



## Faire Bezahlung für Frauen

**Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich 23 Prozent weniger als Männer. Wenn er einen Euro bekommt, erhält sie nur 77 Cent. Damit ist Deutschland fast Schlusslicht in Europa. Nur in Österreich und Tschechien sind die Einkommensunterschiede noch heftiger.**

Warum ist die Lücke bei uns so groß? Dafür gibt es Gründe: Viele Frauen arbeiten in Teilzeit oder in Mini-jobs und oft in Branchen und kleinen Betrieben, in denen wenig gezahlt wird. Für die Familie unterbrechen sie häufiger ihre Erwerbstätigkeit als Männer. Frauen steigen aus, steigen ein, aber seltener auf.

Aber es ist ungerecht, wenn Frauen für gleichwertige Arbeit weniger Geld bekommen. Dagegen wollen die IG Metall und der Betriebsrat vorgehen. Auch jede einzelne Frau kann etwas tun.



## Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

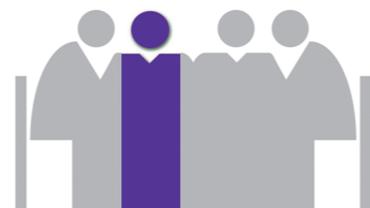
Männer und Frauen sind gleichberechtigt. So steht es im Grundgesetz. Das gilt auch für die Arbeit. In Deutschland richtet sich die Bezahlung in der Regel nach der Tätigkeit, die jemand erbringt. Ob ein Mann die Arbeit tut oder eine Frau, ist unerheblich.

### Aber stimmt das auch?

Bekommen Frauen die gleichen Zulagen, die gleichen Prämien wie die männlichen Kollegen? Werden sie zum gleichen Zeitpunkt hochgestuft wie die Männer? Oder wird nur dem Kollegen die Beförderung angeboten, aber nicht der Frau. Eine Überprüfung, wie fair es tatsächlich zugeht, kann das klären.

Zahlen des Statistischen Bundesamts zeigen: Je höher die Bezahlung, desto größer die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen.

Es ist nachgewiesen, dass der Einkommensunterschied in Betrieben mit Tarifvertrag geringer ist als in tariflosen Betrieben. Damit ist klar: Wir können etwas tun. Die Gewerkschaft, der Betriebsrat und jede Frau selbst.



## Was kann jede Frau selbst tun?

Die Entgeltlücke gibt es. Jetzt geht es darum herauszufinden, wie stark jede Frau selbst davon betroffen ist.

### Wie viel wird in dem Beruf und in der Branche bezahlt?

Die beste Informationsquelle ist der Tarifvertrag.

Auch der Lohn- und Gehaltscheck beim

[www.frauenlohnspiegel.de](http://www.frauenlohnspiegel.de) kann weiterhelfen.

Mehr Informationen gibt es im Gender Pay Portal des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts:

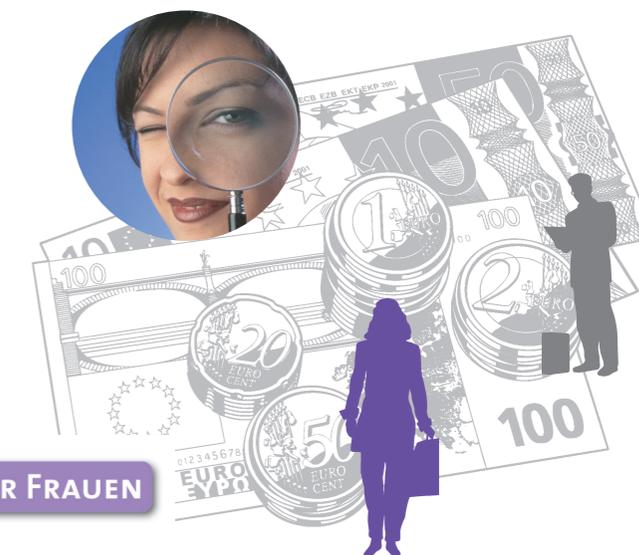
[www.boeckler.de/wsi\\_38957.htm](http://www.boeckler.de/wsi_38957.htm).

### Bekommen die Frauen das gleiche Geld im Betrieb wie ihre männlichen Kollegen?

„Bei uns geht es fair zu.“ Das wird jedes Unternehmen behaupten. Denn Frauen für gleichwertige Tätigkeit schlechter zu bezahlen als Männer, verbietet allein schon das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Ist es denn erlaubt, im Betrieb mit den Kollegen über das Gehalt zu sprechen? Ist es. Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (Az.: 2 Sa 237/09) hat festgestellt, dass sich Beschäftigte über ihr Gehalt austauschen können, selbst wenn sie laut Arbeitsvertrag zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Denn nur so könnten Beschäftigte überprüfen, ob der Arbeitgeber den Gleichbehandlungsgrundsatz auch beim Entgelt einhalte.

