



Entgeltgerechtigkeit, Stand September 2015

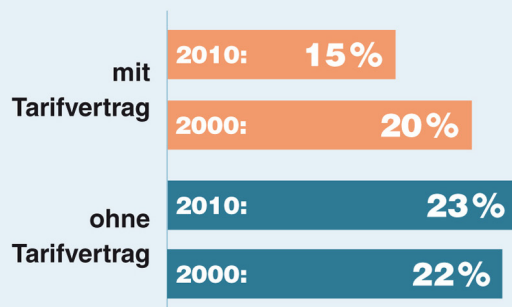
Entgeltgerechtigkeit

Überblick

Auch Jahrzehnte nach den ersten Aktionen und Initiativen für einen „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ bleibt der Unterschied der Entgelte von Frauen und Männern erheblich. Zwar kommt die direkte Diskriminierung, dass Frauen für exakt die gleiche Arbeit schlechter bezahlt werden als Männer, kaum mehr vor. Die „Entgeltlücke“ bleibt jedoch über die Jahre fast unverändert: Aktuell verdienen Frauen im Bundesdurchschnitt 22 Prozent weniger als Männer. Und das trotz besserer Ausbildung und der zunehmenden Anzahl erwerbstätiger Frauen. Die durchschnittliche Entgeltlücke (Gender Pay Gap) wird regelmäßig vom Bundesamt für Statistik und Eurostat ausgerechnet. Um sie länderübergreifend vergleichen zu können, werden die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Männern und Frauen gegenübergestellt.

Mehr Entgeltgerechtigkeit durch Tarifverträge

Entgeltlücke beim Tagesentgelt von Vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern (alle Branchen) ...



Quelle: LIAB, eigene Berechnungen des IAB, 2010

Statistiken belegen, dass sich die Entgeltunterschiede in tarifgebundenen Betrieben in den letzten Jahren verringert haben. Dagegen ist die Ungerechtigkeit der Bezahlung in Betrieben ohne Tarifvertrag gestiegen. (Statistisches Bundesamt)

Ursachen

Die wesentlichen Ursachen für die Entgeltlücke sind bekannt, von Betrieb zu Betrieb aber unterschiedlich:

- *In den höheren Entgeltgruppen arbeiten wenig Frauen.*
- *Viele Frauen arbeiten in Teilzeit oder haben Minijobs.*
- *Die meisten Frauen arbeiten im Dienstleistungsbereich: dort, wo traditionell geringere Gehälter gezahlt werden.*
- *Viele Frauen arbeiten in Betrieben, in denen es keinen Tarifvertrag gibt und geringere Entgelte bezahlt werden.*

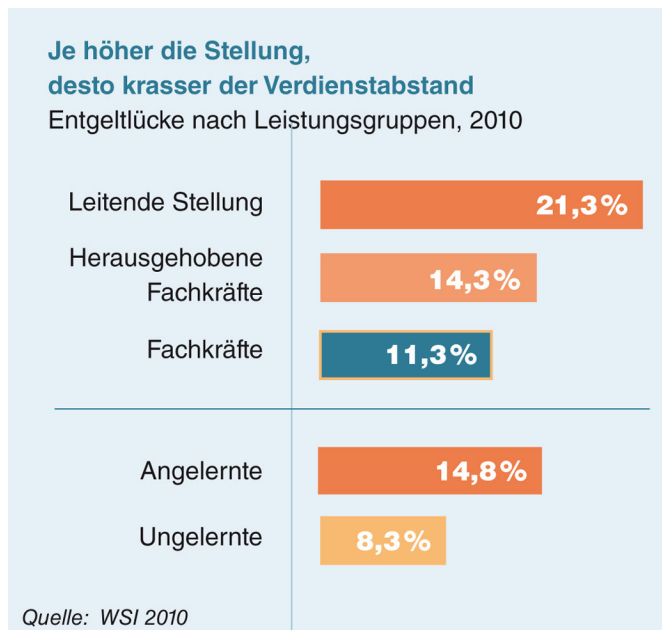
Aktuelle Transparenzanalysen in der Metall- und Elektroindustrie zeigen zudem konkret:

- *Männer bekommen höhere Leistungszulagen.*
- *Frauen werden nach der Elternzeit auf schlechter bewertete Arbeitsplätze gesetzt.*
- *Frauen sind in Ingenieurberufen und Leitungsfunktionen unterrepräsentiert.*

Tarifverträge

In der Metall- und Elektroindustrie haben die Entgelttarifverträge (ERA) seit 2003 die Ausgangsbasis für eine diskriminierungsfreie Bezahlung deutlich verbessert. So rechtfertigt beispielsweise körperliche Belastung, also „Muskelkraft“, keine höhere Eingruppierung mehr, sondern Belastungen werden nach einem einheitlichen, transparenten Berechnungsmodell mit Zulagen abgegolten.

Entgeltgerechtigkeit



Mitbestimmung

Bei der betrieblichen Entgeltgestaltung hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte: Zu seinen Aufgaben gehört es, für Gleichbehandlung von Männern und Frauen und innerbetriebliche Lohngerechtigkeit zu sorgen. Der Eingruppierungspraxis und der Arbeit in den Entgeltausschüssen im Betrieb kommt hier eine zentrale Bedeutung zu. Der Betriebsrat kann verlangen, dass der Arbeitgeber die Entgeltbestandteile geschlechtsspezifisch aufschlüsselt und damit mehr Transparenz schafft. Mindestens einmal im Jahr muss der Arbeitgeber in einer Betriebsversammlung über den Stand der Gleichstellung berichten, inklusive der Entgeltgleichheit.

Beschäftigt unter Wert

Jede vierte Frau mit Berufsabschluss übt eine Tätigkeit aus, für die keine oder eine geringerwertige Ausbildung erforderlich ist.

Quelle: Beschäftigtenumfrage der IG Metall, 2013

Initiativen der IG Metall

Die IG Metall unterstützt Betriebsräte dabei, Lücken bei der Entgeltgerechtigkeit im Betrieb aufzuspüren und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu erreichen. Dafür startete sie die Initiative „Auf geht's – Faires Entgelt für Frauen.“ Die Basis bilden regelmäßige und systematische Personal- und Entgeltstatistiken, mit denen die Situation für den Betrieb analysiert werden kann.

Fragen für mehr Transparenz

- Wie viele Frauen, wie viele Männer sind in welchen Bereichen und auf welchen Hierarchiestufen beschäftigt?
- Wie viele Männer, wie viele Frauen sind in welchen Tarifgruppen/Funktionsstufen eingruppiert?
- Wie viele Männer, wie viele Frauen erhalten (Leistungs-)Zulagen und in welcher Höhe?
- Wie viele Männer, wie viele Frauen sind im außer- bzw. übertariflichen Bereich (AT- und ÜT-Beschäftigte) beschäftigt und erhalten konkret welches Entgelt?
- Wie viele Männer, wie viele Frauen werden nach welchen Entgeltgrundsätzen und -methoden bezahlt (z.B. Zeitlohn, Akkord, Prämie u.a.m.)?
- Wie viele Männer, wie viele Frauen arbeiten nach welchem Arbeitszeitmodell und wie verteilen sich ihre Entgelte?
- Wie sieht es bei den Um- bzw. Höhergruppierungen aus, die nicht mit Versetzungen verbunden sind?