



Ressort Frauen- und
Gleichstellungspolitik



Heute für morgen
Zeichen setzen

100 Jahre Internationaler Frauentag 2011



Wo stehen wir heute – nach 100 Jahren Internationaler Frauentag?

- ➡ Vereinbarkeit von Arbeit und Leben
- ➡ Entgeltgleichheit
- ➡ Chancengleichheit
- ➡ Aufstiegs-Chancen
- ➡ Frauenquote
- ➡ Frauen in Führungspositionen
- ➡ Steuerpolitik
- ➡ Was denken Sie? Was denkt ihr?



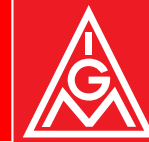
Vereinbarkeit von Arbeit und Leben

- Um Gleichstellung zwischen Männern und Frauen zu realisieren, muss Vereinbarkeit von Arbeit und Leben für Frauen und Männer realisiert werden
- Eltern wünschen sich mehr Zeit mit der Familie
 - 60 Prozent der Männer wünschen sich eine kürzere Wochenarbeitszeit
 - 41 Prozent der Frauen wünschen sich eine kürzere Wochenarbeitszeit
 - 6 Prozent der Männer würden auch länger arbeiten
 - 20 Prozent der Frauen würden - trotz Familie – gerne länger arbeiten
- 67 Prozent der 26- bis 39jährigen Beschäftigten würden für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben den Job wechseln



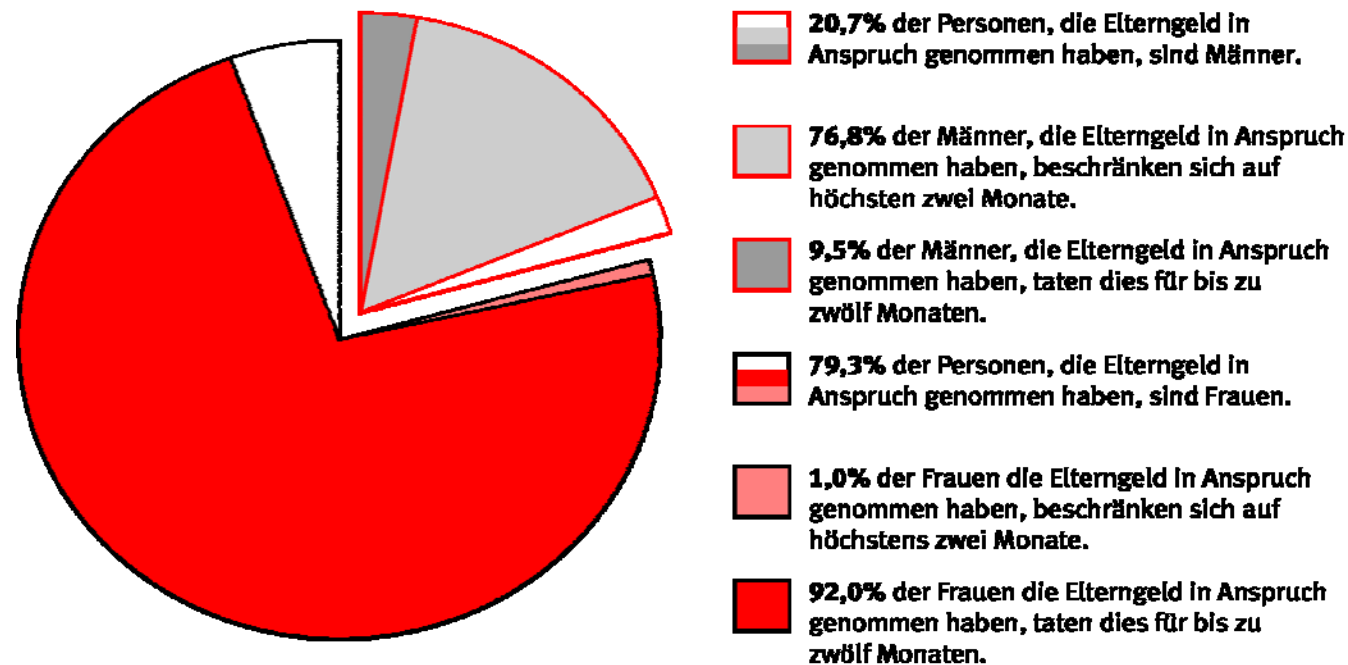
Vereinbarkeit von Arbeit und Leben - Was brauchen wir?

- ➡ Arbeitsbedingungen so gestalten, dass familiäre Aufgaben berücksichtigt und Familie und Beruf vereinbart werden können, z.B. durch familienfreundliche Arbeitszeiten
- ➡ einen Rechtsanspruch auf die Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs einschließlich des Erhalts und Ausbaus der beruflichen Qualifikation
- ➡ flexible Arbeitszeitmodelle, die sich an den Interessen und Bedürfnissen von Männern und Frauen orientieren und auf Wunsch den zeitnahen Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit und umgekehrt einbeziehen
- ➡ den Aus- und Aufbau betrieblicher passgenauer Unterstützungsleistungen wie z.B. Betriebskindergärten, Serviceangebote für familiäre Notfälle und Engpässe und das Angebot haushaltsnaher Dienstleistungen
- ➡ einen Rechtsanspruch auf qualifizierte und kostenlose Ganztagskinderbetreuung bis einschließlich des 14. Lebensjahres



Vereinbarkeit von Arbeit und Leben

➡ So wird das Elterngeld in Anspruch genommen:

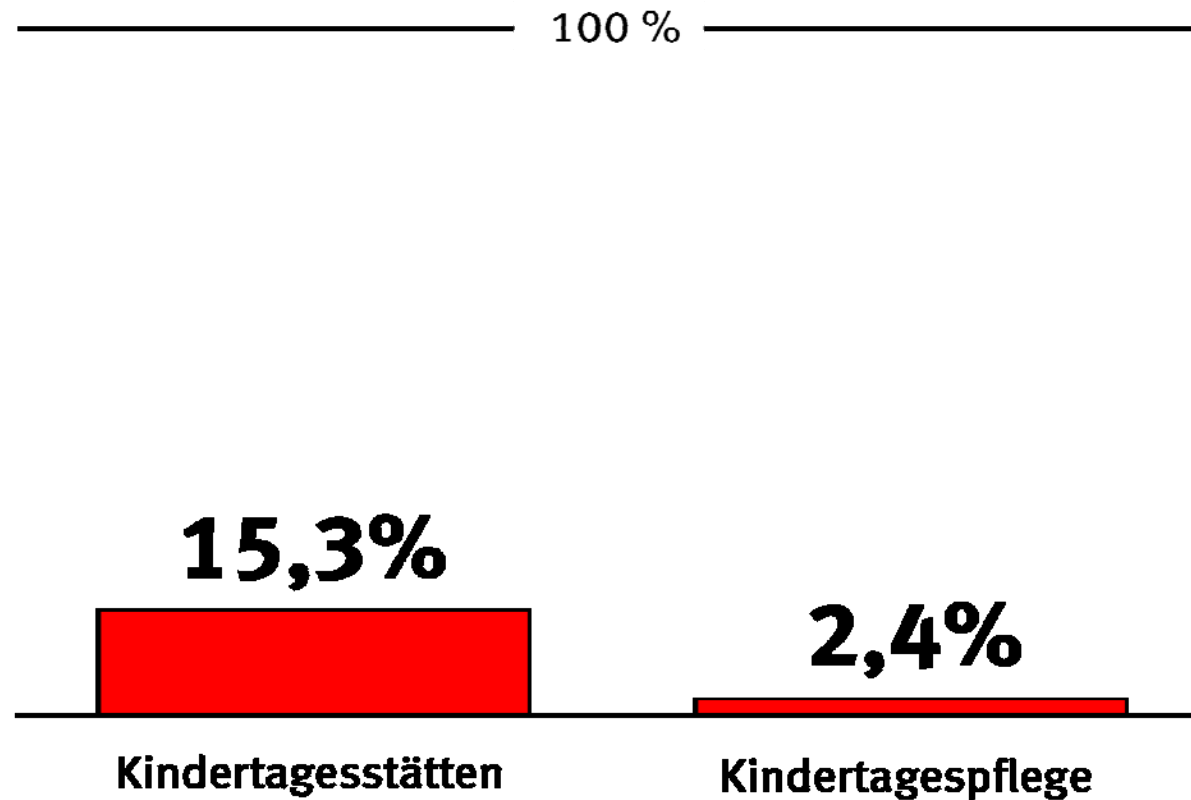




Vereinbarkeit von Arbeit und Leben

↻ Kinderbetreuungsmöglichkeiten

- Kinder unter 3 Jahren in Kindertageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege

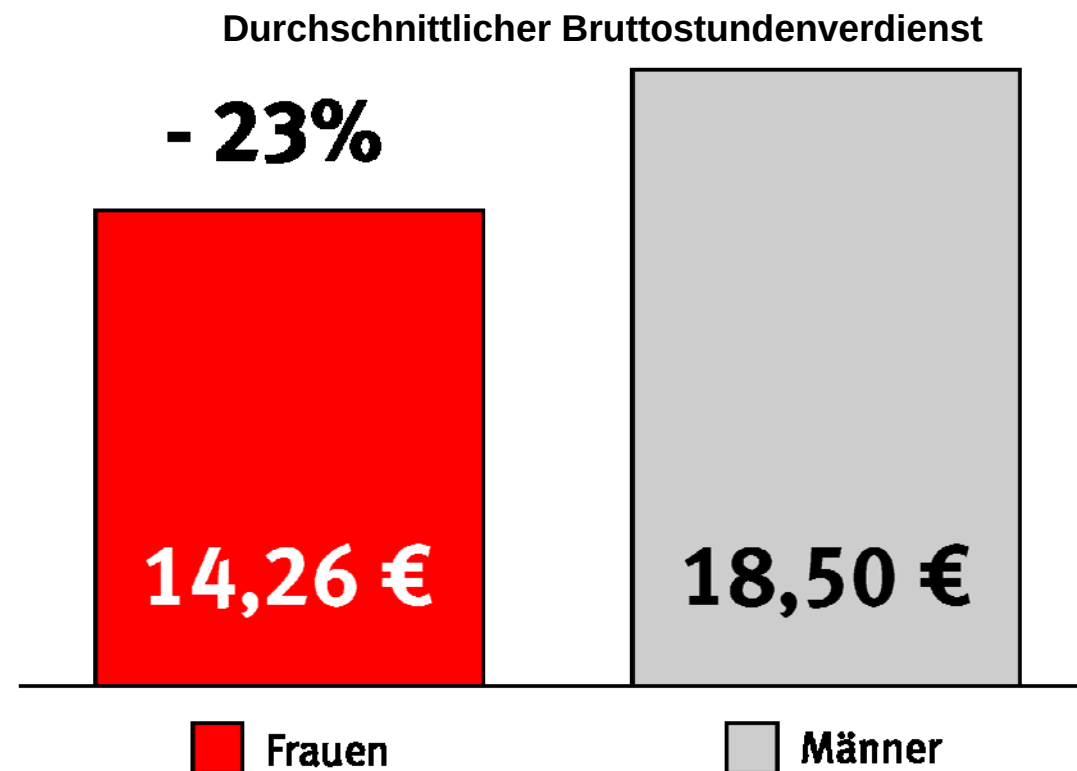






Entgeltungleichheit - „Gender-Pay-Gap“

- ➡ Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit
 - In Deutschland verdienen Frauen im Schnitt 23 Prozent weniger als Männer

