkeit in den europäischen Ländern, Wandel des Frauenbildes und eine neue Frauenbewegung

Geschichte der Entgeltgleichheit

- **1975** Richtlinie zur Lohngleichheit
- **1980 Heide Pfarr** – Vorschläge zur Rechtsreform, Gleichstellung der Frau im Arbeitsleben:

„Die durchschnittlichen Einkommen der Frauen sind um **30%** geringer als die der Männer. ...

Obwohl der Gleichberechtigungsgrundsatz unbestritten auch die **Tarifvertragsparteien** bindet, haben diese aber die Voraussetzungen für nichtdiskriminierende Einkommen weiblicher Arbeitnehmer nicht geschaffen.

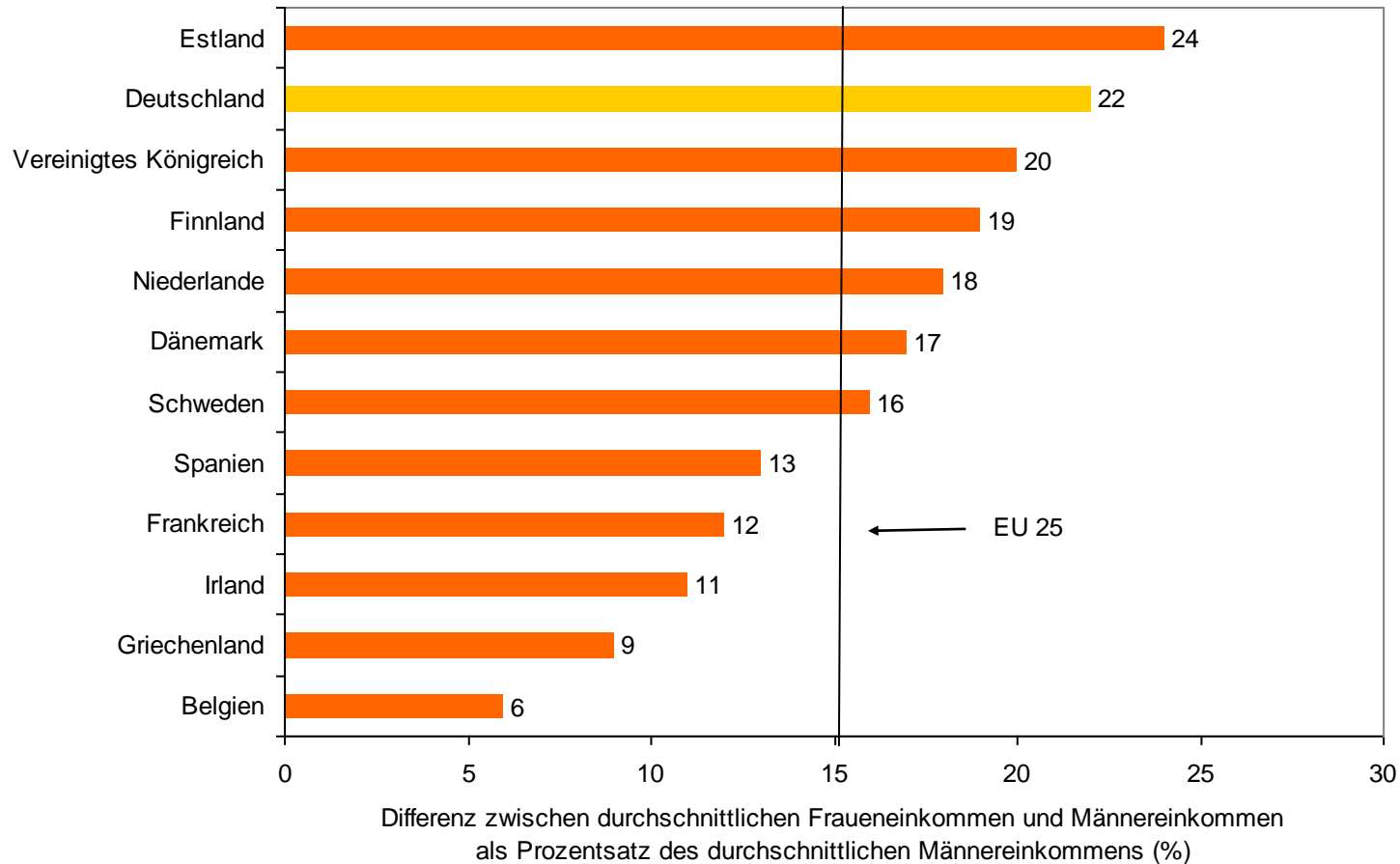
... an einem entsprechenden **Willen** oder an **Durchsetzungskraft** fehlt....“

