

99 90 Prozent der Frauen und 76 Prozent der Männer finden es empörend, dass es immer noch Lohnungerechtigkeit in Deutschland gibt. Ich auch! Es ist nicht zu akzeptieren, dass Frauen 22 Prozent weniger für ihre Arbeit bekommen als Männer. Wir werden in der Bundesregierung überall dort aktiv, wo die Ursachen für Lohnungerechtigkeit liegen: Frauen profitieren vom Mindestlohn. Die Quote bringt mehr Frauen in Führungspositionen. Unsere Familienpolitik stärkt die partnerschaftliche Aufteilung von Familie und Beruf. Wir schaffen das Schulgeld für Pflegeberufe ab und sichern eine angemessene Ausbildungsvergütung. Und ein Entwurf für ein Gesetz zur Lohngerechtigkeit ist auf dem Weg. Auf die Frage der diesjährigen EPD-Kampagne: Was ist meine Arbeit wert? kann es für Frauen nur eine Antwort geben: Genau so viel wie die der Männer!

Manuela Schwesig
Bundesfamilienministerin



UNGLAUBLICH!

SKANDAL

www.frauen.dgb.de

WO BLEIBT UNSER GELD?!

ES IST UNFASSBAR! Rund die Hälfte der Bevölkerung hat kaum eine Chance auf ein faires Entgelt. Millionen Frauen stellen fest: Da fehlt noch was! Und fragen sich: „Wo bleibt unser Geld?“ Denn immer noch bekommen Frauen kaum mehr als Dreiviertel von dem, was Männer erhalten. Die Gründe für Entgeltungleichheit sind vielfältig: Schlecht bezahlt im Frauenberuf oder schlechter bezahlt im Männerberuf. Häufigere Erwerbsunterbrechungen zugunsten von Erziehung und Pflege. Und statt Karrierechancen und Führungspositionen gefangen in Teilzeitfalle oder Minijob. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind sich einig: Das ist ein Skandal! Die Lücke muss geschlossen werden!

FRAUEN HABEN EIN RECHT AUF MEHR!



GEHT'S NOCH?

Kommentar

zum Lohngerechtigkeitgesetz



Elke Hannack
DGB-Vize

Frauen müssen für gleiche Arbeit auch gleich bezahlt werden – schon heute ist das geltende Recht in Deutschland. Doch derzeit klafft zwischen Frauen und Männern Entgeltlücke. Und ein Teil davon entsteht auf betrieblicher Ebene. Entdeckt eine Frau zufällig, dass sie weniger auf dem Lohnzettel hat als ihr Kollege, muss sie ihr gutes Recht gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen – notfalls gerichtlich. Keine Frage, dadurch ist meist auch das Arbeitsverhältnis belastet. Das darf so nicht bleiben. Da ist der Gesetzgeber in der Pflicht!

Weder Gewerkschaften noch Betriebs- und Personalräte unterstützen Unternehmen, Frauen aufgrund ihres Geschlechts bewusst zu diskriminieren. **Weiter auf Seite 2**

WIEVIEL MEHR BEKOMMT IHR KOLLEGE?

DER GROSSE GEHALTS-CHECK Wo die Lücke am größten ist  Seite 3



Der Mindestlohn ist ein Jahr

Anfang des Jahres feierte der Mindestlohn seinen ersten Geburtstag. Und er entwickelt sich immer mehr zur Erfolgsgeschichte! Die Lohnuntergrenze von 8,50 Euro brutto bringt Millionen Beschäftigten ein deutliches Lohnplus. Die stärksten Gehaltszuwächse erzielen dank des Mindestlohns ungelernete Frauen in Ostdeutschland. Auch insgesamt wird in typischen Frauenberufen im Einzelhandel oder Gastgewerbe und bei personennahen Dienstleistungen wie in Friseurbetrieben oder Wäschereien stark von der Einführung des Mindestlohns profitiert. Positiv auch, dass immer mehr Menschen sozial abgesichert sind: 127.800 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind innerhalb eines Jahres vermutlich zugunsten regulärer Stellen ersetzt worden. Die Arbeitsmarktfalle „Minijob“, in die überwiegend Frauen getappt und aus der sie dann nicht mehr herausgekommen sind, konnte dank der gesetzlichen Lohnuntergrenze ein Stück weit eingedämmt werden. **Happy Birthday, Mindestlohn! Weiter so!**

99 Allein in den Hotels, Restaurants und bei den Caterern wurden im 1. Halbjahr 2015 73.000 Minijobs in reguläre, sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt. Die Gewerkschaften haben lange für den Mindestlohn gekämpft. Vor allem Frauen werden so vor schlimmstem Lohndumping geschützt. Nun heißt es einen Schritt weiter gehen. Was wir brauchen, ist eine baldige Erhöhung. 8,50 Euro sind zu wenig.

Michaela Rosenberger
Vorsitzende der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und Mitglied der Mindestlohnkommission



Kommentar

Fortsetzung von Seite 1

Die Praxis zeigt aber, dass ein diskriminierungsfreies Entgeltsystem eine große Herausforderung ist. Dort, wo Tarifverträge gelten und Betriebs- und Personalräte über deren Umsetzung wachen, ist die Lohnlücke kleiner, als in nicht tarifgebundenen Unternehmen. Denn die Tarifpartner sind sich bewusst, dass alle Tätigkeiten nach den gleichen Kriterien bewertet werden müssen – unabhängig davon, ob tendenziell eher Männer oder Frauen diese Arbeit erledigen. In solchen Betrieben und Dienststellen wird darauf geachtet, dass Geschlechterstereotype keinen Einfluss auf Eingruppierung oder die Vergabe von Zusatzstufen haben.

Dagegen ist die Lohnlücke in nicht tarifgebundenen Unternehmen ohne Betriebsrat ein erhebliches Problem. Zu oft gilt dort das „Nasenprinzip“. Bezahlung nach Qualifikation und Tätigkeit – in diesen Betrieben oft Fehlbesetzung. Für nicht tarifgebundene Unternehmen wird ein Lohngerechtigkeitsgesetz deshalb Chance und Herausforderung zugleich sein: Chance dafür, sich mit qualifizierten Prüfinstrumenten endlich kritisch der eigenen Entgeltstruktur zu widmen. Und Herausforderung, die nachweislich vorhandene Entgeltdiskriminierung dann auch wirklich zu beseitigen.

Auch wenn es nicht alle Ursachen der Entgeltlücke auf einen Schlag beseitigen kann – das geplante Gesetz wird uns einen großen Schritt weiterbringen. Gelingt seine Umsetzung, wird zumindest in Unternehmen ab 500 Beschäftigten Entgeltdiskriminierung bald der Vergangenheit angehören. Die Berichtspflichten – vor allem die zur Frauenförderung – werden offenlegen, in welchen Unternehmen der Aufstieg von Frauen gelingt und welche Schritte außerdem notwendig sind, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Auch der geplante individuelle Auskunftsanspruch zur besseren Einordnung des eigenen Gehalts ist begrüßenswert. Zusätzlich notwendig ist ein sogenanntes Verbandsklagerecht – damit die Interessenvertretung stellvertretend für die Kollegin klagen kann. Damit bliebe auch das Arbeitsverhältnis unbelastet. Wir wollen für Frauen vor allem eines erreichen: Dass sie für gleiche und gleichwertige Arbeit das gleiche Gehalt erhalten wie die Männer. Denn das ist ihr gutes Recht!

Ausgezeichnet!

Wo ein Betriebsrat ist, da findet sich ein Weg!



Sonderpreisträger „Arbeitszeitgestaltung“: Der Betriebsrat der Bayer Vital GmbH

Dank der Betriebsvereinbarung „Teilzeit im Außendienst“ können bei der Bayer Vital GmbH mit Sitz in Leverkusen auch Kolleginnen und Kollegen im Außendienst von den Vorteilen flexibler Arbeitszeiten und Teilzeit profitieren. Dafür wurde der Betriebsrat der Bayer Vital GmbH mit dem Sonderpreis „Arbeitszeitgestaltung“ auf dem Deutschen Betriebsräte tag 2015 ausgezeichnet. Herzlichen Glückwunsch!

www.deutscherbetriebsraete-preis.de

Raus aus der Teilzeitfalle!

Wir brauchen den Rechtsanspruch auf Rückkehr in Vollzeit – jetzt!

Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, der so genannte Gender Pay Gap, beträgt in Deutschland unverändert rund ein Fünftel. Er ist auch eine direkte Folge der „Arbeitszeitlücke“. Denn Frauen arbeiten in Deutschland wesentlich häufiger in Teilzeit als Männer. Und das mitnichten immer freiwillig. Etwa jede fünfte Teilzeitbeschäftigte gibt an, unfreiwillig in Teilzeit zu arbeiten. Bei den Unterbeschäftigten in Teilzeit dominieren die Frauen. Von den insgesamt 1,6 Millionen Betroffenen sind drei Viertel Frauen. 13 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren nennen als Hauptgrund für die Teilzeitarbeit, dass sie keine Vollzeitbeschäftigung finden konnten. Das heißt: **Über eine Millionen Frauen wollen lieber in Vollzeit arbeiten**, finden aber keine entsprechende Stelle. Klar ist: Teilzeit bietet eine Möglichkeit, Arbeit, Leben und Familie unter einen Hut zu bekommen. Fakt ist aber auch: **In vielen Branchen gilt „einmal Teilzeit, immer Teilzeit“**.

