

ICH BIN MEHR WERT!

Informationen zur Initiative

ICH BIN MEHR WERT!

DGB

Arbeit ist gut, gute Arbeit besser ...

... doch Frauen schuften häufig über die Maßen und unter Wert. Immer mehr Frauen gehen einer Erwerbstätigkeit nach – und die Haus-, Familien- und Fürsorgearbeit bleibt meist zusätzlich an ihnen hängen. Mit allen Nachteilen: Frauen sind mehrfach belastet und oft rund um die Uhr eingespannt, sie haben auf dem Arbeitsmarkt die schlechteren Karten.

Von gleicher Entlohnung für gleichwertige Arbeit etwa können Frauen noch immer nur träumen: In Deutschland werden Frauen im Vergleich zu Männern europaweit fast am schlechtesten bezahlt. **So geht das nicht weiter – die Arbeitsleistung jeder einzelnen Frau ist mehr wert!**

Vermeintlich „typische“ Frauenberufe müssen endlich angemessen entlohnt werden – sei es die Betreuung von Kindern oder die Pflege von alten und kranken Menschen: Diese körperlich und seelisch beanspruchende Arbeit sollte der Gesellschaft mehr wert sein. Es ist gut, die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen familiengerecht zu gestalten, doch das allein reicht nicht.

Wir wollen gute Arbeit und guten Lohn.

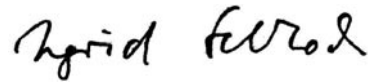
- ➔ Tarifverträge, die nicht diskriminieren
- ➔ gerechte Eingruppierung für Löhne und Gehälter in den Unternehmen
- ➔ Mindestlöhne, um Lohndumping zu verhindern
- ➔ faire Aufstiegsmöglichkeiten und gute Weiterbildungschancen
- ➔ gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung in der Privatwirtschaft

Frauen, lasst nicht zu, dass über Eure Köpfe hinweg entschieden wird! Nutzt die vielfältigen Aktionen am Internationalen Frauentag, macht mit, um übers ganze Jahr bis zum 8. März 2009 Politik, Unternehmen und Öffentlichkeit Eure Anliegen klar zu machen. Und ruft ihnen zu:

„Wir sind mehr wert!“

„Ich bin mehr wert!“

„Meine Arbeit ist mehr wert!“



Ingrid Sehrbrock, stellvertretende DGB-Vorsitzende

ICH BIN MEHR WERT

ROLLENBILDER ÜBERWINDEN

Im politischen Raum ist die Rolle der Frau – wie auch des Mannes – weiterhin mit Klischees belegt, die fortschrittliche Menschen eigentlich für überwunden hielten. Kindererziehung und Pflege werden als weibliche Bestimmung wiederentdeckt. Die Wertschätzung dieser in der Regel gar nicht oder schlecht bezahlten Arbeit wird betont, ohne zu einer gerechten Entlohnung zu kommen. Hinzu kommen veraltete steuer- und sozialpolitische Konzepte, die Frauen von einer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben abhalten.

Typisch weiblich ...

Die öffentliche Debatte bedient sich klischeehafter Rollenbilder, wie der egoistischen Feministin oder der aufopferungsvollen Vollzeitmutter. Typisch weibliche Tugenden werden in der aktuellen Wertedebatte wieder salonfähig gemacht.

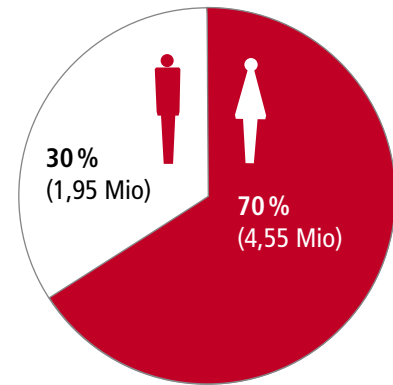
Frauen zahlen für ihre Berufswahl und im gesamten Berufsleben noch immer den höheren Preis sowohl bei den Einkommen als auch bei den Aufstiegschancen. Denn auch das ist in Deutschland ‚typisch weiblich‘: 70 Prozent der Niedriglöhner sind weiblich und fast jede zweite Frau arbeitet Teilzeit. Treffen niedriges Entgelt und kurze Teilzeit aufeinander, sind Frauen von eigenständiger Existenzsicherung meilenweit entfernt. Minijobs sind ebenfalls weiblich. Dagegen findet man Frauen in den Führungsetagen so gut wie überhaupt nicht. Berufsrückkehrerinnen und Frauen in Bedarfsgemeinschaften werden benachteiligt, da durch die Arbeitsmarktreformen das Modell der Zuverdienerin wie in Stein gemeißelt ist.

... sieht anders aus!

Frauen leisten viel in allen Lebensbereichen. Dies darf nicht zur Benachteiligung im Berufsleben führen. Frauen wollen selbst über ihr Leben entscheiden und lassen sich dabei nicht mit einem Betreuungsgeld nach Hause schicken.

Gute Arbeit heißt für Frauen: Kooperations- und Kommunikationsmöglichkeiten, sowie Zufriedenheit als auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Ebenso spielen Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten bei Befragungen für beide Geschlechter eine große Rolle.