- Mangelnde **Organisation** von Frauen
- Einschränkung durch **Verteilungsrahmen**

Geschichte der Entgeltgleichheit

- **1991-1995:** Aktionsprogramm zur Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern
- Marktorientierte Diskurs um Lohnungleichheit und berufliche Gleichstellung wurde um Fragen der **politischen Repräsentanz und Partizipation** erweitert
- **1995:** 4. Weltfrauenkonferenz in Peking, Konzept des „gender mainstreaming“
- **1997** EU-Vertrag von Amsterdam – Verankerung des Gedankens der Geschlechtergerechtigkeit
- Erw. Art 119, jetzt als **Art. 141:**
„Der Grundsatz der Entgeltgleichheit bezieht sich ausdrücklich auch auf **gleichwertige Arbeit**“

Gender Pay Gap (ausgewählte EU-Länder) 2005

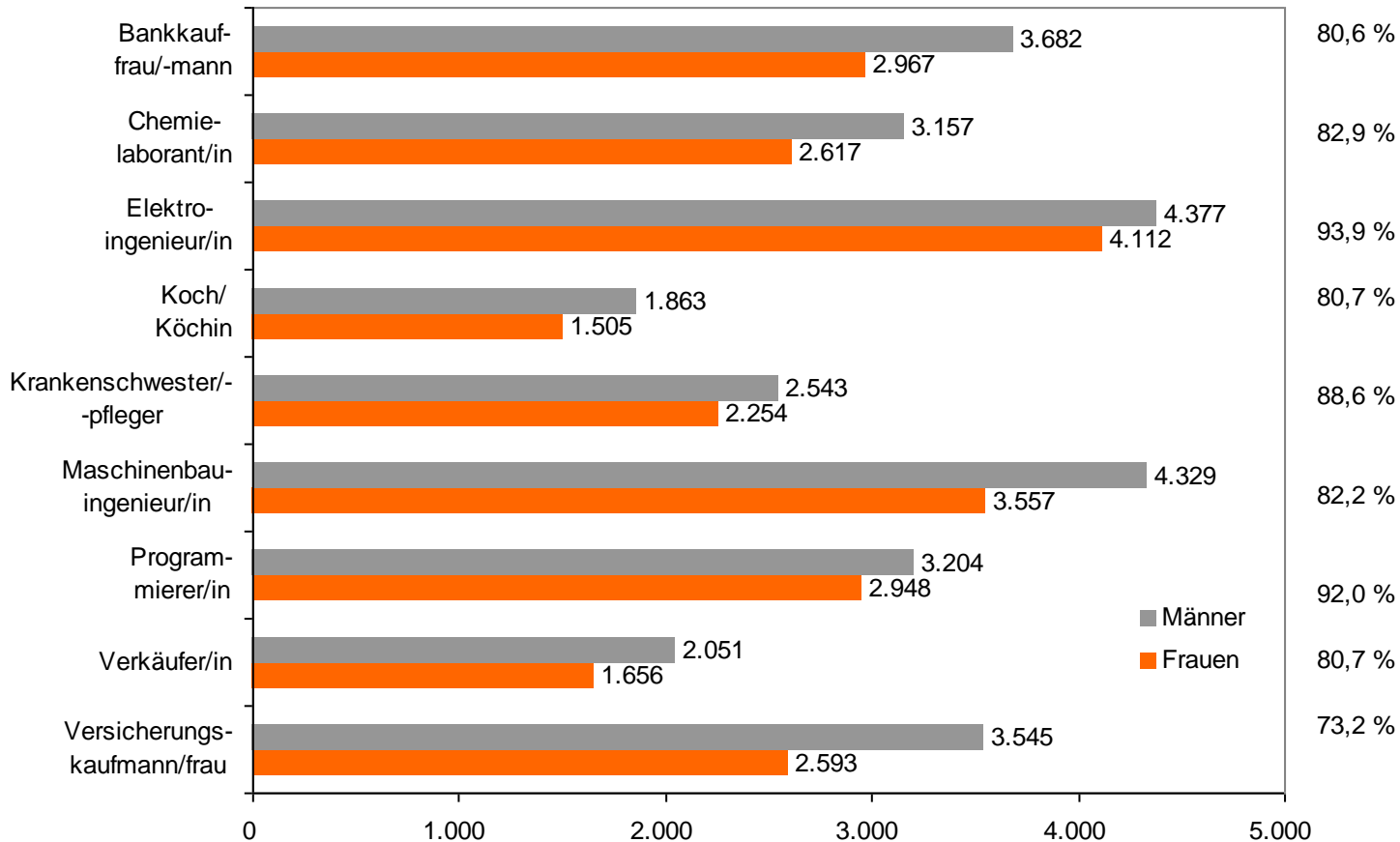


Basis durchschnittliche Bruttostundenlöhne
Quelle: Eurostat

Lisanne Straka, DGB Nord
Kirsten Jöhnck, verdi Nord

ICH BIN MEHR WERT!

WSI Lohnspiegel: Durchschnittliches Bruttoeinkommen* in €



*Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen ohne Zulagen/Zuschläge und Sonderzahlungen.

Quelle: www.frauenlohnspiegel.de

Lisane Straka, DGB Nord
Kirsten Jöhnck, verdi Nord

ICH BIN MEHR WERT!



Ursachen

- Frauen nehmen seltener als Männer höhere Positionen ein
 - DIW 25/2006: 22% Frauenanteil an Positionen mit umfass. Führungsaufgaben