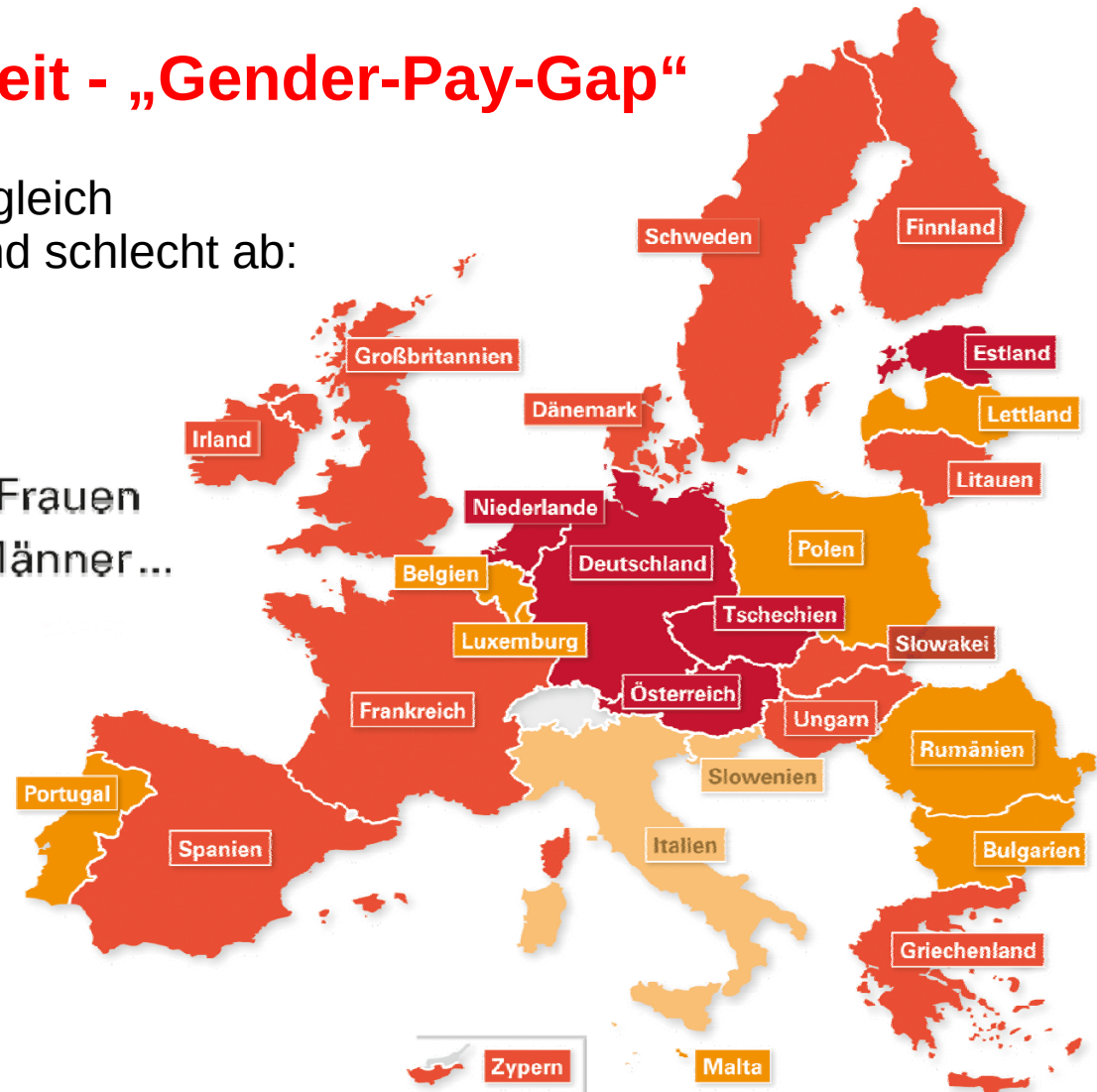
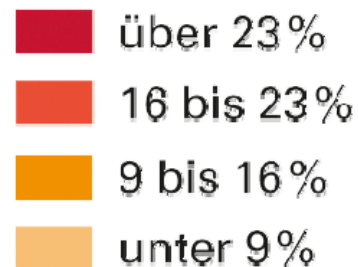




Entgeltungleichheit - „Gender-Pay-Gap“

- ➡ Im europäischen Vergleich
schneidet Deutschland schlecht ab:

In der EU verdienen Frauen
so viel weniger als Männer...