Immer häufiger werden zum Beispiel im Einzelhandel, im Reinigungsgewerbe und sogar im öffentlichen Dienst von den Arbeitgebern nur Teilzeitarbeitsplätze angeboten, um bei niedrigen Kosten größtmögliche betriebliche Flexibilität zu erreichen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) fordert deshalb: Beschäftigte müssen ein Recht auf befristete Teilzeit haben – etwa zur Kindererziehung oder Pflege. Und sie brauchen das Recht, Arbeitszeit aufzustocken, wenn sie das wollen und wenn es das Arbeitszeitvolumen ih-

res Betriebs oder ihrer Verwaltung zulässt: **So geht's raus aus der Teilzeitfalle!**

- 60 %** der Frauen im Einzelhandel arbeiten Teilzeit
- 56 %** der Frauen in Erziehung und Unterricht arbeiten Teilzeit
- 51 %** der Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten Teilzeit
- 51 %** der Frauen in Hotels und Gaststätten arbeiten in Teilzeit
- 41 %** der Frauen in der Kunst-, Unterhaltungs- und Erholungsbranche arbeiten in Teilzeit

Behauptet wird, dass viele Frauen freiwillig Teilzeit arbeiten, weil sie sich lieber um die Familie kümmern wollen.

Fakt ist, dass rund 1,5 Millionen Teilzeitkräfte gerne mehr und in Vollzeit arbeiten würden.

Behauptet wird, dass Frauen, die Teilzeit arbeiten, lediglich einen Zuverdienst suchen und von ihrem Teilzeiteinkommen nicht leben müssen.

Fakt ist, dass zwei Drittel der Teilzeitkräfte ihren Lebensunterhalt hauptsächlich aus dieser Einkommensquelle bestreiten. Beispiel Einzelhandel: Über 60 Prozent der dort beschäftigten Frauen, die als „Familienernährerinnen“ das Haupteinkommen ihres Haushalts verdienen müssen, haben trotzdem nur Teilzeitstellen.

Behauptet wird, dass die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zwar von der hohen Teilzeitquote von Frauen herrührt, Frauen aber pro Stunde dasselbe verdienen wie Männer.

Fakt ist, dass Frauen nicht nur wegen der geringeren Arbeitszeit in Teilzeitstellen weniger verdienen – in der Regel sind auch ihre durchschnittlichen Stundenlöhne geringer. Außerdem bekommen sie Überstunden wesentlich seltener bezahlt als Männer. Auch das bringt gerade für Teilzeitkräfte Nachteile.

Behauptet wird, dass es nicht Sache der Politik, sondern der Arbeitgeber ist, wie viele Vollzeit- und Teilzeitstellen geschaffen werden.

Fakt ist, dass durch politische Entscheidungen die Möglichkeit geschaffen wurde, über prekäre Teilzeitstellen wie die Minijobs den Niedriglohnsektor in Deutschland massiv auszuweiten. In Branchen wie dem Einzelhandel oder der Gebäudereinigung wurden im Zuge dieser Niedriglohnstrategie oft nur Teilzeitjobs angeboten, häufig auf der Basis von Minijobs. Davon sind besonders Frauen betroffen.

„Gerade in sogenannten frauendominierten Bereichen wie Kita und Grundschule sind die Gehälter für diese anspruchsvolle Arbeit und die hohe Professionalität viel zu gering. Zudem arbeiten sehr viele der Frauen hier dauerhaft in Teilzeit, nicht nur wegen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Erzieherinnen bekommen häufig nur Teilzeitstellen angeboten. Mit dem Rentenbescheid folgt dann die Ernüchterung – dagegen kämpfen wir an.“



Frauke Gützkow
Mitglied im Hauptvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

WAS PASSIERT IN DER GROSSEN KOALITION MIT GEWERKSCHAFTLICHEN FORDERUNGEN?

Die DGB-Frauen fordern ...

... einen Rechtsanspruch auf Teilzeit sowie auf Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit.

... ein Entgeltgleichheitsgesetz, das Unternehmen verpflichtet, ihre Entgeltstrukturen offenzulegen und Maßnahmen gegen Entgeltdiskriminierung von Frauen zu ergreifen.

... das Elterngeld so zu gestalten, dass für Frauen und Männer weitere finanzielle Anreize, sich die Elternzeit partnerschaftlich zu teilen, geschaffen werden.

... die Einführung einer Geschlechterquote für Aufsichtsräte und Vorstände börsennotierter Unternehmen.

... eine Reform der Minijobs, damit jede Beschäftigung ab der ersten Arbeitsstunde sozial abgesichert ist und Missbrauch verhindert wird.

... das Ehegattensplitting durch eine Individualbesteuerung ersetzen und, damit Familien mit Kindern durch die Steuermeinhnahmen effektiv gefördert werden können.

Im Koalitionsvertrag ...

... heißt es dazu wörtlich: „Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich zum Beispiel wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen zu einer zeitlich befristeten Teilzeitbeschäftigung entschieden haben, wollen wir sicherstellen, dass sie wieder zur früheren Arbeitszeit zurückkehren können. Dazu werden wir das Teilzeitrecht weiterentwickeln und einen Anspruch auf befristete Teilzeit schaffen (Rückkehrrecht).“ Das muss die Koalition jetzt umsetzen!

... wurde festgeschrieben, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen individuellen Auskunftsanspruch erhalten sollen. Unternehmen werden aufgefordert, unter Beteiligung von Beschäftigten und Betriebsräten verbindliche Verfahren zur Aufdeckung von Entgeltdiskriminierung anzuwenden und diese zu beseitigen. Außerdem sollen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten verpflichtet werden, in ihrem Lagebericht nach HGB zu Frauenförderung und Entgeltgleichheit Stellung zu nehmen. Vielversprechende Eckpunkte für ein Lohngerechtigkeitsgesetz liegen vor!

... ist mit dem ElterngeldPlus ein erster Schritt in die richtige Richtung getan worden. Es wurde zum 1.7.2015 eingeführt. Die partnerschaftliche Inanspruchnahme von Elterngeld lässt sich jetzt besser mit einer Teilzeitbeschäftigung vereinbaren.

... ist diese Forderung in Teilen aufgegriffen worden. Seit dem 1.5.2015 ist das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft in Kraft. Dieses sieht eine 30-Prozent-Geschlechterquote für die Aufsichtsräte börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen vor. Eine Steigerung des Frauenanteils in den Vorständen soll leider nur über Zielvorgaben erreicht werden, die der Aufsichtsrat festlegt.

... wird lediglich angekündigt, Übergänge aus geringfügiger in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erleichtern und Minijobber/innen besser über ihre Rechte zu informieren.

... ist das Ehegattensplitting leider kein Thema.

DER GROSSE GEHALTS-CHECK



WAS FRAUEN UND MÄNNER IN IHREN JOBS VERDIENEN

STAND: MÄRZ 2016

Das Problem der ungleichen Entgelte von Frauen und Männern zieht sich durch fast alle Berufe. In manchen ist der durchschnittliche Einkommensunterschied besonders groß.

Bankkauffrauen verdienen im Schnitt 19 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen – das sind fast 760 Euro im Monat. Auch bei den Ingenieur/innen sind die Gehaltsunterschiede deutlich: Über 450 Euro sind es bei den Maschinenbauingenieur/innen und sogar über 500 Euro pro Monat bei den

Wirtschaftsingenieur/innen. Das hat die Auswertung einer Befragung unter rund 9.900 deutschen Arbeitnehmer/innen bei lohnspiegel.de ergeben (siehe Tabelle). Übrigens sind laut Umfrage Frauen nicht nur beim Monatseinkommen im Nachteil. Sie bekommen auch seltener Sonderzahlungen: 56

Prozent der Männer erhalten nach eigenen Angaben Weihnachtsgeld, dagegen nur 49 Prozent der Frauen. 47 Prozent der Männer bekamen Urlaubsgeld, aber nur 37 Prozent der Frauen. Männer erhielten zu 21 Prozent eine Gewinnbeteiligung, Frauen dagegen nur zu 12 Prozent.