## Nicht unter Wert verkaufen

Frauen sollten die Familie versorgen und Männer das Geld verdienen. Ein Spruch aus den 50ern? Leider nicht. Obwohl die Welt heute anders aussieht, kommt eine Studie aus dem Jahre 2010 zu dem Ergebnis, dass die meisten Männer und Frauen in den alten Bundesländern auch heute noch alte Rollenbilder im Kopf haben. Und: Frauen geben sich mit weniger Einkommen zufrieden als Männer. Ein Grund könnte darin liegen, dass Frauen ihr Einkommen mit dem anderer Frauen und nicht mit Männer-Gehältern vergleichen. Wie lässt sich das ändern? Mit mehr Transparenz bei den Entlohnsystemen. Dafür kann der Betriebsrat sorgen. Dann lässt sich vergleichen: Ist der Verdienst der Frau so hoch wie der des Kollegen, der eine gleichwertige Arbeit macht?



FAIRES ENTGELT FÜR FRAUEN



## Aufgepasst beim Arbeitsplatzwechsel

„Wir sind umgezogen. Nach langem Suchen habe ich eine neue Stelle gefunden. Das Gehalt ist üblich in der Region, sagt mein neuer Chef.“

Stimmt das? Auch hier hilft der [www.frauenlohnspiegel.de](http://www.frauenlohnspiegel.de).

Ob der Betrieb tarifgebunden ist und was ihr nach dem Tarifvertrag zusteht, kann jede Frau beim Betriebsrat und der IG Metall erfragen.

### Oder bei der Rückkehr aus der Elternzeit

„Als ich nach der Elternzeit wieder eingestiegen bin, war ich froh, überhaupt eine Stelle zu bekommen, die ich mit der Familie vereinbaren kann.“

Verständlich, so lange Familien- und Hausarbeit vornehmlich an den Frauen hängt. Es besteht kein Anspruch auf den alten Arbeitsplatz, aber es gibt einen Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz, wenn ich aus der Elternzeit zurückkomme. Gerade der Einstieg nach der Elternzeit ist oft eine Falle für die Frauen. Akzeptieren sie einen Arbeitsplatz mit geringeren Anforderungen und damit geringerem Entgelt sind sie schnell im Einkommen abgehängt und es fällt schwer, wieder Anschluss an die frühere Bezahlung zu finden.

## Stellenbeschreibung checken

Wichtig ist, genau zu studieren, was in der Stellenbeschreibung in puncto Anforderungen, Verantwortung und Weiterbildungsmöglichkeiten steht. Denn davon hängt die Höhe des Entgelts ab. Leistet eine Frau tatsächlich mehr und wird mehr von ihr verlangt, als in der Stellenbeschreibung steht? Das ist Grund genug, um beim Betriebsrat nachzuhaken. Seine Aufgabe ist es, auf die richtige Eingruppierung zu achten.

### Sich Unterstützung holen

Die gibt es bei Kollegen und Kolleginnen, beim Betriebsrat und bei der IG Metall. Mehr dazu unter <http://netzwerk-chancengleichheit.org/news/>

### Sich engagieren

Jede Frau hat es auch selbst in der Hand, wie lange sich Frauen in Deutschland noch mit weniger Einkommen zufrieden geben. Deshalb: Mitmischen, mitreden, mitentscheiden!

AUF GEHT'S –  
FAIRES ENTGELT FÜR FRAUEN



Transparenz  
und Gerechtigkeit

GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN

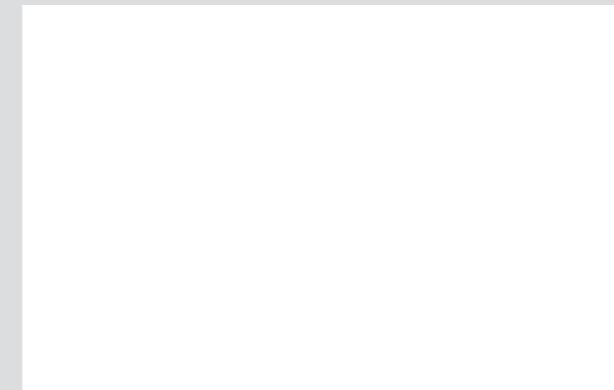


## Mitglied der IG Metall werden:

Das lohnt sich. Durch die Tariferhöhungen, durch wertvolle Informationen, Beratung und den Rechtsschutz, der für Mitglieder inklusive ist. Wir setzen uns ein für Gute Arbeit und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen.

**Beitrittsformulare gibt es beim Betriebsrat oder direkt online: [www.igmetall.de/beitreten](http://www.igmetall.de/beitreten).**

## Ansprechpartnerin/Ansprechpartner



Herausgeber: IG Metall Vorstand, Ressort Frauen und Gleichstellungspolitik  
Gestaltung: kus-design, 10/2012

## AUF GEHT'S – FAIRES ENTGELT FÜR FRAUEN



Transparenz  
und Gerechtigkeit

# Faire Bezahlung für Frauen