 - DIW 72/07: 8,5% Frauenanteil in Aufsichtsräten der 100 umsatzstärksten UN
- Frauen arbeiten vielfach in Wirtschaftszweigen mit niedrigerem Verdienstniveau
 - WSI-FrauenDatenReport 2005, S. 256ff

Quelle: BMFSFJ (Hg.) 2007: Fair P(l)ay

Ursachen

- Frauen häufiger in kleineren Betrieben
- Frauen wechseln seltener den Arbeitsplatz wegen des Einkommens
- Frauen haben weniger Berufsjahre aufgrund familienbedingter Unterbrechungen
- Frauen erleiden als Wiedereinsteigerinnen Einkommenseinbußen, sei es durch Rückstufungen oder durch Ausübung schlechter bezahlter Jobs

Quelle: BMFSFJ (Hg.) 2007: Fair P(l)ay

Ursachen

- Frauen haben geringere Chancen bei beruflicher Förderung und beim Aufstieg
- Frauen verrichten weniger bezahlte Überstunden und erhalten weniger Zulagen (z.B. für Schichtarbeit) als Männer

Quelle: BMFSFJ (Hg.) 2007: Fair P(l)ay

Definition Prekäre Beschäftigung „Working Poor“

- Keine Existenzsicherung möglich, Menschen können von Arbeit nicht leben
- Höhe des Entgelts, **Frauen verdienen 22% weniger** als Männer
- Tarifliche, soziale Absicherung
- Ausweitung des Niedriglohnbereichs [Kombilohn]
- 6,9 Mio Beschäftigte im Niedriglohnbereich, davon **70% Frauen**
- Formen:
 - Befristete Beschäftigung
 - Teilzeit, **fast jede zweite Frau in Teilzeit**
 - Geringfügige Beschäftigung - „Mini -Jobs“
 - Leih- und Zeitarbeit
 - Prekäre Selbständigkeit