So viel gibt's im Schnitt pro Monat (Brutto ohne Sonderzahlungen)

	MÄNNER	FRAUEN	DIFFERENZ IN €	DIFFERENZ IN %
Architekt/in	3.493	3.120	-373	-11
Bankkauffrau/mann	4.059	3.306	-753	-19
Bürokauffrau/mann	2.470	2.261	-209	-8
Call Center Agent/in	1.910	1.817	-94	-5
Chemielaborant/in	3.579	3.118	-461	-13
Dipl. Kaufmann/frau, Dipl. Betriebswirt/in	4.815	4.255	-560	-12
Einkäufer/in	3.719	3.225	-493	-13
Einzelhandelskauffrau/mann	2.532	2.191	-342	-13
Filialleiter/in	2.953	2.532	-421	-14
Großhandelskauffrau/mann	2.901	2.491	-409	-14
Industriekauffrau/mann	3.395	2.885	-510	-15
IT Berater/in	4.499	4.230	-269	-6
Koch/Köchin	2.106	1.706	-401	-19
Krankenschwester/pfleger	2.702	2.456	-246	-9
Lagerarbeiter/in	2.036	1.737	-300	-15
Maschinenbauingenieur/in	4.849	4.383	-467	-10
Personalsachbearbeiter/in	3.089	2.752	-337	-11
Physiotherapeut/in	2.266	2.033	-234	-10
Sozialpädagogin/in, Sozialarbeiter/in	3.155	2.916	-239	-8
Technische/r Zeichner/in	2.643	2.546	-98	-4
Verkäufer/in	2.056	1.919	-137	-7
Verwaltungsangestellte/r	3.165	2.769	-396	-13
Wirtschaftsingenieur/in	4.783	4.281	-502	-10
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	3.935	3.812	-123	-3

Was verdient die Frau?

Wir sagen:

WIRTSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT!

96 Prozent aller jungen Frauen wollen finanziell auf eigenen Beinen stehen und unabhängig ihr Leben bestreiten. Einfacher gesagt, als getan mit durchschnittlich 22 Prozent weniger Entgelt in der Tasche. Das DGB Projekt **Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!** macht deswegen den Gender Pay Gap zum Thema. Aber nicht nur die Lohnlücke, kann zur Stolperfalle werden. Welche Chancen und Risiken Arbeitsmarkt, Unternehmen oder Partnerschaft bereithalten, kannst du mit dem Online-Quiz „Die Generalprobe“ www.die-generalprobe.de spielerisch testen oder dich auf der Projekthomepage www.was-verdient-die-frau.de informieren.

Aufkleberserie zum Projekt



DEIN BERUF IST NICHT DABEI?

UNSER TIPP:

SELBER CHECKEN

Dann check doch einfach selber, wieviel die Kolleginnen und Kollegen in deiner Branche verdienen – und vergleiche das mit deinem eigenen Einkommen. Das Online-Portal lohnspiegel.de macht's möglich: Hier gibt es den kostenlosen Lohn- und Gehaltsvergleich zu 383 Berufen. Lohnspiegel.de ist unabhängig von kommerziellen Interessen und wird vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung betreut. Die Daten stammen von den Beschäftigten selbst, nicht von den Arbeitgebern.

www.lohnspiegel.de

Gute Arbeit muss gut bezahlt werden – Equal Pay auch im öffentlichen Dienst!

Im öffentlichen Dienst von Bund, Ländern und Kommunen regelt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) beziehungsweise der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), wer wie viel verdient. Da sollte es gerecht zugehen, meint man.

Natürlich enthalten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst keine offene Diskriminierung von Frauen. Und trotzdem: Grundlage für die Eingruppierungen im kommunalen Bereich ist noch immer der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT), dessen Regelungen bis in die 1960er Jahre zurückreichen. Und genau da liegt das strukturelle Problem: Viele weiblich dominierte Berufe waren und sind schlechter eingruppiert als traditionell „typisch männliche“ Tätigkeiten. Außerdem ist oft nicht nachvollziehbar, warum eine bestimmte Tätigkeit dieser oder jener Entgeltgruppe zugeordnet wurde. Beispiel Erzieherin: In dieser weiblich dominierten Tätigkeit braucht man einerseits eine große soziale Kompetenz und hat andererseits höhere psychische Belastungen. Beides fließt in die Tätigkeitsbewertungen aber praktisch nicht ein. Ganz anders kör-



perliche Belastungen und technische Kompetenzen, wie sie beispielsweise ein meist männlicher Betriebshandwerker hat.

„Wer will, dass Frauen und Männer gleich entlohnt werden, muss dafür kämpfen. Dazu gehört, dass Tätigkeiten etwa im Sozial- und Erziehungsdienst oder in der Pflege aufgewertet werden. Wir müssen ausufernde Befristungen, unfreiwillige Teilzeit und Minijobs zurückzudrängen, denn prekäre Beschäftigung führt zu Armut im Erwerbsleben und im Alter. Das ist ein Skandal.“

Stefanie Nutzenberger
Mitglied im Bundesvorstand der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)



Das sollte mit der Tarifrunde 2015 anders werden. Die Gewerkschaften forderten eine Neuregelung der Eingruppierungsvorschriften und Tätigkeitsmerkmale für die rund 240.000 Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst. Die Kampfbereitschaft der Beschäftigten war hoch.

Nach mehreren gescheiterten Verhandlungsrunden stimmte Anfang Mai die überwältigende Mehrheit der ver.di- und GEW-Mitglieder im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst für einen unbefristeten Streik.

In den folgenden Wochen blieben Tausende Kindertagesstätten und andere Einrichtungen der Sozial- und Erziehungsdienste bundesweit geschlossen. 40.000 Kolleginnen und Kollegen in ganz Deutschland beteiligten sich am Streik! Ihr Motto „Aufwerten jetzt! Wir bleiben dran!“

Die erste Schlichtung scheiterte. Erst am Ende der neunten Verhandlungsrunde gab es einen tragfähigen Kompromiss zwischen den verhandelnden Gewerkschaften und den Arbeitgebern. Dieser sieht vor, dass die meisten der 240.000 Beschäftigten in den Sozial- und Erziehungsdiensten rückwirkend zum 1. Juli in eine höhere Entgeltgruppe eingeordnet werden. Vor allem jüngere Erzieherinnen und Erzieher in den unteren Erfahrungsstufen werden besser gestellt. Zusätzlich gibt es Verbesserungen für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter im Allgemeinen Sozialdienst. Auch die Leitungen von Kindertagesstätten und Einrichtungen der Behindertenhilfe sowie Kinderpflegerinnen profitieren. Im Herbst stimmten die Mitglieder der Gewerkschaften in einer Urabstimmung für die Annahme des Tarifergebnisses vom 30. September 2015. Der Einstieg in eine Aufwertung des Berufsfeldes ist geschafft!

Steiniger Weg für Polizistinnen

Typische Frauenberufe werden schlechter bezahlt. Doch mit der Wahl eines typischen Männerberufs ist das Thema Entgeltgleichheit keinesfalls erledigt. Eine Studie der beiden Wissenschaftlerinnen Dr. Andrea Jochmann-Döll und Dr. Karin Tondorf zeigt: Frauen werden im Polizeivollzugsdienst „in der Mehrheit der untersuchten Bereiche schlechter beurteilt“ als ihre männlichen Kollegen. Die Schiefe zu Ungunsten der Polizistinnen sei so groß, dass „sie sich nicht mehr sachlich mit individuellen Leistungsunterschieden erklären lässt“, lautet das drastische Fazit. Auch seien die Beurteilungskriterien so konzipiert, dass Entscheidungen über Beförderungen „wesentlich von der subjektiven Wahrnehmung und Urteilsbildung der (überwiegend männlichen) Vorgesetzten abhängig gemacht würden“. In aller Deutlichkeit: In die Beurteilungen fließen leider immer noch leistungsfremde Faktoren wie Vorurteile oder Geschlechterstereotype mit ein. Hinzu kommt, dass auch Teilzeitbeschäftigte bei den Beurteilungen strukturell im Nachteil sind. Das ist ein klassischer Fall von mittelbarer Diskriminierung, denn meist sind es Polizistinnen, die ihre Arbeitszeit zugunsten von Familienpflichten reduzieren.