Entgeltungleichheit - „Gender-Pay-Gap“

➡ Folgende bekannten Faktoren erklären den Gender-Pay-Gap nur zum Teil:

- Unterschiedliche Berufswahl
- Aus- und Weiterbildung
- Berufserfahrung
- Kinderziehungszeiten
- Teilzeit

➡ Denn: Häufig werden Frauen immer noch schlechter bezahlt, weil sie Frauen sind!

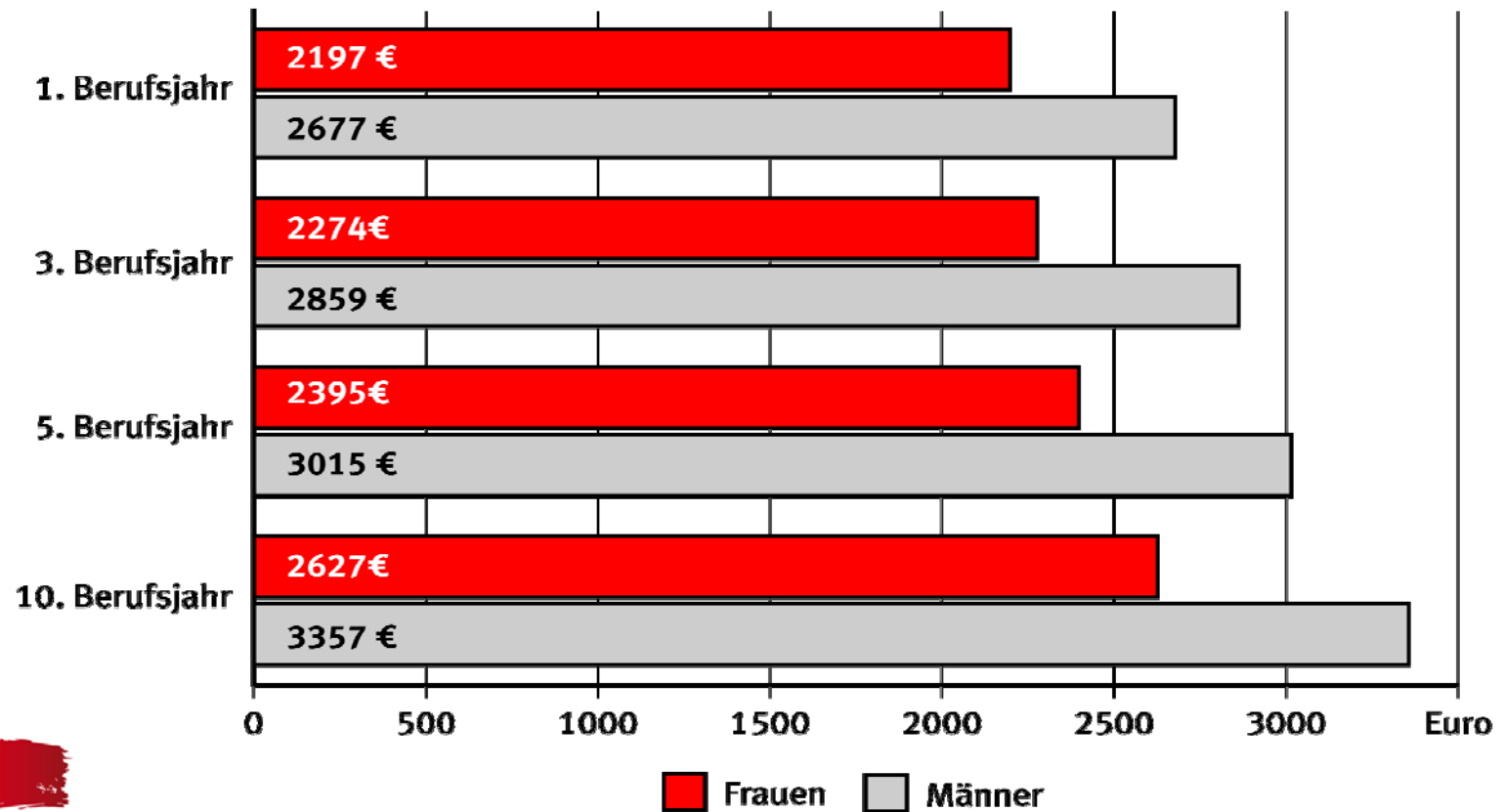
- **59 Prozent** der Entgeltdifferenz sind auf Qualifizierungsmerkmale (was bringe ich mit) zurückzuführen, anstatt auf die Tätigkeit zu schauen
- **41 Prozent** beinhaltet auch Lohndiskriminierung



Entgeltungleichheit - „Gender-Pay-Gap“

➡ Der kleine große Unterschied

- Im Schnitt beträgt das monatliche Bruttoeinkommen im ...





Entgeltungleichheit - „Gender-Pay-Gap“

- ➔ Mit der Anzahl der Berufsjahre steigt auch der Entgeltunterschied
- ➔ Im ersten Berufsjahr liegt der Entgeltabstand zwischen Frauen und Männern noch bei 17,9 Prozent
- ➔ Im siebten Berufsjahr liegt der Entgeltabstand zwischen Frauen und Männern bereits bei 23,5 Prozent
- ➔ Während die meisten Männer ihren Verantwortungsbereich ausweiten und ihre zunehmende Erfahrung „verwerten“ können, gelingt das den Frauen seltener
- ➔ Die Entgeltlücke unterscheidet sich jedoch deutlich nach Branchen



Entgeltungleichheit - „Gender-Pay-Gap“

➡ Frauen sind nicht nur beim Gehalt im Nachteil - auch Sonderzahlungen fallen deutlich niedriger für sie aus:

- Weihnachtsgeld bekamen 53,8 Prozent der Männer, aber nur 44,4 Prozent der Frauen
- Urlaubsgeld bekamen 59,8 Prozent der Männer, aber nur 54,9 Prozent der Frauen
- Eine Gewinnbeteiligung erhielten 17,7 Prozent der Männer, aber nur 9,8 Prozent der Frauen

Quelle: Frauenlohnspiegel



Entgeltungleichheit - Frauen werden auch deshalb schlechter bezahlt, weil sie es zulassen?

