

Ratgeber Entgeltgerechtigkeit

Gleiches Einkommen für gleichwertige Arbeit

Was Frauen für faire Bezahlung tun können

UNSER JAHR HAT



365 FRAUENTAGE

**WER DIE BESTEN WILL,
KANN AUF FRAUEN
NICHT VERZICHTEN.**



Liebe Kolleginnen,

die IG Metall, ihre Betriebsräte und Vertrauensleute setzen sich ein für sichere und faire Arbeit. Mit unseren Tarifverträgen und mit unserer betrieblichen Eingruppierungspraxis engagieren wir uns für die Umsetzung des Grundsatzes „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“. Es ist erwiesen, dass die Entgeltlücke in Betrieben mit Tarifvertrag geringer ist als in Betrieben ohne Tarifvertrag. Doch auch in Betrieben, die in den Organisationsbereich der IG Metall fallen, gibt es unterschiedlich hohe Entgeltlücken. Diesen Lücken geht die IG Metall mit ihrer Initiative „Auf geht’s – faires Entgelt für Frauen“ auf die Spur.

Dieser Ratgeber informiert über die Hintergründe der Entgeltlücke und über die Aktivitäten der IG Metall und ihrer Betriebsräte. Er gibt Tipps, was jede Frau selbst für ein gerechtes Einkommen tun kann.

Arbeit: sicher und fair für Männer und Frauen – dafür stehen die IG Metall und ihre Betriebsräte!

Christiane Benner

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
der IG Metall



Inhalt

- 5 **Verdienen Sie, was Sie verdienen?**
- 6 **Warum verdienen Frauen weniger als Männer?**
- 7 **Der Tag der betrieblichen Entgeltgerechtigkeit**
- 9 **Der Kampf gegen die Lücke**
- 10 **Was jede Frau selbst für ein gerechtes Einkommen tun kann**
- 11 Sich informieren
- 11 Mit den Kollegen übers Geld reden
- 12 Sich gut verkaufen – Gehaltsverhandlungen üben
- 12 Beim Arbeitsplatzwechsel die Stellenbeschreibung genau checken
- 14 Bei der Rückkehr aus der Elternzeit aufpassen
- 17 Sich weiterbilden
- 17 Sich engagieren
- 18 Sich Unterstützung holen
- 18 Mitglied der IG Metall werden
- 21 **Zum Weiterlesen und Vertiefen**
- 22 **Informationen im Internet**
- 24 **Weiteres Aktionsmaterial**



Verdienen Sie, was Sie verdienen?

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. So steht es im Grundgesetz. Das gilt auch für die Arbeit. In Deutschland richtet sich die Bezahlung fast immer nach den Anforderungen, die an einem bestimmten Arbeitsplatz erfüllt werden müssen. Ob ein Mann die Arbeit macht oder eine Frau, ist unerheblich.

Dennoch gibt es eine Entgeltlücke zwischen den Einkommen von Frauen und Männern. In Deutschland verdienen Frauen durchschnittlich 22 Prozent weniger als Männer. Wenn ein Mann einen Euro verdient, bekommt Frau 78 Cent.

Bei jüngeren Frauen zwischen 25 und 30 Jahren liegt der Abstand bei 15 Prozent, bei Frauen zwischen 36 und 40 Jahren beträgt er 19 Prozent und in der Altersgruppe zwischen 51 und 55 Jahren erreicht er gut 25 Prozent.

In der Metall- und Elektroindustrie regelt der Entgelttarifvertrag (ETA) die Bezahlung. Er ist eine gute Ausgangsbasis für eine gerechte Bezahlung. Trotzdem gibt es auch im Geltungsbereich von ETA eine Lücke zwischen den Entgelten der Frauen und der Männer. Laut Statistischem Bundesamt liegt sie in der Branche der Metall- und Elektroindustrie bei 22,9 Prozent.

Woran liegt das? Wir haben die Gründe zusammengetragen und genau angeschaut. Wir wollen Frauen helfen herauszufinden, ob sie von der Entgeltgerechtigkeit betroffen sind. Und wir beschreiben ganz konkret, was Frauen selbst dagegen tun können.