„Dass Frauen im Polizeidienst bei den Beurteilungen offensichtlich nicht die gleichen Chancen haben wie Männer ist ein Skandal! Wir brauchen gleiche Aufstiegs- und damit auch Einkommenschancen für Frauen und Männer. Hier sind dienstlich Verantwortliche gefordert, das System so zu verändern, dass Frauen gemäß ihrer Leistungen beurteilt werden. Die Erkenntnis, darf nicht weiter dazu führen, dass sich unser Dienstherr um offensichtliche Ungerechtigkeiten drückt.“

Elke Gündner-Ede
Mitglied im geschäftsführenden Bundesvorstand der Gewerkschaft der Polizei (GdP)



Schon als Azubi im Nachteil

Die Entgeltlücke von Frauen und Männern macht sich früh bemerkbar: Bereits während der Ausbildung sind weibliche Auszubildende oft im Nachteil. Die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen in weiblich dominierten Ausbildungsberufen liegen laut DGB-Ausbildungsreport dreizehn Prozent unter denen von männlich dominierten Ausbildungsgängen. Das sind im Schnitt satte 1284 Euro weniger pro Jahr für Azubis in weiblich dominierten Berufen. Doch nicht nur beim Gehalt sind junge Frauen im Nachteil. In den von Frauen favorisierten Ausbildungen werden häufiger Überstunden gemacht als in den männlich dominierten. Und jede/r zweite Auszubildende in „typisch weiblichen“ Ausbildungsgängen bekommt für Überstunden weder Geld noch Freizeitausgleich. Bei „typisch männlichen“ Ausbildungsberufen dagegen können drei Viertel der Azubis die Überstunden ausgleichen. Kein Wunder also, dass Auszubildende in den weiblich geprägten Berufen häufiger Probleme haben, nach der Arbeit abzuschalten. Über vierzig Prozent geben an, sich in ihrer Freizeit nicht erholen zu können. Bei den männlich dominierten Berufen sind es nur 18 Prozent der Befragten. Die strukturelle Benachteiligung im Be-



Foto: K. P. Adam/ProMedia.de

reich der von Frauen bevorzugten Ausbildungsberufe schlägt sich auch auf die Gesamtzufriedenheit nieder. Im Vergleich zu den Azubis in männlich dominierten Berufen sind sie deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung. Das kann auch daran liegen, dass der weiblich dominierte Beruf seltener als Wunschberuf bezeichnet wird und vielmehr eine Notlösung darstellt. Was also tun? Eine frühzeitige ganzheitliche Berufsorientierung, die traditionelle Vorstellungen von Berufsbildern aufbricht, kann helfen. Gleichzeitig muss darauf hingewirkt werden, dass die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen abgebaut werden.

Achtung Minijob-Falle!

Im Dezember 2014 arbeiteten fast 7,5 Millionen Menschen in geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen. Davon waren über 5 Millionen Menschen ausschließlich in sogenannten Minijobs beschäftigt. Das heißt sie haben im Monat nicht mehr als 450 Euro verdient.

Minijobs sind weiblich

Von den 5 Millionen Minijobber/innen waren 3,1 Millionen im klassischen Erwerbsalter von 25-64 Jahren. Fast drei von vier Beschäftigten in dieser Altersgruppe sind weiblich. Eigenständige Existenzsicherung von Frauen? Fehlanzeige!

Sackgasse Minijob

Keine Steuern, keine Sozialabgaben – also brutto für netto im Minijob? Was nach sorgenfreiem Zuverdienst von bis zu 450 Euro klingt, erweist sich allzu häufig als Spartrick der Arbeitgeber: Sie speisen Minijobber/innen mit Aushilfslöhnen ab, gewähren weder Urlaub noch Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Und: Für die meisten Menschen ist der Minijob kein Zuverdienst, sondern die einzige Einnahmequelle aus Erwerbstätigkeit!

Minijob = Minirente = Altersarmut

Für die meisten Beschäftigten erweisen sich die 450-Euro-Jobs als Falle. Viele Minijobber/innen erhoffen sich einen Übergang in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Teil- oder Vollzeitstelle. Doch sie bleiben regelrecht im Minijob kleben. Von ihrer Qualifikation spricht niemand mehr, an eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit ist meist nicht zu denken – mit verheerenden Folgen für die eigene Alterssicherung.

Es geht auch anders – Gewerkschaften fordern Minijob-Reform

Deswegen hat der DGB ein Reform-Konzept für Minijobs vorgelegt, das die Gleichbehandlung bei den

„Eine Minijob-Reform ist überfällig. Nach 45 Jahren im Minijob noch nicht einmal 200 Euro Rente – das ist eine erbärmliche Perspektive für das Alter. Frauen verdienen mehr!“

Ulrike Laux
Mitglied im Bundesvorstand der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt



Arbeitsbedingungen, Stärkung der eigenständigen Sozialversicherung und Altersvorsorge sowie das Ende der pauschalen Besteuerung vorsieht:

www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/auswahl.php?artikelnr=DGB21361



Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit

Im März auf der Straße und im Oktober in den Betrieben und Dienststellen: Auch im Herbst steht das Thema „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ im Zentrum der Aufmerksamkeit. Seit 2012 gibt es den „Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit“, den der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ins Leben gerufen haben.

Am Equal Pay Day wird den Gewerkschaftskolleginnen oft die Frage gestellt: „Was tut ihr eigentlich in Sachen Entgeltgleichheit?“ Die Antwort lautet: „Viel und von Jahr zu Jahr mehr!“. Und damit dieses Engagement nicht mehr im Verborgenen bleibt, nutzen immer mehr Betriebs- und Personalräte den neuen Aktionstag im Herbst, um auf das Thema und ihr eigenes Engagement aufmerksam zu machen und die Belegschaft zu sensibilisieren. Öffentlichkeitswirksame Aktionen und gewerkschaftliche Forderungen an die Politik stehen dabei nicht im Vordergrund. Doch der „Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit“ ist viel mehr als die kleine, stille Schwester des Equal Pay Day. Deswegen setzen wir uns an diesem Tag im Detail mit den Fakten auseinander. Los geht's!

Kriegt mein Kollege tatsächlich 22 Prozent mehr Gehalt?

Nein, so simpel ist das Thema Entgeltungleichheit nicht. Die 22 Prozent sind der Brutto-Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen über alle Berufe, Branchen und Beschäftigungsformen in Deutschland hinweg. Diese Differenz nennt man „unbereinigte Lohnlücke“, die sich durch eine Reihe von Faktoren erklären lässt: So arbeiten Frauen oft



in anderen Berufen und Branchen, in denen geringere Gehälter gezahlt werden. Und während Frauen zugunsten familiärer Verpflichtungen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder das Arbeitszeitvolumen – zum Teil längerfristig – reduzieren, konzentrieren sich Männer auf ihr berufliches Fortkommen, üben höherqualifizierte Tätigkeiten aus und bekleiden Führungspositionen mit entsprechender Bezahlung. Deswegen ist es wichtig die Rahmenbedingungen zu verbessern und beispielsweise die Kinderbetreuung auszubauen, ein Rückkehrrecht aus Teilzeit gesetzlich zu verankern, partnerschaftliche Arbeitszeitmodelle zu fördern und Führungsfunktionen in Teilzeit zu etablieren. Doch das reicht nicht, denn rechnet man alle unterschiedlichen Ausstattungsmerkmale von Männern und Frauen heraus, bleibt eine „bereinigte Lohnlücke“, die Fachleute auf zwei bis sieben Prozent beziffern. Ein kleiner Teil der Lohn Differenz ist also tatsächlich auf Entgeltdiskriminierung zurückzuführen.

Was genau verstehen wir unter Entgeltdiskriminierung?

Bei Entgeltdiskriminierung unterscheiden wir zwischen unmittelbarer und mittelbarer Entgeltdiskriminierung. Unmittelbare Diskriminierung bedeutet, dass der Kollege bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit mehr Gehalt bekommt als seine Kollegin. Mit transparenten Lohnstrukturen erkennt man unmittelbare Entgeltdiskriminierung sehr schnell. Die größere Herausforderung ist die mittelbare Diskriminierung. Sie entsteht, wenn Tätigkeiten unterschiedlich bewertet und bezahlt werden, die ei-

gentlich gleichwertig sind. Um mittelbare Diskriminierung zu erkennen, ist der Einsatz von qualitativen Prüfinstrumenten nötig, beispielsweise eg-check.

Und was genau leistet der eg-check?

Dem eg-check liegt rechtlich das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) und das europäische Unionsrecht zu Grunde. Mit diesem Prüfinstrument wird geprüft, ob der Grundsatz „Gleiches Entgelt bei gleicher und gleichwertiger Arbeit“ erfüllt ist. Gearbeitet wird mit Statistiken, Regelungs-Checks und Paarvergleichen. Dabei wird jeder Entgeltbestandteil separat betrachtet. Ziel dieses Prüfinstrumentes ist es, Aussagen zu treffen, ob Diskriminierungen vorliegen und wenn ja, in welcher Höhe. Die diskriminierenden Elemente und die Ursachen der Benachteiligung können nach Anwendung von eg-check benannt werden. So wird ganz deutlich, ob, und wenn ja, an welcher Stelle Diskriminierung auftritt. Die Unternehmen können dann Maßnahmen entwickeln, diese zu beseitigen.

Wofür brauchen wir ein Lohngerechtigkeitsgesetz?