➡ Häufige Aussagen von Frauen:

- „Das eine Jahr halte ich auch noch durch.“
- „Geld ist mir nicht so wichtig“
- „Ich habe keine Lust, mit meinem Chef wegen 50 Euro mehr oder weniger zu diskutieren.“
- ...

➡ Dahinter steckt oft:

- Angst vor Konflikten
- Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes
- Haarsträubende Rechenmanöver
- Weibliche Vorbilder

➡ Was tun?

- Sich über Ansprüche klarwerden: über Tarifverträge, Entgeltgruppen, Eingruppierung informieren
- Mit anderen Frauen vernetzen → Entgeltungleichheit im Betrieb zum Thema machen



Entgeltungleichheit - „Gender-Pay-Gap“

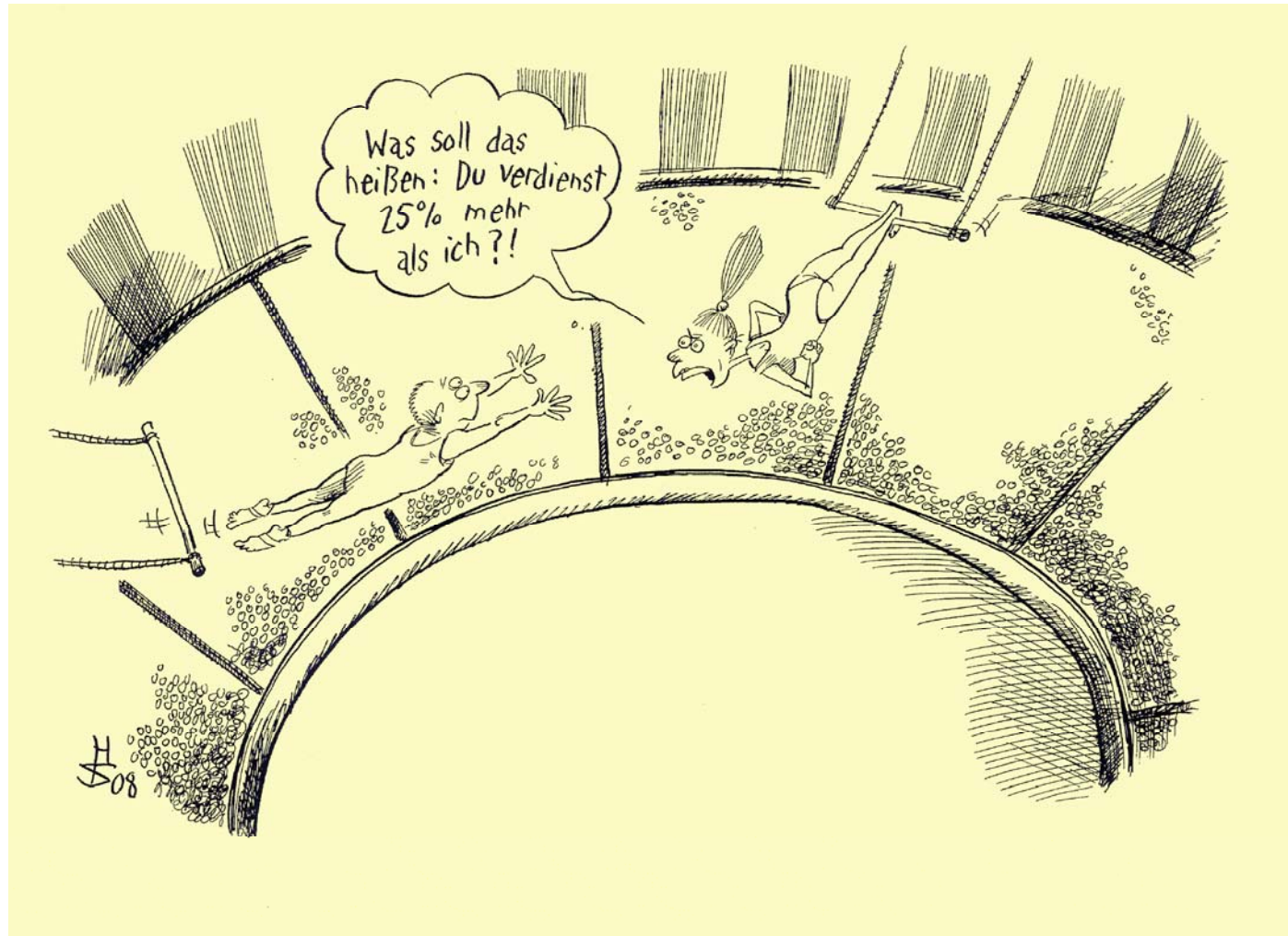
➔ Beispiel Schweiz:

- Firmen, die sich um öffentliche Aufträge bewerben, müssen Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern nachweisen.