Warum verdienen Frauen weniger als Männer?

Frauen arbeiten oft in typischen Frauenbranchen und -berufen. Dort sind die Entgelte generell niedriger, beispielsweise in der Textil- und Bekleidungsindustrie oder im Pflegebereich.

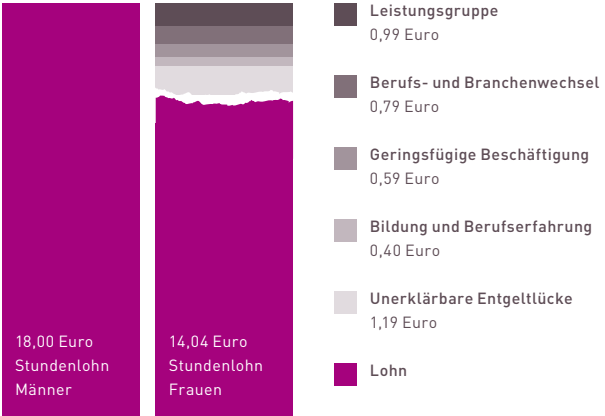
Frauen arbeiten oft in kleinen Betrieben, in denen wenig gezahlt wird, oder in Betrieben ohne Tarifvertrag. Für die Familie unterbrechen Frauen häufiger als Männer ihre Erwerbstätigkeit oder arbeiten in Teilzeit oder Minijobs. Frauen werden oft nach der Elternzeit auf schlechter bewertete Stellen gesetzt.

Weil sie höhere Entgelte haben, bekommen Männer auch höhere Sonderzahlungen. Fast 57 Prozent der Männer erhalten eine Sonderzahlung in Form eines Weihnachtsgeldes, Frauen dagegen nur zu rund 52 Prozent. Männer bekommen zu gut 50 Prozent ein Urlaubsgeld, Frauen dagegen nur zu 39 Prozent. Männer erhalten zu 21 Prozent eine Gewinnbeteiligung, Frauen dagegen zu 11 Prozent.

Frauen sind in Ingenieursberufen, in den außertariflichen Bereichen und in leitenden Positionen unterrepräsentiert. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes haben 28 Prozent der Frauen mit Hochschulabschluss eine Führungsposition. Bei den Männern sind es 43 Prozent. Weibliche Führungskräfte erhalten auch in der gleichen Position ein deutlich geringeres Gehalt. Frauen mit Hochschulabschluss erhalten als Abteilungsleiterinnen ein Gehalt, das im Schnitt 21 Prozent unter dem von Männern in derselben Position liegt.

Bruttoverdienst in Euro

Quelle: IG Metall nach Angaben des Statistischen Bundesamtes



(durchschnittlicher Stundenlohn Männer/Frauen 2013
nach Angaben des Statistischen Bundesamtes)

Junge weibliche Fachkräfte verdienen trotz gleicher Ausbildung weniger als junge männliche Fachkräfte.

Einige Gründe für die Entgeltlücke sind nachvollziehbar, und nicht jeder Einkommensunterschied ist diskriminierend oder unfair. Dennoch gibt es statistisch gesehen eine Lücke, die nicht erklärbar ist: die sogenannte bereinigte Entgeltlücke. Dazu werden alle erklärbaren Faktoren wie Leistungsgruppe, Berufs- und Branchenwechsel, geringfügige Beschäftigung sowie Bildung und Berufserfahrung aus dem Bruttoverdienst herausgerechnet. Übrig bleibt eine nicht erklärbare Lücke zwischen 8 und 12 Prozent. Diese Lücke kann nicht statistisch erklärt werden und verweist auf Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts.



Der Tag der betrieblichen Entgeltgerechtigkeit

22 Prozent Entgeltlücke bedeutet, dass Männer für das, was Frauen verdienen, nur bis in den Oktober arbeiten müssten. Oder noch drastischer dargestellt: Frauen arbeiten ab Oktober quasi unentgeltlich, gemessen am Verdienst der Männer.

Damit ist Deutschland fast Schlusslicht in Europa; nur in Österreich und Tschechien sind die Einkommensunterschiede noch größer.

Auch wenn Frauen genauso viel und genauso gut arbeiten wie ihre männlichen Kollegen, ist ihr Entgelt deutlich geringer. Damit sich das ändert, haben die DGB-Gewerkschaften den „Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit“ ausgerufen.

Dieser Tag im Oktober jeden Jahres soll dazu genutzt werden, um das Thema Entgeltgleichheit im Betrieb auf die Tagesordnung zu setzen, zu diskutieren und betriebliche Aktionen zu starten.

Betriebsräte haben starke Mitbestimmungsrechte bei der Entgeltgestaltung und der Personalentwicklung. Die IG Metall unterstützt sie dabei mit der Initiative „Auf geht's – faires Entgelt für Frauen“. Es gilt, die Entgeltlücke im Betrieb zu ermitteln und sie zu verringern.

Aktuelle Informationen zur Initiative, betriebliche Beispiele und rechtliche Informationen gibt es unter **www.wer-die-besten-will.de**



Der Kampf gegen die Lücke

Was jede Frau selbst
für ein gerechtes
Einkommen tun kann

Sich informieren

Zunächst ist es wichtig herauszufinden, wie viel in Ihrem Beruf und in Ihrer Branche bezahlt wird.

Die beste Informationsquelle ist der Tarifvertrag. Ob der Betrieb tarifgebunden ist und was Ihnen nach dem Tarifvertrag zusteht, können Sie beim Betriebsrat und der IG Metall erfragen.

Auch ein Lohn- und Gehaltscheck auf

www.lohnspiegel.de gibt einen guten Überblick.

→ **Beteiligen Sie sich am Lohnspiegel!**

Mit den Kollegen übers Geld reden

Verdienen Sie das gleiche wie Ihre männlichen Kollegen? Das können Sie nur herausfinden, wenn Sie sich mit ihnen über die Einkommenshöhe austauschen. Wenn Sie sich fragen, ob es überhaupt erlaubt ist, im Betrieb über das Gehalt zu sprechen – ja, es ist. Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (Az.: 2 Sa 237/09) urteilte, dass sich Beschäftigte über ihr Gehalt austauschen dürfen, selbst dann, wenn sie laut Arbeitsvertrag zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Nur so können Beschäftigte feststellen, ob der Arbeitgeber den Gleichbehandlungsgrundsatz auch beim Entgelt einhält.

Sich gut verkaufen – Gehaltsverhandlungen üben

Wenn eine Gehaltsverhandlung ansteht, ist eine gute Vorbereitung wichtig. Ein zu niedrig verhandeltes Anfangsgehalt lässt sich im Laufe des Berufslebens meist schlecht wieder aufholen.

- Wenn alle Informationen über die übliche Bezahlung der Branche gesammelt sind: Setzen Sie sich – wenn möglich – eine untere Grenze.
- Ein Verhandlungsgespräch zu üben kann dabei unterstützen, sich auf mögliche Entgegnungen vorzubereiten.
- Was im Gespräch zählt, sind Leistungen. Bereiten Sie sich vor: Erstellen Sie für sich eine Liste, mit der sie punkten können.
- Liegen Ihre Gehaltsvorstellungen mit dem des Verhandlungspartners weit auseinander kann man weitere Vorschläge einbringen: weniger Arbeitsstunden, ein Diensthandy, einen Firmenwagen etc.

Beim Arbeitsplatzwechsel die Stellenbeschreibung genau checken

Wichtig ist, genau zu prüfen was in der Stellenbeschreibung in puncto Tätigkeit, Anforderungen, Verantwortung und Weiterentwicklungsmöglichkeiten steht. Denn davon hängt die Höhe des Gehalts ab und nicht unbedingt von den formalen Qualitäten, die die Bewerberin mitbringt. Auch beim Start in den Beruf ist es wichtig, auf diese Punkte zu achten.

Wird mehr von Ihnen verlangt und leisten Sie mehr als in der Stellenbeschreibung steht? Dann sollten Sie unbedingt beim Betriebsrat nachhaken. Er ist ein guter Verbündeter und kann prüfen, ob eine Aktualisierung der Stellenbeschreibung erforderlich ist und eine höhere Eingruppierung durchgesetzt werden kann.