Theoretisch könnte jedes Unternehmen eigenständig Entgeltanalysen durchführen und mögliche Entgeltdiskriminierung beseitigen. Einige Betriebs- und Personalräte haben das Thema ja auch sehr erfolgreich in ihre Unternehmen und Dienststellen getragen. Das Durchführen von Entgeltanalysen ist aber ohne Bereitschaft der Arbeitgeber nicht möglich und bei der Mehrzahl der Unternehmen stehen Entgeltanalysen nun einmal nicht ganz oben auf der Prioritätenliste. Deswegen ist es notwendig, möglichst vielen Unternehmen die Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen gesetzlich vorzuschreiben und bei festgestellter Entgeltdiskriminierung auf deren Beseitigung zu dringen. Wir möchten nicht, dass Frauen selbst aktiv werden müssen, um gegen etwaige Entgeltdiskriminierung vorzugehen, denn sie setzen sich dabei dem Risiko aus, ihr gutes Verhältnis zum Arbeitgeber und ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu gefährden. Wer aber nur einmal bei seinem eigenen Gehalt überschlägt, was lediglich zwei Prozent mehr (bzw. weniger) monatlich, jährlich oder über das ganze Berufsleben gerechnet ausmachen, wird erkennen, dass an dieser Stelle Handlungsbedarf besteht! Deswegen brauchen wir ein Lohngerechtigkeitsgesetz, das den Kolleginnen Entgeltgleichheit auf betrieblicher Ebene garantiert.

In den Betrieben präsent: Das DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“



Bildunterschrift

Foto: Meissner/DGB

Seit 2007 vermittelt das DGB-Projekt praxisbezogenes Wissen zu unterschiedlichen Vereinbarkeitsthemen. In der aktuellen Phase des Projektes stehen partnerschaftliche Arbeitszeitlösungen im Fokus. Eine große Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland wünscht sich eine gerechtere Arbeitszeitverteilung zwischen den Geschlechtern. Denn um Entgeltgleichheit zu erreichen, ist es wichtig, dass nicht auf der einen Seite Frauen nach der Familiengründung ihre Arbeitszeit reduzieren oder gar ganz aus dem Beruf aussteigen und Männer auf der anderen Seite sogar länger arbeiten, nachdem sie Vater geworden sind. Mit der Perspektive auf partnerschaftliche Vereinbarungen möchten wir den Diskussionen um Vereinbarkeit von Familie und Beruf neuen Schwung verleihen. Dabei unterstützt das Projekt Gewerkschaften und Interessenvertretungen in bewährter Weise: Durch Information, Qualifikation, Beratung, Vernetzung und Diskussionen fördern wir die Umsetzung familienbewusster Arbeitszeiten. Dazu werden u. a. Veröffentlichungen zu den Themenschwerpunkten erarbeitet, die in Seminaren, Workshops und



Fachtagungen verbreitet werden. Auch ein Angebot zu kostenfreier Beratung bzw. Coaching kann in Anspruch genommen werden. Die Beratung richtet sich an Betriebs- und Personalräte, die sich mit dem Arbeitgeber auf ein gemeinsames Beratungsziel verständigen. Das Projekt begleitet und moderiert den Beratungsprozess, um betriebsspezifische Lösungen umzusetzen (z. B. bei der Einführung von Zeitkonten, Telearbeit, pflegensensiblen Arbeitszeiten oder der Umstellung von Schichtmodellen). Das Coaching ist speziell entwickelt für die BR-/PR-Gremien und soll die Interessenvertretung als Ansprechpartner in Sachen Vereinbarkeit fit machen. Damit sind Gremien angesprochen, die entweder wenige Erfahrungen mit familienbewussten Arbeitszeiten haben oder ihre Handlungsfähigkeiten in diesem Bereich verbessern wollen.

Weitere Informationen und Kontakt zum Projektteam über die Homepage:

www.familie.dgb.de

Arbeit 4.0 – die Weichenstellung für die Balance von Arbeit und Privatleben gestalten

Regina Rusch-Ziemba

ist stellvertretende Vorsitzende der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG). Sie ist zuständig für Tarifpolitik sowie Sozial- und Familienpolitik.



Der digitale Wandel trifft die Verkehrsunternehmen (insbesondere auf der Schiene) in vielfacher Weise. Dazu gehört die verstärkte Nutzung von Smartphones bzw. Tablets und damit verbunden eine neue Erreichbarkeit ebenso wie die Veränderung von Arbeitsplätzen im Vertrieb weg von Präsenzbetreuung der Kundinnen und Kunden hin zu Videoreise- und Callcentern. Die Veränderungen zeigen sich zudem in neuen digitalen Technologien in Stellwerken und in Zügen. Der technologische Wandel trifft die Beschäftigten in Bahnunternehmen also in vielfacher Weise. Neue Mobilitäts- und Flexibilitätsansprüche der Kundinnen und Kunden flankieren diese Entwicklungen.

Mobile Arbeit und hohe Einsatzbereitschaft sind für die Bahnerinnen und Bahner wie auch die Beschäftigten in Logistik und Busunternehmen kein Neuland. Damit verbunden ist seit langer Zeit die Diskussion von balanceorientierten Arbeitszeiten, Home-Office u.v.m.

Wenn wir jedoch den hohen Anspruch an die Flexibilität der Einzelnen in den Blick nehmen, sind die Balanceversprechen der neuen mobilen Technologien, mit welchen beliebig daheim und unterwegs gearbeitet werden kann, erst einmal praktisch einzulösen.

Die EVG setzt sich derzeit intensiv mit Fragen der Gestaltung (und des Schutzes) „Guter digitaler Arbeit“ angesichts flexibler und mobiler werdender Arbeitswelten auseinander. Federführend ist die Tarifabteilung unter Regina-Rusch-Ziemba. Hier ist 2015 ein Tarifvertrag zur zukunftsfähigen Weiterentwicklung des Entgeltsystems (TV Arbeit 4.0) abgeschlossen worden. Ziel ist, den Digitalisierungsprozess zu begleiten, Prozesse und Themen zu verhandeln und damit rechtzeitig wichtige Weichenstellungen vorzunehmen.

Im Tarifvertrag ist die Arbeitszeit genauso Thema wie auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Regina Rusch-Ziemba: „Wir wollen auf den Weg in eine digitale Zukunft mit guter balanceorientierter Arbeit. Aber das müssen wir auch nachhaltig einfordern und die aktuellen Entwicklungen kritisch und aufmerksam gestalten.“



MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN BRINGEN

Edeltraud Glänzer

ist seit 2005 Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands und wurde 2013 als erste Frau zur stellvertretenden Vorsitzenden der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie gewählt. Die IG BCE setzt sich seit Jahren dafür ein, mehr Frauen in Führung zu bringen – auch in der eigenen Gewerkschaft.

Noch immer sind die Führungsetagen deutscher Unternehmen von Männern dominiert. Seit Anfang 2016 ist das Gesetz für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen in Kraft. Welche Maßnahmen sind darüber hinaus notwendig, damit mehr Frauen in Führungs- und Vorstandspositionen kommen?

Wir müssen weiter an den Rahmenbedingungen in der Gesellschaft und in den Unternehmen arbeiten. So ist das Thema der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zwar in aller Munde, aber nach wie vor noch nicht ausreichend abgearbeitet. Solange Männer ihre berufliche Entwicklung vorantreiben können, während Frauen Kinder erziehen oder Pflegebedürftige betreuen, ist es schwierig mehr Frauen in Führung zu bringen. Die neue Partnerschaftlichkeit müssen und werden wir noch weiter voranbringen. Der Fortschritt ist hier noch ausbaubar.

Wir müssen darüber hinaus weiter daran arbeiten, dass Berufswahlverhalten von jungen Frauen zu erweitern. Wer sich zu Beginn des Arbeitslebens für einen Beruf mit Zukunft und Perspektive entscheidet, hat es später leichter eine Fach- oder Führungskarriere anzustreben.

Außerdem entscheidet sich oft schon an dieser Stelle, wie hoch die Gefahr von prekärer oder unsicherer Beschäftigung im Berufsverlauf ist. Auch hier gibt es noch viel zu tun.

Es geht aber auch darum, kollektive Rechte zu stärken. Dafür brauchen wir starke Betriebsräte mit mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten. Sie sind diejenigen, die nicht nur Mitentscheiden, sondern Umsetzungen überwachen und entsprechend intervenieren können.

Wie sieht Eure Zusammenarbeit mit den Arbeitgeberverbänden zur Förderung von mehr Frauen in Führungspositionen aus?

Mit dem Bundesarbeitgeberverband der chemischen Industrie sind wir auf einem guten Weg. Es gibt seit vielen Jahren einen paritätisch besetzten Arbeitskreis, der die Chancengleichheit von Frauen und Männern vorantreibt. Wir haben gemeinsam Projekte wie „Frauen – Macht – Erfolg“ durchgeführt und werden in diesem Jahr eine aktualisierte Sozialpartnervereinbarung unterzeichnen. Mit einem neuen Projekt „KarisMa – Karriere 50plus – Mit Erfahrungen punkten!“ wollen wir Frau-

en mittleren Alters in den Fokus nehmen. An anderen Arbeitgeberverbänden sind wir dran – zum Beispiel mit gemeinsamen Aufrufen zum Zukunftstag und mehr.