➔ In Deutschland

- ist es noch immer der Eigeninitiative der Privatwirtschaft überlassen, ob und wie weit sie sich um Gleichstellung und gerechte Bezahlung von Frauen und Männern kümmert
- Besserungen sind bisher ausschließlich durch Entgeltrahmenabkommen (ERA) unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten oder Betriebsvereinbarungen zu finden –

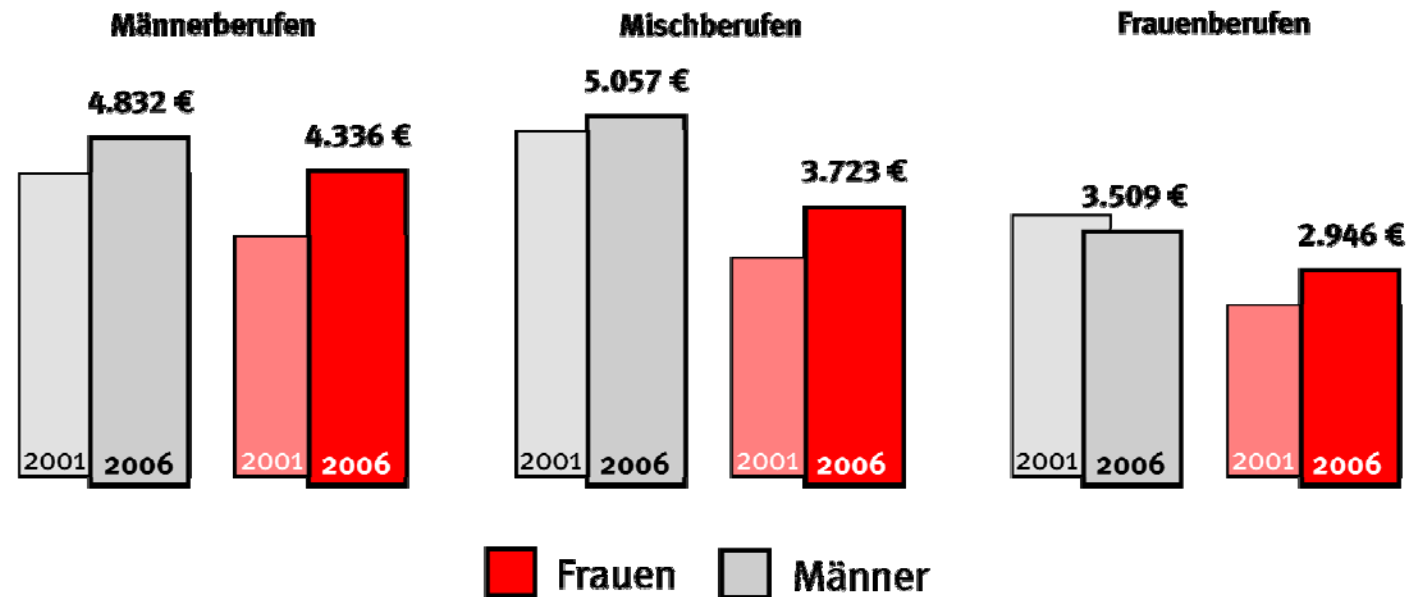
→ Ansonsten ist Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern für Unternehmen in Deutschland am heutigen Tag sanktionslos!





Weibliche Führung schlechter bezahlt

- ➔ Weibliche Führungskräfte in der Privatwirtschaft verdienen durchschnittlich* in typischen ...





Frauen fordern „Equal Pay“ – Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit!

➡ „Equal Pay“!

- Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit!

➡ Wir brauchen:

- Entwicklung einer Arbeits- und Leistungsbewertung, die die Benachteiligungen aufgrund des Geschlechtes abbaut
- Weiterentwicklung von Tarifverträgen für alle Branchen unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten
- Engagierte Mitglieder und Betriebsrats-Mitglieder
- BetriebsrätInnen, die ihre Rechte bei der Eingruppierung nutzen
- BetriebsrätInnen, die bei der Personalentwicklung Frauen mitdenken und sie fördern



Frauenquote dringend gebraucht!