Bei der Rückkehr aus der Elternzeit aufpassen

Gerade der Einstieg nach der Elternzeit ist für Frauen hoch problematisch: Akzeptieren sie einen Arbeitsplatz mit geringeren Anforderungen, verdienen sie weniger. Und sind sie erst einmal abgehängt, fällt es schwer, wieder einen Anschluss an die frühere Bezahlung zu finden. Beratung für Mütter und Väter während und nach der Elternzeit gibt es bei den Betriebsräten und der IG Metall. Frauen und Männer, die aus der Elternzeit zurückkehren, haben keinen Anspruch auf den selben Arbeitsplatz. Sie haben lediglich den Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz.

- **TIPP: Vorausgesetzt, Sie wollen auf den selben Arbeitsplatz zurückkehren, sprechen Sie mit Ihren Vorgesetzten ab, wann Sie wieder zurückkehren wollen.** Vereinbaren Sie, dass Sie dann auf den selben Arbeitsplatz kommen.

NÜTZLICHE TIPPS:

- **Broschüre Mutterschutz-Elternzeit-Teilzeit** ① anfordern per Mail an frauen@digmetall.de
- **Neue Chancen für Väter** ② Informationen zur Elternzeit für Väter unter www.wer-die-besten-will.de/ratundtat
- **Elterngeld: Chancen für Väter und Mütter** ③ unter www.wer-die-besten-will.de/ratundtat

①



②



③







Sich weiterbilden

Frauen sind in den un- und angelernten Tätigkeiten und damit den unteren Lohnbereichen überproportional vertreten. Wir möchten Frauen motivieren, stärker als bisher an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Die zusätzliche Qualifizierung verbessert die beruflichen Perspektiven und die Chancen auf ein höheres Einkommen. Die IG Metall hat in den letzten Jahren Tarifverträge zur Qualifizierung abgeschlossen. In tarifgebundenen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie haben IG Metall-Mitglieder Anspruch auf ein jährliches Gespräch. Dort wird mit dem Arbeitgeber der persönliche Weiterbildungsbedarf geklärt.

→ **TIPP:** Infos zu den Tarifverträgen der IG Metall gibt's beim Betriebsrat oder der zuständigen Verwaltungsstelle der IG Metall.

Betriebsräte sind wichtige Partner in dieser Frage. Sie sind bei Fragen der Aus- und Weiterbildung mit im Boot und haben Initiativrechte. Daher kann der Betriebsrat Sie gegenüber dem Arbeitgeber unterstützen und Sie zu den beruflichen Perspektiven beraten: Wo will ich hin? Wo gibt es gute Arbeitsplätze mit Zukunft?

Sich engagieren

Jede Frau hat es mit in der Hand, wie lange sich Frauen in Deutschland noch mit weniger Einkommen zufriedengeben. Nur wer aktiv wird, kann an seiner Situation etwas verändern.

Deshalb mitreden, mitmischen, mitentscheiden. Individuell, aber warum nicht auch als Mitglied im Betriebsrat?

Sich Unterstützung holen

Die gibt es bei den Kolleginnen und Kollegen, beim Betriebsrat und bei der IG Metall. Betriebsräte haben durch das Betriebsverfassungsgesetz das Recht auf Einsicht in die Bruttoentgelte, und sie haben Mitbestimmungsrechte bei der betrieblichen Entgeltgestaltung. Es gehört zu ihren Aufgaben, für Entgeltgerechtigkeit zu sorgen. Mit der Initiative „Auf geht's – faires Entgelt für Frauen“ unterstützt die IG Metall die Betriebsräte bei dieser Aufgabe.

Mitglied der IG Metall werden

Die IG Metall ist eine starke Gewerkschaft. Ihre Stärke setzt sie zur Verbesserung von Arbeits- und Lebensbedingungen ihrer Mitglieder ein.

Die Tarifverträge der IG Metall setzen gute Standards. Nicht nur in der Metall- und Elektroindustrie, sondern auch in allen anderen Branchen, wie z. B. im Handwerk, der Textilindustrie oder in der IT-Industrie. Die IG Metall führt seit über 60 Jahren erfolgreiche Tarifverhandlungen.