In der IG BCE habt Ihr das Projekt „30-30-30“. Was hat es damit auf sich?

Wir haben uns schon vor Jahren eine Selbstverpflichtung gegeben. Wir wollen mehr Frauen im politischen hauptamtlichen Bereich, mehr Frauen in unseren Führungsfunktionen und mehr Frauen in den von uns zu besetzenden Mandaten im Aufsichtsrat. Bei den Gewerkschaftssekretärinnen sind wir mit 30,5 Prozent schon sehr gut, der ehrenamtliche Hauptvorstand ist sogar mit 38,5 Prozent Frauen besetzt. An anderen Stellen arbeiten wir noch. So sind rund 22 Prozent der Gewerkschaftsmandate in paritätisch besetzten Aufsichtsräten bei uns an Frauen vergeben. Wir arbeiten darüber hinaus an den Rahmenbedingungen. So sind wir inzwischen seit 10 Jahren nach dem audit berufundfamilie zertifiziert. Aber auch wir haben noch eine Menge zu tun.

6
Prozent betrug der Frauenanteil in den Vorständen der 200 umsatzstärksten Unternehmen – lediglich eine Steigerung um ein Prozent zum Vorjahr. Betrachtet man nur die Top-100-Unternehmen liegt der Anteil der Vorstandsfrauen bei nur 5 Prozent (Quelle: Managerinnen-Barometer 2016, DIW Wochenbericht 2/2016)

149
der 200 umsatzstärksten Unternehmen arbeiten ganz ohne eine Frau in ihrem Vorstand. Von den 51 anderen Unternehmen haben 45 nur ein weibliches Vorstandsmitglied und in lediglich sechs Unternehmen arbeiten zwei Vorstandsfrauen. (Quelle: Managerinnen-Barometer 2016, DIW Wochenbericht 2/2016)

3
der Top-200-Unternehmen haben eine Frau als Vorsitzende des Vorstandes. 98,5 Prozent dieser Unternehmen werden von Männern geführt. Unter den Top-100-Unternehmen hat kein Unternehmen eine weibliche Vorstandsvorsitzende. (Quelle: Managerinnen-Barometer 2016, DIW Wochenbericht 2/2016)

Frauenquote in über 100 Unternehmen in Kraft!

Nun ist es endlich soweit: Für 105 Unternehmen, die sowohl börsennotiert als auch paritätisch mitbestimmt sind, gilt seit Januar 2016 eine fixe 30-Prozent-Quote für die Aufsichtsräte. Und das bedeutet vor allem eines: Stühle rücken zugunsten von Kolleginnen und vor allem für Vertreterinnen der Anteilseignerseite bei den nächsten Aufsichtsratswahlen! Nun ist Quote aber nicht gleich Quote: In der Regel gilt die Gesamtbetrachtung des Aufsichtsrats beim Erreichen der 30-Prozent-Vorgabe. Bei Einspruch einer der beiden Seiten vor der Wahl, muss sowohl die Kapitalseite als auch die Arbeitnehmerseite die Geschlechtervorgabe erfüllen. Derzeit gleicht in deutlich mehr Fällen die Arbeitnehmerseite das Defizit der Anteilseigner aus. Auch insgesamt haben die Arbeitnehmer/innen mit bereits 39 gesetzkonform besetzten Aufsichtsräten gegenüber 26 auf der Anteilseignerseite die bessere Vorarbeit geleistet. Dennoch bleibt das Erreichen der Geschlechterquote für beide Seiten eine Herausforderung! Und der Gesetzgeber kennt beim Nicht-Erreichen kein Pardon: Der Stuhl bleibt einfach leer.

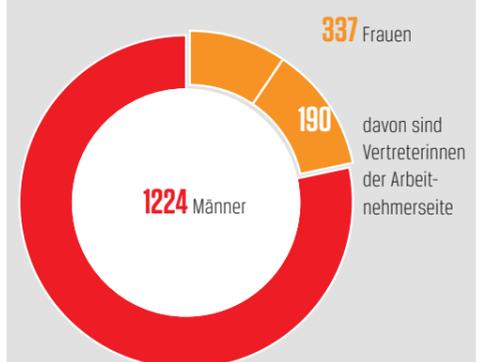
Weniger strikt sind die Vorgaben bei den Zielvorgaben für rund 3500 mitbestimmte oder börsennotierte Unternehmen. Sie sind angehalten zu formulieren, wie sie den Frauenanteil in ihren Vorständen, Aufsichtsräten und den zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstandes steigern wollen. Leider zeichnet sich ab, dass die Möglichkeit, sich mit einer Steigerung von null Prozent zu begnügen, tatsächlich genutzt wird. Wird hier erneut der Beweis erbracht, dass der Weg der Freiwilligkeit zum Scheitern verurteilt ist? Wir bleiben dran!

Frauen in der Minderheit

Für 105 Unternehmen gilt künftig eine Geschlechterquote im Aufsichtsrat. Die Quote wird derzeit ...



In den Aufsichtsräten der von der Quote erfassten Unternehmen sitzen ...



So viele Frauen fehlen aktuell:

174

Quelle: Weckes 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

Hürden des Wiedereinstiegs niederreißen

Nach einer längeren beruflichen Auszeit auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen, ist häufig kein Zuckerschlecken. Vor dieser Herausforderung stehen vor allem Frauen, die wegen der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen – oder wegen beiden Anforderungen zugleich – ihre Erwerbstätigkeit mehr oder weniger lange unterbrochen haben und nun wieder berufstätig sein wollen oder müssen.

Den beruflichen Wiedereinstieg unterstützt das Bundesfamilienministerium mit dem Aktionsprogramm Perspektive Wiedereinstieg. Die Erwerbstätigkeit von Frauen soll über die ganze Erwerbsbiografie hinweg gestärkt werden. Beim Wiedereinstieg sollen sich faire Einkommensperspektiven eröffnen. Wer mit 40 Jahren in eine qualifizierte Berufstätigkeit zurückkehrt, hat noch 27 Jahre bis zum Renteneintritt. Da eröffnen sich Möglichkeiten für die berufliche Entwicklung und eine spürbare Verbesserung der eigenen Alterssicherung.

Das Lotsenportal „Perspektive Wiedereinstieg“ www.perspektive-wiedereinstieg.de unterstützt

Frauen, die beruflich wieder aktiv werden wollen, bei der Vorbereitung des Wiedereinstiegs. Es stellt Informationen, Entscheidungshilfen sowie Checklisten zur Verfügung und weist auf Bildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten sowie Beratungsangebote hin. Mithilfe des Wiedereinstiegsrechners lässt sich ermitteln, mit welchem Entgelt berufliche Wiedereinsteigerinnen ungefähr rechnen können. Auch die Rentenansprüche werden berechnet. Viele Fragen, die sich im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen, werden aufgegriffen, Entscheidungshilfen angeboten. Mit ihnen dürfen sich auch die (Ehe-)Partner befassen. Sie sind aufgefordert, ihre (Ehe-)Partnerinnen während der Wiedereinstiegsphase aktiv zu entlasten und Verantwortung für Aufgaben in Familie und Haushalt zu übernehmen.

Welche Frau dann immer noch an sich oder ihren Möglichkeiten zweifelt, sollte in den Erfolgsgeschichten anderer Frauen schmökern, um – hiervon ermutigt – eine Perspektive zu entwickeln und den eigenen Wiedereinstieg in die Hand zu nehmen.

ElterngeldPlus

Ein Plus für mehr Partnerschaftlichkeit!

Als politische Antwort auf den verstärkten Wunsch nach partnerschaftlicher Vereinbarkeit hat die Bundesregierung im Juli 2015 das ElterngeldPlus als Weiterentwicklung/Ergänzung des bisherigen Elterngelds eingeführt. Das neue ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und flexibleren Regelungen zur Elternzeit gibt Eltern mehr Zeit für die Familie und ermöglicht mehr Partnerschaftlichkeit bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit dem ElterngeldPlus können Mütter und Väter Familienaufgaben künftig besser mit einer Teilzeitbeschäftigung kombinieren, ohne dass sie gegenüber Eltern, die sich für einen vorübergehenden Ausstieg aus dem Beruf entscheiden, finanziell benachteiligt werden. Auch der häufig gewünschte frühere Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit wird durch die neue Familienleistung erleichtert.

Was ist neu?

Der monatliche ElterngeldPlus-Betrag ist maximal halb so hoch wie das Elterngeld, das man ohne Erwerbstätigkeit nach der Geburt bekommt. Dafür können Mütter und Väter die Leistung aber doppelt so lang beanspruchen. Nach der Faustregel: Ein regulärer Elterngeldmonat = zwei ElterngeldPlus-Monate in Teilzeit. Die maximale Bezugszeit liegt bei 28 Monaten für Paare oder Alleinerziehende. Darüber hinaus können Mütter und Väter künftig mehr (unbezahlte) Elternzeit auf die späteren Lebensjahre des Kindes übertragen. Von Juli 2015 an ist es möglich, 24 statt wie bisher zwölf Monate auf den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes zu verteilen. Die Zustimmung des Arbeitgebers ist dafür nicht mehr notwendig. Allerdings müssen Erwerbstätige die Elternzeit für diesen Zeitraum früher als bisher anmelden: Es gilt eine Frist von 13 statt wie bisher sieben Wochen.