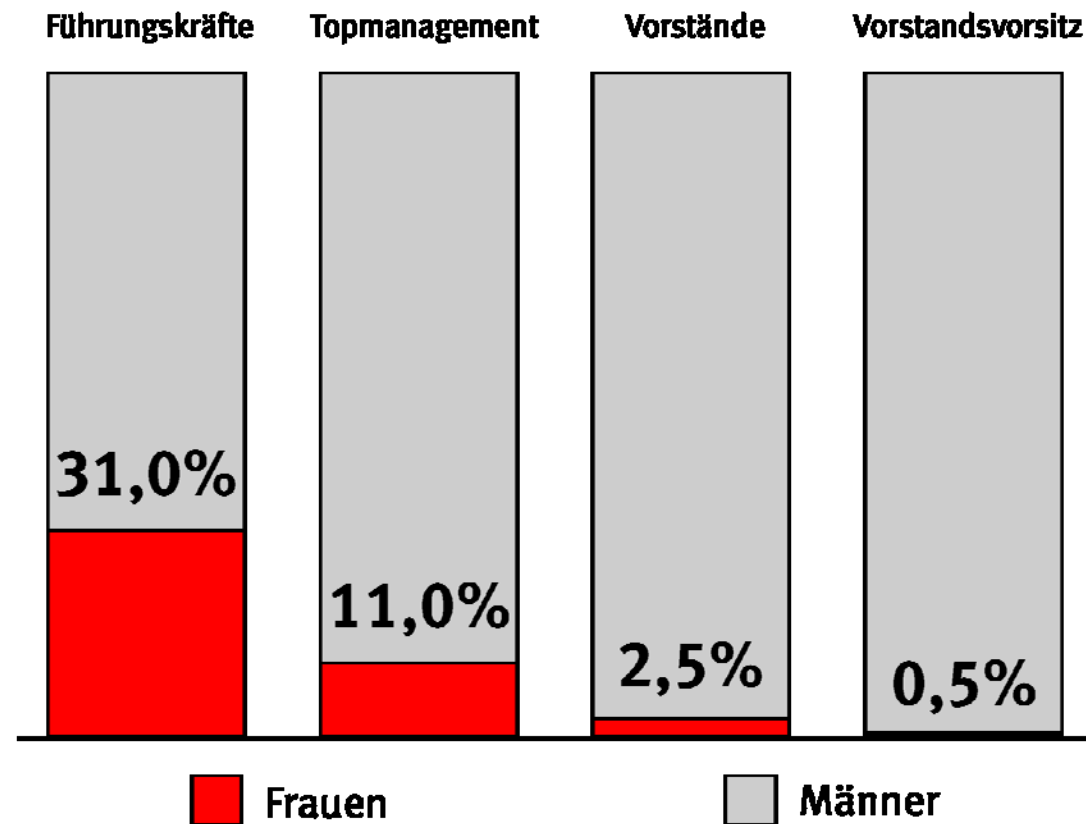
Obwohl Frauen

- ➡ topp ausgebildet sind
- ➡ besser in der Schule sind als „Jungs“
- ➡ Fach- und Hochschulabschlüsse haben und
- ➡ hoch motiviert ihre Ziele verfolgen
- ➡ prallen sie irgendwann gegen den...
„...gläsernen Deckel, der die Männer in den Führungsebenen
vor den Frauen schützt...!“



Frauenquote dringend gebraucht!

➡ Frauenanteil auf verschiedenen Führungsebenen





Frauenquote dringend gebraucht!

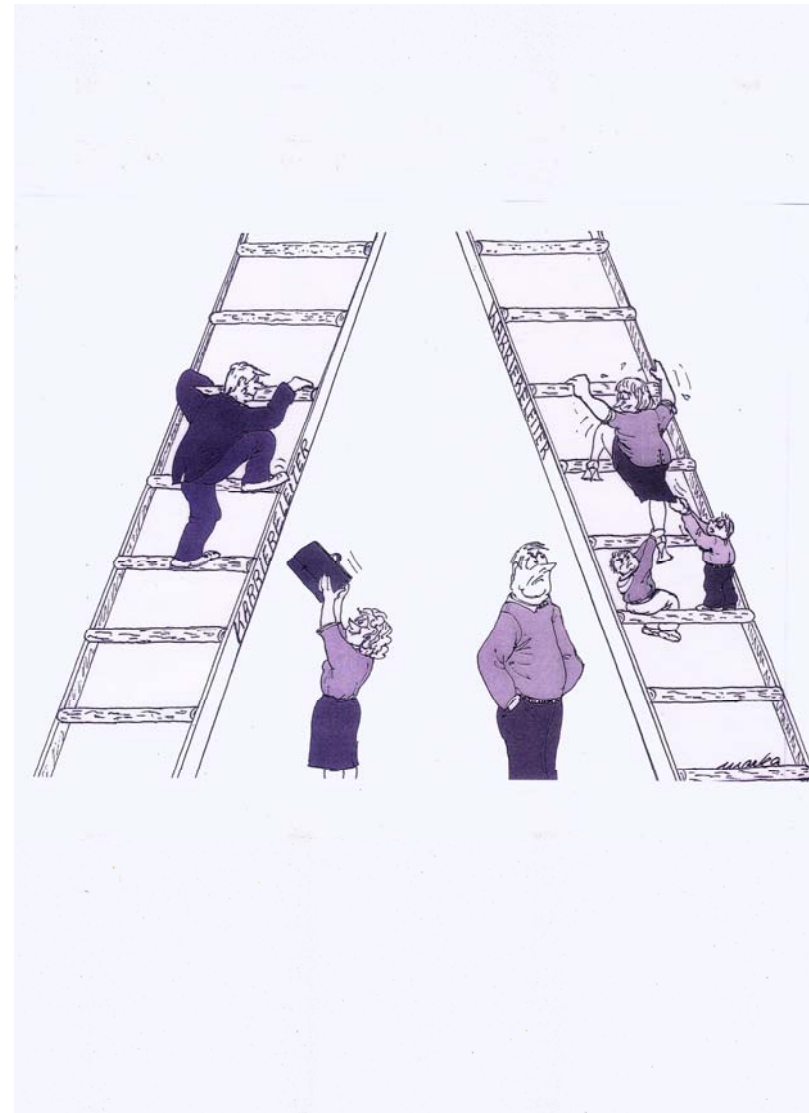
Das Prinzip
„Freiwilligkeit“ für
Erhöhung des
Frauenanteils in
Aufsichtsräten und
Vorständen in den
großen Unternehmen ist
gescheitert!





Frauenquote dringend gebraucht!

Der nach wie vor minimale
Frauenanteil in
Führungspositionen macht
die „Geschlechterquote“
in der Regel zur
„Frauenquote“!