Geringfügige Beschäftigung

„Mini-Jobs“

- 1. April 2003: Bundesregierung wollte mit Neuregelung flexible Beschäftigungsmöglichkeiten im Niedriglohnsektor unterstützen
(Beschäftigte in privaten Haushalten, heute nur 2,3%)
- Massive Ausweitung der Mini-Jobs im Zuge von Hartz I-IV
- Wegfall der Stundenbegrenzung von 15 Wochenstunden
(Einfallstor für Niedriglöhne)
- Unternehmen setzen diese Beschäftigungsform verstärkt ein
- Rückgang von sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung
- Haben „Mini-Jobs“ Aufbau von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung verhindert?

Situation im Handel

- Trotz sinkender Umsätze in 2007 steigende Gewinne
- Beschäftigtenzahl +12.600
 - Vollzeitbeschäftigte gehen kontinuierlich zurück
 - -0,3% = -3.800 Vollzeitstellen
 - +1,1% = +16.400 Teilzeitstellen
- **Trends der Beschäftigtenentwicklung (2003 bis 2007):**
- Rückgang der Beschäftigten um 83.300 (-3,2%)
- Rückgang Vollzeit um 148.000 (-10,5%)
 - innerhalb von 4 Jahren ist jede 10 Vollzeitstelle weggefallen
- Ausbau sozialversicherungspflichtiger Teilzeit +31.800 (+5,9%)
- Ausbau geringfügiger Beschäftigung +33.000 (+4,9%)
- Ausweitung der geringfügig Entlohnnten zu Lasten von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

Betriebsgröße

Bruttojahresverdienste und Verdienstrelationen
(Vollzeit) West (2001, in DM)

Betriebsgröße Beschäftigte	Frauen	Männer	Relation	
bis 9	42.267	57.771	73,2	
20 bis 49	52.490	67.162	78,2	
100 bis 249	57.781	72.588	79,6	
1000 u.m.	68.638	83.296	82,4	

Lisanne Straka, DGB Nord
Kirsten Jöhnck, verdi Nord

ICH BIN MEHR WERT!

Frauen geringer organisiert

- zentrale Lohnverhandlungen, hohe Tarifbindung
= **geringerer gender pay gap**
- gewerkschaftlicher Organisationsgrad von Frauen geringer – weniger **Durchsetzungsmacht**
- Wann und wo **Streiks von Frauen** für höhere Einkommen?
 - Erzieherinnen Ba-Wü 2006
 - Unikliniken 2006
 - Einzelhandel 2007: über 1500 Einzelstreikmaßnahmen
 - verdi: ÖD 2008

Leitbilder und Anreize des Sozialstaats

Leitbild traditionelle Geschlechterrollen und Familienmodelle führt zu

- mangelnden Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Unterstützung der Nichterwerbstätigkeit von Frauen (Ehegattensplitting usw.)

Umorientierung noch zaghaf:

- Ziel muss sein:

Eigenständige Existenzsicherung aller Frauen als Leitbild

Ursachen der Einkommensunterschiede im Überblick

geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

Arbeitsmarktsegregation (horizontal und vertikal)

häusliche geschlechtliche Arbeitsteilung

Berufswahl

Führungspositionen

Erwerbsunterbrechungen

Teilzeitarbeit

Frauen geringer organisiert

„Familienlohn“

Zulagen

Betriebszugehörigkeit

Eingruppierung

Gehaltsverhandlung

Stereotype in Medien

Leitbilder/ Anreize des Sozialstaats

Abwertung des Weiblichen

Arbeitsbewertung in Entlohnungssystemen

Druck auf Einkommen

Grundsatz: Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit

Wann sind Tätigkeiten gleich, wann gleichwertig?

- gleiche Tätigkeiten = Kassiererin / Kassierer
vergleichbare Anforderungen und Rahmenbedingungen,
eine Person kann die andere bei Bedarf ersetzen,
- gleichwertige Tätigkeiten = ? muss im Einzelnen geprüft werden
Art der Tätigkeit, Ausbildungsanforderungen,
Verantwortung, Belastungen etc. sind inhaltlich verschieden,
jedoch von „gleichem“ Wert.

[Beispiel: Schulhausmeister/ Schulsekretärin]

Checkliste zur Prüfung von Anforderungskriterien

- Welches sind die zur Ausübung der Tätigkeit erforderlichen **Qualifikationen**?
 - Grundausbildungen
 - Zusatzqualifikationen
 - Erfahrung
- Welche **organisatorischen und sozialen Kompetenzen** werden abgefordert?
 - Planen / Organisieren
 - Teamfähigkeit
 - Einfühlungsvermögen
 - Kommunikation
 - Überzeugungsvermögen
- Wird **Verantwortung** abgefordert, falls ja wofür?
 - Geld, Sachwerte
 - strategische Ziele
 - Arbeit anderer
 - Gesundheit anderer
 - soziale Prozesse
 - Umwelt
- Stellt die jeweilige Tätigkeit auch **körperliche Anforderungen**?
 - Körperkraft
 - an die Bewegungspräzision
- Sind **Belastungen** typisch, sowohl physische als auch psychische?
 - umgebungsbedingte Belastungen, z.B. Lärm, Hitze, Staub
 - ständiges Stehen oder Sitzen, einseitige Körperhaltung oder Bewegungsabläufe
 - zeitlich bedingte Belastungen, z.B. unregelmäßige Arbeitszeiten, Schichtarbeit
 - Monotonie
 - isolierte Tätigkeit
 - Konfrontation mit Leid oder Problemen anderer Personen
 - vorgegebene zeitliche Abläufe

Welche Schritte sind wo notwendig?

Tarifebene

- Rechtlichen Grundsatz inhaltlich klären, Diskriminierungsfreiheit darf nicht nur ein „Schlagwort“ sein
- Tarifverträge prüfen, ggf. ändern

Betriebs-Ebene

- Rechtlichen Grundsatz klären
- BV/DV prüfen ggf. ändern, ggf. klagen
- Information/ Beratung von AN, Unterstützung bei Klage
- Fortbildung Führungskräfte

Individual-Ebene

- Sich informieren
- Vergütung prüfen
- ggf. Beschwerde
- ggf. Klage

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

- Abschaffen des Ehegatten-Splitting (Belohnung, wenn 1 Partner gut verdient)
- Tarifverträge, die nicht diskriminieren
 - Betriebliche Zulagensysteme (Erschwerniszulagen...)
 - Keine Teilzeitmöglichkeiten in Führungspositionen
 - Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unterbrechung von Frauen
 - Männerberufe höher bewertet als Frauenberufe (gleichwertig)
- ML, die Lohndumping verhindern
- Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen
- Einstieg für Rückkehrerinnen

Frauenpolitische Offensive des DGB für 13 Monate:

„Ich bin mehr wert“

Thema ist der **Dreiklang**

- Entgeltgleichheit
- Karrierechancen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Deutschland muss einen **Rahmen** schaffen und eine **Strategie** abstimmen, um Ungerechtigkeiten 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.

Lisanne Straka, DGB Nord
Kirsten Jöhnck, verdi Nord

ICH BIN MEHR WERT!

Frauenpolitische Offensive des DGB für 13 Monate:

„Ich bin mehr wert“

Wir fordern unser gutes Recht, nämlich

- Einen neuen **Einkommensbericht** der Bundesregierung
- Entwicklung von **Arbeits- und Leistungsbewertungen**, die Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts verhindern
- Durchsetzung **diskriminierungsfreier** und transparenter Entgeltsysteme
- **Gleichstellungsgesetz** in der Privatwirtschaft
- Abschaffung des **Ehegattensplittings**

www.dgb-frauen.de

Lisanne Straka, DGB Nord
Kirsten Jöhnck, verdi Nord

ICH BIN MEHR WERT!

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

Lisanne Straka, DGB Nord
Kirsten Jöhnck, verdi Nord

ICH BIN MEHR WERT!

verdi DGB

ICH BIN MEHR WERT !



Lisanne Straka, DGB Nord
Kirsten Jöhnck, verdi Nord