Wie berechnet sich das ElterngeldPlus?

Das ElterngeldPlus berechnet sich wie das Elterngeld aus dem Einkommen, das die Mutter oder der Vater vor der Geburt des Kindes verdient

hat. Es ist monatlich begrenzt auf die Hälfte des Elterngeldes, das ihnen auf Basis dieses Einkommens zusteht. Das ElterngeldPlus gleicht insgesamt das Einkommen aus, das Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zur vollen Erwerbstätigkeit in ihrem Job entgeht. Bisher errechnete sich das Elterngeld auf Grundlage des entgangenen Lohns bei einer Teilzeittätigkeit und fiel daher niedriger aus. Mit der Neuregelung erhalten Mütter und Väter, die Elterngeld-Plus beziehen und einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, in der Summe den gleichen Betrag wie Eltern, die während des Elterngeldbezugs ganz aus der Erwerbstätigkeit aussteigen. Wer mit dem bisherigen Elterngeld Teilzeit arbeitet, verliert einen Teil seines Elterngeldanspruchs und bekommt insgesamt weniger als Beschäftigte, die ganz aus dem Beruf aussteigen. Diese Eltern erhalten nun ElterngeldPlus mit maximal der Hälfte des Basiselterngeldes, aber doppelt so lange.

Wie funktioniert der Partnerschaftsbonus?

Der Partnerschaftsbonus fördert Eltern, die ihre Sorgearbeit gleichmäßig untereinander aufteilen. Wenn beide Elternteile parallel in mindestens vier zusammenhängenden Monaten zwischen 25 und 30 Wochenstunden in Teilzeit erwerbstätig sind, erhalten beide vier weitere Monatsbeträge ElterngeldPlus (Partnerschaftsbonusmonate). Dadurch wird die durchschnittliche Arbeitszeit zugunsten der Kinderbetreuung merklich niedriger ausfallen als bei einer Vollzeittätigkeit. Gleichzeitig gewährleistet der Stundenumfang, dass die Familie dauerhaft finanziell abgesichert ist und beide Elternteile zum Lebensunterhalt beitragen. Das ElterngeldPlus sowie der Partnerschaftsbonus können kombiniert werden und stehen auch über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus zur Verfügung.

Was haben die neuen (Elterngeld-)Regelungen für Vorteile? Was bringen die neuen Elterngeldregelungen?

Mit dem ElterngeldPlus und dem Partnerschaftsbonus werden gesetzliche Anreize geschaffen, um eine partnerschaftlichere Aufteilung von

Arbeits- und Familienzeiten zu erreichen. Zum einen können Eltern ihre bezahlte Elternzeit um einige Monate verlängern, wenn sie gleichzeitig Teilzeit arbeiten. Zum anderen erhalten sie vier Bonusmonate, wenn sie gleichzeitig ihre Arbeitszeit reduzieren, um für die Familie da zu sein. Durch solche partnerschaftlichen Lösungen besteht die Möglichkeit die große Diskrepanz zwischen den männlichen und weiblichen Arbeitszeiten zu verkleinern, was ein zentrales Anliegen des DGBs ist. Das ElterngeldPlus unterstützt darüber hinaus den Wunsch vieler Mütter, auch während der Familienphase mit einem nennenswerten Einkommen zum Lebensunterhalt der Familie beizutragen und die Möglichkeit zu haben, früher wieder in den Beruf einzusteigen. Mit den neuen Elterngeldregelungen werden Rahmenbedingungen dafür geschaffen, dass insbesondere Frauen nach der Geburt eines Kindes eine Erwerbstätigkeit oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze ausüben können und nicht in prekäre Beschäftigungsverhältnisse gedrängt werden. Und auch für Väter ist das ElterngeldPlus-Modell attraktiv. Für sie ist Teilzeitarbeit während der Elternzeit eine Chance ihre Arbeitszeiten flexibler zu gestalten, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Das neue Gesetz kann somit die vorhandenen Teilzeitpotenziale unterstützen und weiterentwickeln. Je mehr Männer Teilzeit arbeiten, desto schneller wird Vollzeit nicht mehr als die Norm angesehen und Präsenzkulturen aus den Betrieben verschwinden.

Einen ausführlichen Ratgeber zu Rechten und Ansprüchen von Eltern hat die DGB-Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik veröffentlicht.

www.frauen.dgb.de

Der Elterngeld-Rechner, mit dem Eltern ihren Anspruch auf das Elterngeld bzw. ElterngeldPlus selbst ermitteln können und weitere Informationen zu den neuen Regelungen sind auf der Internetseite des Bundesfamilienministeriums zu finden:

www.familien-wegweiser.de

Falsche Steuerklasse kostet bares Geld

Die große Mehrheit der steuerpflichtigen Ehepaare bevorzugt bei der Einkommensteuererklärung die Steuerklassenkombination III/V. Denn: Je größer der Verdienstunterschied desto größer der Splittingvorteil. Der Betrag landet in der Regel auf dem Konto des Ehemanns. Die Kombination bedeutet für den besser verdienenden Partner ein erheblich höheres Nettoeinkommen. Das Gehalt des geringer verdienenden Partners, meistens der Frau, wird mit hohen Abzügen belastet.

Das Ehegattensplitting fördert Ehen mit ungleich verteilten (hohen) Einkommen und trägt dazu bei, dass Männer und Frauen nicht in gleichem Maße am Erwerbsleben teilhaben. Es behindert die gleichmäßigere Verteilung von Familienarbeit. Mit ihrer hohen Steuerbelastung macht die Steuerklasse V reguläre Beschäftigung für die weniger verdienende Person in der Ehe unattraktiv. Auf diese Weise werden viele Frauen in Minijobs getrieben.

Tragen Ehepartnerinnen in gleichem Maße zum Familieneinkommen bei wie der Ehemann, gibt es keinen Splittingvorteil. Auch dann nicht, wenn sie Kinder erziehen und einen Platz in der Kita brauchen, um berufstätig sein zu können.

Achtung Falle!

Mehr Netto zum Leben dank Steuerklassenkombination III/V, das ist für die meisten Paare so lange okay, bis sie Lohnersatzleistungen wie beispielsweise Elterngeld beantragen. Die hohen Abzüge in der Steuerklasse V wirken sich nämlich bei der Berechnung staatlicher Transferleistungen nachteilig aus. Die Höhe der Lohnersatzleistungen wie etwa Arbeitslosengeld, Krankengeld oder Elterngeld errechnet sich nämlich aus dem Nettoeinkommen.

Was das genau bedeutet, macht ein Rechenbeispiel klar: Bei einem Bruttojahresgehalt des Ehemanns von 48.000 Euro und von 24.000 Euro für seine Partnerin ist ihr Nettoeinkommen in der Steuerklasse V um 2.872 Euro pro Jahr geringer als in der Steuerklasse IV. Ihr Anspruch auf Elterngeld sinkt monatlich um 140 Euro, denn es berechnet sich aus dem durchschnittlichen monatlichen Nettoeinkommen des betreuenden Elternteils, und das ist in der Regel immer noch der schlechter verdienende Ehepartner, häufig die Ehefrau. Das Krankengeld wäre um 243 Euro monatlich und das Arbeitslosengeld um 149 Euro niedriger als in der Steuerklasse IV.

Frauen, die damit rechnen, demnächst Elterngeld, Arbeitslosengeld oder Mutterschaftsgeld zu beziehen oder planen, in Altersteilzeit zu gehen, sollten rechnen: Bevor eine Steuerklassenkombination ge-

wählt wird, sollte genau geprüft werden, wie sich das auf die Höhe der Lohnersatzleistungen auswirkt.

Beim Elterngeld muss der Antrag auf einen Steuerklassenwechsel spätestens sieben Monate vor dem Monat gestellt werden, in dem der Mutterschutz beginnt. Dann berechnet die Elterngeldstelle das Elterngeld so, als sei die Antragstellerin während der relevanten zwölf Monate vor der Geburt, dem Bemessungszeitraum des Elterngelds, in der Steuerklasse IV gewesen.

Männer und Frauen müssen endlich gerecht besteuert werden! Erste Maßnahme: Weg mit der Steuerklassenkombination III/V! Her mit der Steuerklassenkombination IV/IV! So würde das Erwerbseinkommen in Paarhaushalten gerechter abgebildet und Frauen würden motiviert, eine Beschäftigung auszuüben, die die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet. Sehr zum Wohle ihrer Alterssicherung.



ERFOLG! Das Betreuungsgeld ist weg!