Wir unterstützen unsere Mitglieder und bieten Rückhalt mit wertvollen Informationen, Beratung und Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten.

Wir setzen uns ein für die Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft. Dazu gehören gerechte Löhne und Gehälter. Und wir kümmern uns persönlich und zuverlässig um unsere Mitglieder.





Zum Weiterlesen und Vertiefen

- **Verdienst du gleich? ①**
Vom geringeren Entgelt weiblicher Berufsanfänger
- **Flyer „Faire Bezahlung für Frauen“ ②**
Informationen und Tipps zur Entgeltlücke und Hinweise, was jede Frau selbst tun kann.
- **„Transparenz beim Entgelt“ ③**
Infoblatt mit Hintergrundwissen zum Thema Entgeltlücke, Informationen zum betrieblichen Vorgehen und rechtliche Hinweise
- **ITK-Entgeltanalyse 2014 – Tarifverträge sichern fairen Anteil. ④**
Die jährlich von der IG Metall veröffentlichte ITK-Entgeltanalyse belegt, wie wichtig Tarifverträge sind. Hier erfährt man, wieviel in der Branche bezahlt wird.
- **TIPP: IG Metall-Tarife für Ingenieure (2013–2014) Entgeltgruppen in der Metall- und Elektroindustrie**
Was verdienen Ingenieurinnen und Ingenieure in der Metall- und Elektroindustrie? Antwort geben unsere Faltpblätter mit Beispielrechnungen für die unterschiedlichen Entgeltgruppen, die seit Juli 2013 gültig sind. Sie informieren über die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in der Branche und bieten weitere Fakten.

①



②



③



④



Informationen im Internet

**Alle Informationen zur aktuellen
Kampagne der IG Metall für Frauen**

www.wer-die-besten-will.de

Informationen zu den Tarifverträgen der IG Metall

www.igmetall.de/tariflexikon

**Forderungen und Aktivitäten der IG Metall,
Hintergrundwissen und aktuelle Informationen**

www.igmetall.de/fairen-entgelt-fuer-frauen-11300.htm

**Ausführliche Informationen über Entgelt / Entgelt-
gerechtigkeit / Entgeltdiskriminierung / Equal Pay Day**

www.netzwerk-chancengleichheit.org/news

**ITK-Entgeltanalyse 2013 – Tarifverträge sichern fairen
Anteil.** Die jährlich von der IG Metall veröffentlichte

ITK-Entgeltanalyse belegt, wie wichtig Tarifverträge sind.

Hier erfährt man, wieviel in der Branche bezahlt wird.

www.itk-igmetall.de

Online Lohn- und Gehaltschecks

www.frauenlohnspiegel.de

Infos über Tarifverträge, Branchendaten, Lohnspiegel

www.boeckler.de/index_wsi_tarifarchiv.htm

Tarifvergütungen von über 200 Berufen

www.boeckler.de/index_tarifspiegel.htm

**Einkommensunterschiede in ausgewählten
Wirtschaftszweigen und nach Berufserfahrung**

www.boeckler.de/39243.htm



Weiteres Aktionsmaterial

Ratgeberbroschüren

- Chancengleichheit für Frauen und Männer
- Berufliche Entwicklungsperspektiven für Frauen
- Vereinbarkeit von Arbeit und Leben

Online bestellen unter

www.wer-die-besten-will.de/info



Wir Frauen in der IG Metall

Der Flyer informiert kurz und übersichtlich über unsere Forderungen und Ziele im Interesse der Frauen. Online bestellen unter

www.wer-die-besten-will.de/info

Wir. Die IG Metall

Die ideale Grundlage für einen ersten Einblick ist unser Infopaket für Interessierte. Online bestellen unter

www.wer-die-besten-will.de/infopaket

IG Metall Vorstand

www.igmetall.de

frauen@igmetall.de

Januar 2015

Jetzt die
IG Metall
kennenlernen & online
informieren

www.igmetall.de

www.wir.die-igmetall.de

www.wer-die-besten-will.de