Frauenanteil im Niedriglohnsektor¹



Niedriglohnsektor: 6,5 Mio Beschäftigte

UNGLEICHHEIT ERKENNEN

Der erste Schritt zur Veränderung ist die Aufdeckung ungerechtfertigter, verschiedener Maßstäbe für Frauen und Männer im Arbeitsleben. Eine wichtige Aufgabe ist es Ungleichheit zu erkennen und positive Ansätze zu zeigen, die Klischees und Stereotype überwinden.

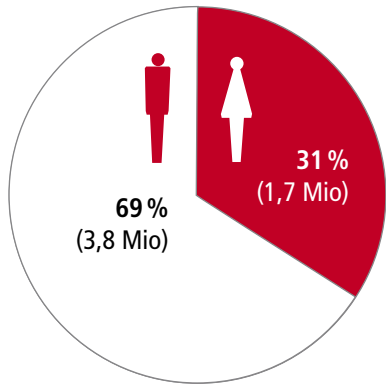
Wer Gleichstellung ernst nimmt, muss für Bedingungen sorgen, die eine freie Entfaltung der individuellen Fähigkeiten und Lebensentwürfe aller Menschen ermöglichen – unabhängig von Geschlecht und Herkunft.

Bessere Bildung, geringere Chancen

In der Bildung schneiden Frauen mittlerweile oft besser ab als ihre Mitschüler und Kommilitonen. Trotzdem führt die gute Schulbildung und der Studienabschluss nicht direkt in die Führungsetagen der deutschen Wirtschaft.

¹ Quelle: IAQ, 2008

Frauenanteil in Führungspositionen²



Führungspositionen: 5,5 Mio Beschäftigte

Weniger Geld bei gleichwertiger Arbeit

Die deutliche Entgeltdifferenz zwischen Männern und Frauen ist der eigentliche Skandal. Dabei öffnet sich die Schere in Deutschland sogar derzeit, während andere Länder Fortschritte bei der Angleichung verzeichnen.

Begründet wurde diese Entgeltdifferenz bisher vor allem damit, dass Bildungschancen und Ausbildungswege von Frauen zu geringer Qualifizierung und damit schlechterer Bezahlung führen. Dieses Argument ist nicht mehr zu halten, da junge Frauen und Mädchen heute gleichwertige, oft sogar bessere Bildungsabschlüsse vorweisen als gleichaltrige Jungen und Männer.

Als neues Argument kommt nun, dass sich die Entgeltgleichheit quasi automatisch einstelle, wenn für die Frauen zunächst die Vereinbarkeitsfrage gelöst und für bessere Chancen im Berufsleben gesorgt werde. Eine Garantie gibt es dafür jedoch nicht. Hier ist Initiative gefragt.

GLEICHSTELLUNG FORDERN!

Die Basis der DGB Initiative ist Selbstbestimmung und Geschlechtergerechtigkeit. Wir wollen Klischees überwinden, versteckte Diskriminierung aufdecken und ein positives Frauenbild zeichnen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften positionieren sich als Ansprechpartner für Frauen und wollen in einem breiten Bündnis eine undogmatische und offensive Debatte führen.

Die derzeitigen Debatten um demografischen Wandel, Geburtenraten und Wahlfreiheit suggerieren, dass eine moderne und engagierte Familienpolitik die beste Gleichstellungspolitik sei. Das greift unserer Meinung nach aber viel zu kurz.

Unsere Position:

Es ist richtig, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiges Thema ist, um gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verwirklichen. Es ist aber auch so, dass es keinen Automatismus gibt zwischen einer besseren Vereinbarkeit und der dann sich aufhebenden Entgeltdifferenz oder einer besseren Position.

Im Gegenteil: Wir sind der Auffassung, dass es ebenso wie bei der Vereinbarkeit oder in der Bildungspolitik auch bei der Entgeltgleichheit und den Karrierechancen zu aktiven Maßnahmen kommen muss – von allen beteiligten Akteuren.

Daher wollen wir zum einen zeigen, was alles schon getan wird oder auch getan werden kann. Zum anderen wollen wir zeigen, wie Deutschland zu einer abgestimmten Strategie in dieser Frage kommen kann.

Berufstätige Frauen (mit und ohne Kinder) brauchen Entgeltgleichheit, Karrierechancen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Nur in diesem Dreiklang ist es möglich, endlich gleiche Chancen für Frauen am Arbeitsmarkt zu verwirklichen.

Und wir brauchen ein soziales Sicherungssystem, das sich neutral zum gewählten Lebensmodell verhält.

² Quelle: DIW, 2006

Gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften und weiteren Frauenverbänden startet der DGB die frauenpolitische Initiative „ICH BIN MEHR WERT!“ Sie dient als Aktionsplattform für Akteurinnen in der Frauen- und Gleichstellungspolitik. Thema ist der Dreiklang Entgeltgleichheit, Karrierechancen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Wer Gleichstellung ernst nimmt, muss Rahmen schaffen, in denen Frauen wie Männer sich frei entfalten können. Deutschland muss zu einer abgestimmten Strategie kommen, um Ungerechtigkeit 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.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Tel: +49 (0)30-24 06 07 28
Fax: +49 (0)30-24 06 07 61

Email: gfr@dgb.de
www.dgb-frauen.de