Im Sommer 2015 war dann schon wieder Schluss: Das Bundesverfassungsgericht kippte das hochumstrittene Betreuungsgeld. Begründung: Der Bund ist gar nicht zuständig! Erst die Vorgängerregierung aus CDU, CSU und FDP hatte auf Druck der Christsozialen diese zu Recht als „Herdprämie“ geschmähte Leistung für Eltern, die ihre Kinder in keine staatliche Betreuungseinrichtung schicken, eingeführt. Was bleibt, ist eine leidenschaftlich geführte gleichstellungspolitische Debatte und die traurige Erkenntnis, dass sich die Kritiker nicht argumentativ gegen das Betreuungsgeld durchsetzen konnten, sondern nur der gerichtliche Weg erfolgreich war. Was kommt, ist ein bayerisches Betreuungsgeld. Für unsere Kolleginnen im Freistaat heißt es also weiterhin: **Herdprämie, nein danke!**

**Beitrittserklärung
in eine Gewerkschaft des
Deutschen Gewerkschaftsbundes**



Der Mitgliedsbeitrag beträgt in der Regel ein Prozent des Bruttoeinkommens. Stark vergünstigte Beiträge gibt es für Studierende, Arbeitslose und Rentner. **Weitere Infos unter: www.dgb.de/service/mitglied-werden**

Name	Vorname
Straße	Hausnummer
PLZ / Wohnort	Geburtsdatum
Nationalität	Geschlecht
Telefon	E-Mail
Beruf / Studienrichtung	Beschäftigung bei / Hochschule
Ort der Beschäftigung / Ausbildung / des Studiums	Branche / Wirtschaftszweig

Beruflicher Status
 Arbeiter/in Angestellte/r Beamtin/Beamter Auszubildende/r Student/in Sonstiges

Monatl. Bruttoeinkommen (zur Berechnung des Mitgliedsbeitrages)

Geldinstitut

Konto-Nr. / IBAN (Bankleitzahl)

Datum Unterschrift

Die in obigem Formular gemachten Angaben berechtigen die zuständige Gewerkschaft, diese Daten zur Erledigung der im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben (Mitgliederbestandsverwaltung, Mitgliederinformation sowie Beitragseinzug) im erforderlichen Umfang elektronisch zu verarbeiten. Die Datenweitergabe an die zuständige Gewerkschaft erfolgt ausschließlich im Rahmen dieser Zweckbestimmung und erfolgt in einem verschlüsselten Verfahren.

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft meinen satzungsgemäßen Beitrag bei Fälligkeit von meinem angegebenen Konto per Lastschrift abzubuchen. Sollte mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweisen, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts keine Einlösungsverpflichtung. Die vorstehende Einverständniserklärung sowie die Lastschriftbevollmächtigung kann ich nur gegenüber der oben genannten Gewerkschaft widerrufen.

Bitte ausfüllen, unterschreiben und an den DGB-Bundesvorstand, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin senden oder faxen an 030-24060655.



Frauen in Europa

Die Ausgabe 01/2016 der **frau geht vor** widmet sich dem Thema „Europa auf Kurswechsel – Abschied von der Gleichstellungspolitik?“. Die Ausgabe kann bestellt werden unter www.dgb-bestellservice.de oder unter www.frauen.dgb.de/frau-geht-vor heruntergeladen werden.

www.frauen.dgb/frau-geht-vor

GENDER EQUALITY INDEX



Den Stand der Gleichstellung auf einer Punkteskala messen? Das Europäische Institut für Geschlechterfragen (EIGE) mit Sitz in Vilnius macht es möglich. Dazu werden sechs Felder untersucht: Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht und Gesundheit. Jedes dieser Felder hat wiederum zwei Unterkategorien. Die maximale Punktzahl liegt bei 100. Ziel ist es, den Akteurinnen und Akteuren der nationalen Gleichstellungspolitik vergleichende Daten für ihre Arbeit zu liefern. Dafür wurden drei Konzepte von Gleichheit ermittelt: der Gleichheitsansatz, der das Ziel hat, Frauen beispielsweise über Quoten oder Antidiskriminierungsgesetze dort einzubeziehen, wo sie unterrepräsentiert sind. Der Differenz-Ansatz, der z.B. im Schwangerenschutz zum

Ausdruck kommt, und der Transformationsansatz, bei dem die Geschlechterdimension erst einmal problematisiert werden muss und für den Gender Mainstreaming die beste Strategie ist. Ungewöhnlich ist die Breite der Themenfelder, auf denen Gleichstellung ermittelt wird, und das quasi „verrechnen“ der sehr unterschiedlichen gleichstellungspolitischen Aspekte, die dann schlussendlich zu einem Gesamtergebnis führen. Der EU-Durchschnittswert liegt bei 52,9 Punkten. Der von Deutschland etwas über dem Durchschnitt bei 55,3. Spitzenreiter sind die skandinavischen Länder Dänemark, Finnland und Schweden mit einem Gleichstellungsindex von über 70 Punkten. Neugierig geworden? Alle Ergebnisse findet ihr unter:

eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/2012/RO

Netzwerk „Gender Wage Watchers“

Was passiert in anderen EU-Staaten anlässlich des Equal Pay Day?

Informationen rund um das Thema Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in Europa bietet das Netzwerk „Gender Wage Watchers“ www.genderpaygap.eu. Die Registrierung ist kostenlos und für alle Interessierten offen. News aus Deutschland und anderen EU-Staaten erhält man auch über Facebook.



[genderwagewatchers](https://www.facebook.com/genderwagewatchers)

Ronja verdient mehr

Ronja ist wie du. Sie wird ihr ganzes Leben hindurch weniger Chancen und Möglichkeiten haben, weil sie eine Frau ist. Das glaubst du nicht? Dann sieh dir Ronjas Lebenslauf an.

Mit einer interaktiven Homepage macht das Jahoda-Bauer-Institut aus Österreich darauf aufmerksam, dass viele Frauen im 21. Jahrhundert noch immer nicht die gleichen Chancen und Möglichkeiten wie Männer haben. So zeigt der Lebenslauf einer fiktiven Figur namens Ronja, wo es genau hakt: von den unzureichenden Kinderbetreuungsplätzen für Unter-Dreijährige, über die vorhandenen Gehaltsunterschiede beim Berufseinstieg bis zur Tatsache, dass noch immer Welten zwischen Männer und Frauen liegen, wenn es um die Pensionshöhe geht.



www.ronja-verdient-mehr.at

EU Projekt zum Gender Pay Gap



Wieviel verdienen Bankangestellte in Kroatien? Und wie hoch ist das Gender Pay Gap im Gesundheitssektor in Spanien? Wie sieht das Gesetz zur Entgeltgleichheit in Belgien aus? Der soeben erschienene Bericht gibt einen Überblick über die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern in sechs europäischen Ländern. Genauer untersucht wurden der Finanzsektor und der Gesundheitssektor. Der Bericht (in englischer Sprache) steht kostenlos online zur Verfügung.

www.genderpaygap.eu

15:56 Bewegung

In Schweden machen Frauenorganisationen und Gewerkschaften seit dem Jahr 2012 gemeinsam auf die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern aufmerksam, indem sie anlässlich des Internationalen Frauentages die Kampagne „Time for Pay all Day“ initiierten. Aus dieser Kampagne entstand nun die 15:51 Bewegung, die mittlerweile – da der Gender Pay Gap leicht zurückgegangen ist – die 15:56 Bewegung ist. Was steckt hinter dieser Zahl?

Symbolisch gibt sie die Uhrzeit an, zu der Frauen jeden Tag aufhören könnten zu arbeiten. Modellhaft wurde von einem 8-Stunden-Tag und damit 480 Stunden bezahlter Arbeit ausgegangen. Bei einem Arbeitsbeginn um 8 Uhr und einem Arbeitsende um 17 Uhr (inkl. 1 Stunde Pause) können Frauen, die in Schweden durchschnittlich 13,4% weniger verdienen, bereits 64,32 Minuten eher nach Hause gehen – also um 15:56 Uhr!

In Deutschland könnten Frauen – nimmt man diese Modellrechnung als Basis – dann bereits um 15:15 Uhr gehen Feierabend machen.



Impressum

Herausgeber DGB Bundesvorstand, Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, www.frauen.dgb.de // Verantwortlich für den Inhalt: Elke Hannack • **Redaktion** Heike Lehmann • **Gestaltungskonzept** Andreas Schulz, karadesign • **Druck** PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsgesellschaft mbH • **Bildnachweise**

Publikationen des DGB Bestellung von Broschüren und Materialien des DGB bitte NUR über das DGB-Online-Bestellsystem: www.dgb-bestellservice.de // Schriftliche Bestellungen NUR für Bestellerinnen/Besteller ohne Zugang zum Internet: PrintNetwork pn GmbH, Stralauer Platz 33-34, 10243 Berlin • **Nach einer Idee des Landesfrauenrats M-V**