Frauenquote dringend gebraucht! - Frauenanteile in Vorständen und Aufsichtsräten

- ➡ In den Vorständen der 200 größten deutschen Unternehmen sind Frauen immer noch die Ausnahme:
- ➡ Unter 902 Vorstandsmitgliedern sind 29 Frauen zu finden (3,2 Prozent)
- ➡ Der Frauenanteil an Vorstandsvorsitzenden: 0,5 Prozent
- ➡ Frauenanteil in Aufsichtsräten ist vergleichsweise größer (10,6 Prozent) - Aber nur aufgrund der Mitbestimmung, denn die Arbeitnehmerseite entsendet Frauen in den Aufsichtsrat
- ➡ In den Aufsichtsratsgremien sitzen dennoch insgesamt 2050 Männer, aber nur 243 Frauen
- ➡ Ein Drittel dieser Unternehmen haben heute ganze 0 Frauen im Vorstand und im Aufsichtsrat!



Frauenquote dringend gebraucht!

- ➡ In der EU liegt der Frauenanteil in Vorständen und Aufsichtsräten nur bei 11 Prozent
 - In Deutschland bei 13 Prozent
 - In Norwegen bei 42 Prozent

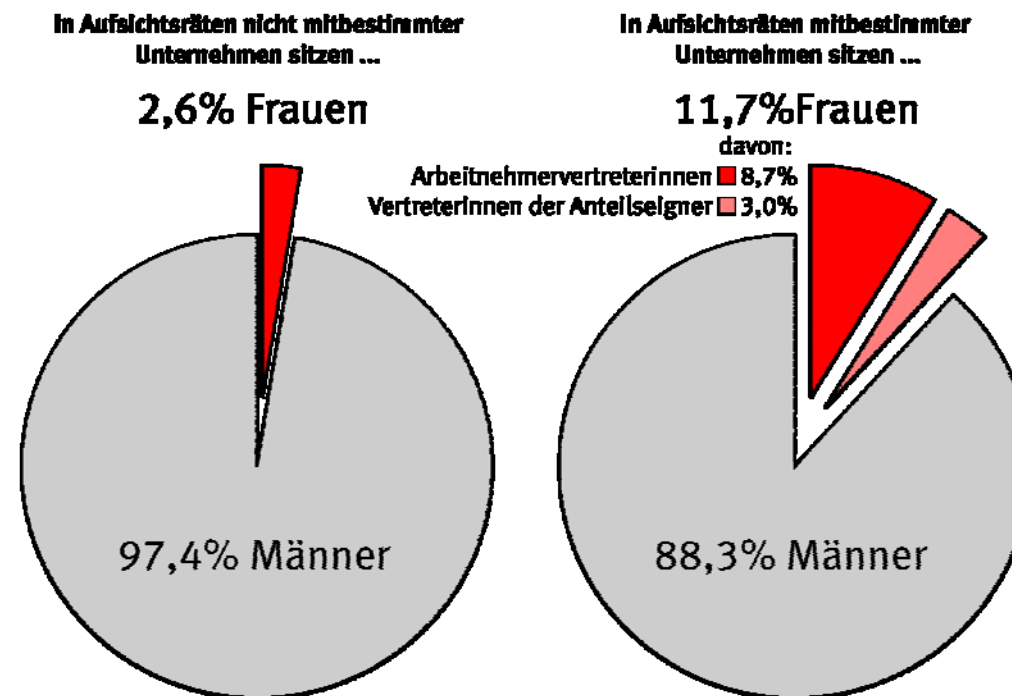
- ➡ Grund für den norwegisch-deutschen Unterschied :
 - Norwegen hat seit 2003 eine gesetzliche Frauenquote für Vorstände und Aufsichtsräte
 - Vorbildfunktion: Auch die nicht vom Gesetz betroffenen Unternehmen in Norwegen passen sich mit der Zeit an und erhöhen ihren Frauenanteil in den Führungspositionen

- ➡ Die IG Metall fordert eine gesetzliche Frauenquote für Vorstände und Aufsichtsräte.
Die IG Metall hat eine Quote von 30 Prozent für Mandate von Gewerkschaftsvertreterinnen in Aufsichtsräten festgelegt.



Frauenquote dringend gebraucht! Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft

➡ Mitbestimmung verbessert die Frauenquote im Aufsichtsrat



Quelle: Böcklerimpuls 7/2009



Aktuelle Politik benachteiligt Frauen nachhaltig!

- ➡ Herdprämie statt Kita-Plätze
 - Das Betreuungsgeld festigt die alten Rollenbilder
- ➡ Keine (ausreichenden) Mindestlöhne = kein Schutz vor Lohndumping
 - Frauen sind in ihren Arbeitsverhältnissen meist stärker von Lohndumping betroffen als Männer
- ➡ Ausweitung prekärer Beschäftigung
 - Betrifft hauptsächlich Frauen. (Alters)Armut ist vorprogrammiert
- ➡ Kopfprämie bei der Krankenkasse diskriminiert GeringverdienerInnen
 - Das sind hauptsächlich Frauen
- ➡ Ehegattensplitting
 - Je ungleicher die Einkommen der Eheleute, desto höher ist der Vorteil
 - Auch hier sind überwiegend Frauen betroffen



Ehegattensplitting ist heute nicht mehr tragbar

- ➡ Ehegattensplitting benachteiligt Frauen
- ➡ Ehegattensplitting fördert die Ein- bzw. ZuverdienerInnen-Ehe
- ➡ Je ungleicher die Einkommen der Eheleute, desto höher ist der Vorteil:

