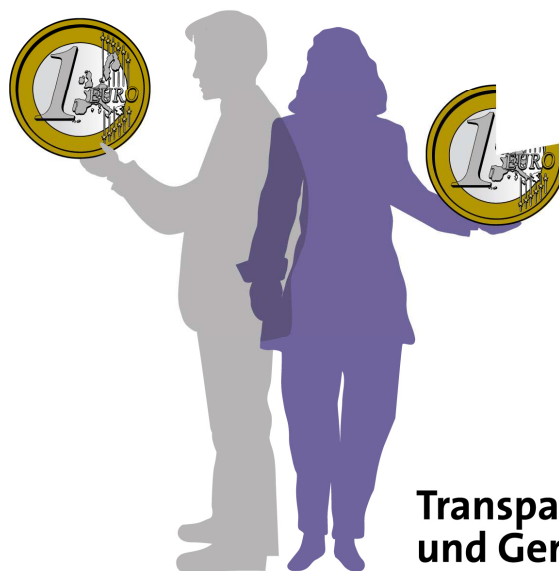




Ressort Frauen- und
Gleichstellungspolitik

AUF GEHT'S – FAIRES ENTGELT FÜR FRAUEN



**Transparenz
und Gerechtigkeit**

Betriebsrätinnenkonferenz „Arbeit – sicher und fair,
natürlich auch gleichberechtigt ?“

Iris Becker, Ressortleitung Frauen- und Gleichstellungspolitik beim IGM Vorstand



Lohndifferenzierung anno 1919 am Beispiel Lohntarifvertrag Schmuckindustrie Pforzheim

a) Arbeiter

Im Alter von	Monteure feiner Juwelen, Juwe- lenfasser, Stahl- graveure und Ziseleure	Sonstige gelernte Arbeiter und Goldgraveure	Angelernte und Maschin- arbeiter	Hilfsarbeiter und Ausläufer
	Mark	Mark	Mark	Mark
über 25 Jahre	1.80	1.60	1.40	1.25
von 21–25 Jahre	1.40 bis 1.60	1.25 bis 1.45	1.15 bis 1.30	1.10
von 17–21 Jahre	1.20 bis 1.40	1.— bis 1.20	0.90 bis 1.10	0.80 bis 1.—

b) Arbeiterinnen

Im Alter von	Schmuckarbei- terinnen, Polli- erinnen und sonstige gelernte Arbeiterinnen	Angelernte und Flaschen- arbeiterinnen	Hilfsarbei- terinnen und Ausläuferinnen
	Mark	Mark	Mark
über 25 Jahre	1.10	0.80 bis 0.90	—
von 21–25 Jahre	0.90 bis 1.—	0.70 bis 0.80	0.70
unter 21 Jahre	0.70 bis 0.90	0.60 bis 0.70	0.50 bis 0.60





Lohndifferenzierung anno 1923

Beispiel Tarifvertrag für die Bijouterie- und Metallwarenfabriken in Pforzheim

Mindestlöhne							
für die Bijouterieindustrie und die Metallwarenfabriken							
für die Woche vom 13. bis einschließlich 19. Oktober 1923							
Alter	Gelernte		Ungelernte	Ungelernte			
Arbeiter							
25 Jahre u. darüber	578 198 000	555 114 000	531 742 000				
23 und 24 Jahre . . .	531 742 000	514 803 000	487 583 000				
21 " 22 " . . .	484 961 000	466 876 000	440 439 000				
19 " 20 " . . .	404 078 000	377 034 000	356 023 000				
17 " 18 " . . .	353 347 000	326 910 000	306 576 000				
unter 17 " . . .		257 306 000	222 975 000				
Arbeiterinnen							
25 Jahre u. darüber	480 750 000	445 146 000	428 580 000				
23 und 24 Jahre . . .	434 294 000	401 274 000	394 537 000				
21 " 22 " . . .	387 304 000	354 008 000	347 644 000				
19 " 20 " . . .	308 810 000	292 633 000	280 193 000				
17 " 18 " . . .	283 092 000	259 997 000	241 348 000				
unter 17 " . . .	247 547 000	214 868 000	209 943 000				
Gebrüder:							
im	1.	2.	3.	4.	5.	Halbjahr	
männl.	57,164	57,164	73,469	79,209	95,156	Mill. M	pro Std.
weibl.	46,883	46,883	65,905	71,603	84,928	Mill. M	pro Std.
im	6.	7.	8.	9.	Halbjahr		
männl.	109,649	118,017	140,008	148,371	Mill. M	pro Stunde	
weibl.	90,626	104,697	125,639		Mill. M	pro Stunde	





BAG 15.1.1955 – 1 AZR 305/54 **Gleichheitsgrundsatz des GG gilt auch für den** **Erwerbsarbeitsbereich**





Mittelbare Diskriminierung durch Leichtlohngruppen am Beispiel Tarifvertrag zur Tarifgruppenänderung für die Arbeiter der Metallindustrie 1957

Tarifgruppe D 1:

Einfache Arbeiten, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse und ohne besondere Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit ausgeführt werden können,

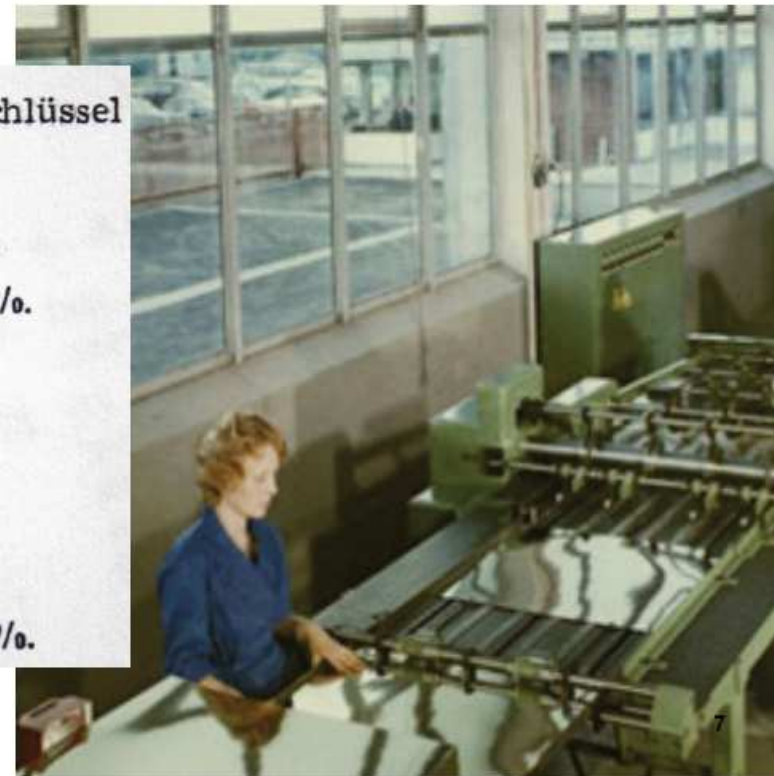
Lohnschlüssel

72,5 %.

Tarifgruppe D 2:

Einfache Arbeiten, die ohne vorherige Arbeitskenntnisse nach einem Anlernen von mindestens 2 Wochen bis zu 7 Wochen ausgeführt werden können und keine besonderen Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit stellen

78 %.





Ein Durchbruch: LGRTV I 1988, NW/NB

Einseitige Muskelarbeit ist die ständig wiederholte Bewegung kleinerer Muskelgruppen (z. B. Finger, Hand, Arm, Fuß).
Statische Muskelarbeit ist die Anspannung von Muskeln und Muskelgruppen, um Teile des Körpers oder den Körper insgesamt in einer bestimmten Stellung zu halten.

Das bleibt trotzdem:
LG, T, K



Belastung der Sinne und Nerven

Eine Belastung entsteht durch die sich aus der Arbeitsaufgabe ergebenden

Anforderungen an die Sinne (Sehen, Hören, Fühlen, Tasten) und die sich aus der Arbeitsaufgabe ergebenden Auswirkungen auf die Nerven.

Diese Belastung tritt auf

- durch aufmerksames Wahrnehmen, Konzentration und die angespannte Bereitschaft zum notwendigen Eingreifen und Handeln,

- bei **zwangsgesteuerten Arbeitsvorgängen**, die vom Arbeitenden verlangen, seine gesamte Aufmerksamkeit auf die Verrichtung der Arbeit zu konzentrieren,

- wenn die **bewusste Ausschaltung ablenkender Reize** notwendig ist,

- bei **inhaltlich einförmigen, monotonen, sich ständig wiederholenden Tätigkeiten mit hoher Reizarmut** sowie bei Tätigkeiten, die **keine oder geringe Anforderungen an die Kenntnisse** stellen.

- an Arbeitsplätzen **ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten**. Maßgebend für die Höhe der Belastung der Sinne und Nerven sind Art, Intensität, Dauer, Häufigkeit und zeitliche Verteilung sowie die Kombination einzelner Belastungsfaktoren.

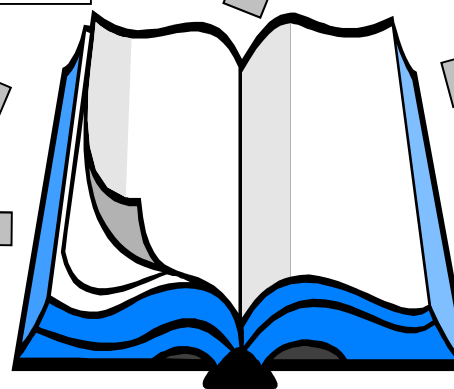


**Mehr Entgeltgerechtigkeit
zwischen den einzelnen
Beschäftigtengruppen;
auch Frauen + Männer**

**Größere Durchlässigkeit
des Eingruppierungssystems**

**Schutz vor
Leistungs-
verdichtung**

**Ausbau der
Mitbestimmungs-
und Beteiligungs-
rechte**



**Die wichtigsten
Ziele – ERA
1971-2002**

**Verbesserung der tariflichen
Regelungen zur Gestaltung
von Arbeits- und Leistungs-
bedingungen/Reklamierbarkeit**

**Aufheben der Trennung
von Kopf- und Handarbeit**





ERA – Diskriminierungsfrei für Frauen?

Das Werkzeug für faire Bezahlung:

7 ERA Tarifvertrag

Was sind Belastungsarten nach ERA?
Worauf sollte bei Frauen besonders geachtet werden?

→ Aufgepasst – besonders auf die Belastung durch **Reizarmut**: Die e entsteht bei inhaltlichen ein- migen, monotonen, sich stän- wiederholenden Arbeiten mit nger Kraftanstrengung, wo arbeitsplatz die ...

→ ne Kollegin jede Schicht durch- gehend nur Butterdosen ein- den Betrieben wird, schieden, ob hö...

Geschlechter- gerechtigkeit beginnt beim Entgelt

Mit dem ERA-Tarifvertrag haben wir die von der Rechtsprechung entwickelten Anforderungen an einen diskriminierungsfreien Tarifvertrag erfüllt.

Gleichstellung - Arbeit - Perspektive



Neuerungen durch ERA (3,6 Mio Beschäftigte)

- ➔ **Es gibt einheitliche Entgeltgruppen für ArbeiterInnen und Angestellte**
- ➔ **Belastungen haben keinen Einfluss mehr auf die Eingruppierung, sondern werden über Zulagen abgegolten**
- ➔ **Einführung von Zusatzstufen zwischen den Entgeltgruppen ermöglichen größere Spielräume bei der Entgeltfindung**
- ➔ **Ganzheitliche Betrachtung der Anforderungen**
 - Früher: „überwiegende Tätigkeit“ entscheidet über die Eingruppierung
 - Jetzt: alle Anforderungen, die das Niveau der Gesamttätigkeit prägen, werden berücksichtigt, wichtig bei flexiblen Arbeitseinsatz, z.B. in Arbeitsbereichen





Was wurde erreicht?

Vielfach wurde gleichwertige Arbeit unterschiedlich bewertet und bezahlt – überwiegend zu Lasten von Frauen.

- So hatte z. B. das Merkmal "Muskelkraft" immer schon einen hohen Wert und wurde entsprechend entlohnt. Von dem Merkmal "Fingerfertigkeit" konnte man das hingegen nicht behaupten.
- Zulagen, die für Belastungen wie Lärm, Schmutz und Staub gezahlt wurden, richteten sich nach der Lohngruppe: So wurde der Facharbeiter höher für den Lärm einer Maschine entschädigt als die so genannte Angelernte, die neben ihm in der Werkshalle arbeitete.

Der ERA beendete diese Ungerechtigkeiten und bietet damit Frauen die Chance auf ein gerechteres Entgelt.





Wir überprüfen die Tarifverträge!

- ➔ Die IG Metall, konkret der FB Tarifpolitik, überprüft die bestehenden Tarifverträge innerhalb unseres Organisationsbereiches auf diskriminierende Formulierungen und diskriminierende Regelungssachverhalte. Aufgrund der hohen Anzahl der TVs (vor allem auch von Firmentarifverträgen) wird dieser Prozess länger andauern
- ➔ Bei neuen Abschlüssen ist Diskriminierungsfreiheit für uns ein Ziel, aber dieses Ziel muss auch durchgesetzt werden. Entgeltfindung ist ein politischer (Macht-) Prozess
- ➔ Wir fordern ein Entgeltgleichheitsgesetz, weil es Verbindlichkeit schafft und den Druck erhöht – sowohl die AG- als auch AN-Vertretung wären verpflichtet, Entgeltgerechtigkeit anzustreben.
Wir nehmen diese Verpflichtung gerne an!





Tarifverträge und die betriebliche Praxis

- ➡ Mit diskriminierungsfreien Tarifverträgen allein, ist jedoch kein diskriminierungsfreies und faires Entgelt für Frauen durchgesetzt
- ➡ Wir brauchen die betrieblichen Interessenvertretungen (Qualifizierung von Kolleginnen in Entgeltfragen)
- ➡ Wir brauchen eine gute Eingruppierungspraxis
- ➡ Wir müssen kontinuierlich die Entgeltpraxis überprüfen
- ➡ Wir brauchen diskriminierungsfreie Niveau- und Richtbeispiele





Mögliche Ursachen für ungleiche Bezahlung

Vergleichbare Arbeit – ungleiche Bezahlung	Ausbildung	Qualifizierung / Weiterbildung	Unter- brechungszeiten
Aufstiegs- möglichkeiten	Bereitschaft zu Mehrarbeit / Möglichkeiten der Flexibilität	Branche	Berufsweg- planung / Mehr wollen
Teilzeit	Selbstver- ständnis der Erwerbsarbeit	Senioritätsprin- zip für Entgelt	Es kümmert sich niemand





Die Ausgangsbasis in den Betrieben

- ➔ **In der Regel fehlen detaillierte in die Tiefe gehende nach Geschlecht getrennte Daten zum Entgelt**
 - Nur 25% der Unternehmen führen differenzierte Personalstatistiken
 - Nur 2% der Unternehmen differenzieren bei hierarchischen Positionen und Einkommen nach Geschlecht (Ein Ergebnis der Auswertung der freiwilligen Vereinbarung zwischen Bundesregierung und AG)
- ➔ **Der jährliche Gleichstellungsbericht des Arbeitgebers wird nicht vorgelegt oder enthält keine geschlechterdifferenzierten Entgeltdaten**
- ➔ **Eine systematische Auswertung der betrieblichen Entgeltdaten nach Geschlecht erfolgt nicht**
- ➔ **Gezielte betriebliche Maßnahmen, die die Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen anstreben, sind selten**
- ➔ **Entgelt ist zu oft Tabuthema**





Die Ziele der Initiative „Auf geht's – faires Entgelt für Frauen“:

- ➔ **Entgeltgerechtigkeit in den Betrieben zum Thema machen
»Transparenz herstellen**
- ➔ **Betriebsräte/Betriebsrätinnen und Vertrauensleute
sensibilisieren, aktiv für Entgeltgerechtigkeit einzutreten**
- ➔ **Kompetenzen von betrieblichen FunktionärInnen erweitern
und Handlungsfähigkeit von BR-Gremien herstellen**
- ➔ **Gezielte Maßnahmen entwickeln, die dazu beitragen, die
Gleichstellung von Frauen und Männer (beim Entgelt) zu
erreichen**
- ➔ **Ansprache von Frauen in unterschiedlichen Branchen und
Berufszweigen**
- ➔ **Mehr weibliche Mitglieder gewinnen, um unsere Tarfmacht
zu erhöhen**





Unterstützende Angebote:

- ➡ **Foliensätze für Betriebsräte und Vertrauensleute**
- ➡ **Flyer für die Beschäftigten**
- ➡ **Entgeltseminare für BetriebsrätInnen**
- ➡ **Tool zur Errechnung der betrieblichen Entgeltlücke**
- ➡ **Rechtsbaustein für Betriebsräte zum Thema Entgelt**
- ➡ **Handlungshilfen**
- ➡ **Unterstützung bei der Auswertung vorliegender Entgeltdaten**
- ➡ **Beste bzw. gute Praxisbeispiele**
- ➡ **Transfertagungen**





Erste Ergebnisse/Hinweise:

- ➔ **Es gibt eindeutig falsche Eingruppierungen.**
z.B.: obwohl die Anforderungen des Arbeitsplatzes die Voraussetzungen für das „Eckentgelt“ erfüllen, werden Frauen unterhalb der Ecke eingruppiert
- ➔ **Teilzeitbeschäftigte bekommen geringere oder gar keine Leistungszulagen**
- ➔ **Diskriminierende Regelungen in einzelnen Tarifverträgen**
- ➔ **Folgt eine Frau auf die Stelle, die zuvor ein Mann innehatte, wird die Frau niedriger eingruppiert**
- ➔ **Frauen fehlen in den oberen Entgeltgruppen**
- ➔ **Frauen haben die höheren Zulagen, Männer die höhere Entgeltstufe**





Transparenz ist der erste Schritt zur Gerechtigkeit – Analyse der betrieblichen Entgeltstruktur

Geschlechterdifferenzierte Daten
zur betrieblichen (Entgelt-)Struktur
einfordern

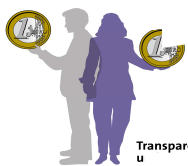
- Wie viele Frauen, wie viele Männer sind in welchen Bereichen und auf welchen Hierarchiestufen beschäftigt?
- Wie viele Männer, wie viele Frauen sind in welchen Tarifgruppen/ Funktionsstufen eingruppiert?
- Wie viele Männer, wie viele Frauen erhalten (Leistungs-) Zulagen und in welcher Höhe?
- Wie viele Männer, wie viele Frauen sind im AT- bzw. ÜT-

Bereich 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 die entsprechenden Entgelte.
- Wie sieht es bei den Um- bzw. Höhergruppierungen, die nicht mit Versetzungen verbunden sind, aus?





Daten auswerten – Maßnahmen ableiten!

Tatbestand	...	Vermutungen	...	Maßnahmen
In vergleichbaren Tätigkeitsfeldern gibt es gravierende Einkommensunterschiede.		Die Stellen- bzw. Arbeitsplatzbeschreibungen könnten unvollständig oder veraltet sein. Falsche Eingruppierung?		Stellen- bzw. Arbeitsplatzbeschreibungen überprüfen und ggfs. aktualisieren. Eingruppierung überprüfen und ggfs. eine höhere Eingruppierung durchsetzen.
Frauen haben in bestimmten Tarifgruppen im Vergleich zu Männer auffällig hohe oder geringere Zulagen.		Benachteiligung bei der Verteilung bzw. Bemessung der Zulagen? Zulagen statt Höhergruppierung?		Die Eingruppierungen und die Bemessung bzw. Verteilung der Zulagen überprüfen.
Mütter bekommen im Vergleich zu anderen Beschäftigten geringere Entgelte.		Nach der Elternzeit wurde den Müttern kein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten.		Bessere Beratung der Mütter und Väter während und nach der Elternzeit.
Frauen haben im Vergleich zu Männer erheblich geringere Leistungszulagen?		Die Leistungszulagen könnten falsch berechnet oder nicht korrekt angewendet werden.		Überprüfung der Regelungen für die Leistungszulagen. Erhalten z.B. auch Teilzeitbeschäftigte Leistungszulagen.
Junge männliche Fachkräfte verdienen mehr als weibliche Fachkräfte – trotz gleicher Ausbildung.		Werden männliche Auszubildende nach der Ausbildung eher in Abteilungen bzw. an Arbeitsplätze gesetzt, die ihnen Karrierewege ermöglichen?		Entwicklungswege der Auszubildenden aufstellen und regelmäßig überprüfen.
In den unteren Entgeltgruppen sind überproportional Frauen eingruppiert; Männer dagegen sind eher in den oberen Entgeltgruppen vertreten.		Frauen üben mehrheitlich sog. un- und angelernte Tätigkeiten aus, verfügen über fachfremde Qualifikationen, nehmen seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil.		Gezielt Frauen in sog. un- und angelernten Tätigkeiten über Aufstiegsmöglichkeiten informieren und sie motivieren an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Besondere Angebote für diese Zielgruppe entwickeln.





Wann waren wir erfolgreich?

- ➡ Geschlechterdifferenzierte Entgeltdaten liegen vor
- ➡ Der jährliche Gleichstellungsbericht des Arbeitgebers analysiert auch die Entgeltsituation
- ➡ Der Betriebsrat wertet die Daten regelmäßig aus
- ➡ Der betriebliche Gender Pay Gap und deren Ursachen sind bekannt. Es wurden Maßnahmen vereinbart, diesen zu verringern
- ➡ Direkte Diskriminierungen: falsche Eingruppierung, Ausschluss aus dem Leistungsentgelt u.v.m. werden angegangen
- ➡ Es gibt gezielte berufliche Entwicklungspläne
- ➡ Die Entwicklung der Azubis wird während und nach ihrer Ausbildung geplant, beobachtet und überprüft
- ➡ Bei der Rückkehr aus der Elternzeit wird darauf geachtet, dass es sich wirklich um einen gleichwertigen Arbeitsplatz handelt
- ➡ Es gibt Möglichkeiten sich während und nach der Elternzeit weiter zu qualifizieren
- ➡ Auch für Teilzeitbeschäftigte gibt es Karrierewege und Leistungszulage
- ➡





BR-Wahl 2014 nutzen – mehr Frauen in die Entgeltausschüsse !

Einfluss nehmen – Schalter ist an!

- **Tarifverträge bieten (diskriminierungsarme) Spielregeln; Spielregeln müssen richtig angewendet werden**
 - Erfolge gewerkschaftlicher Stärke
 - Beispielhafter Vergleich gleiche Arbeit und Bezahlung
- **Betriebsrätinnen sind aktiv in der Entgeltpolitik (Eingruppierung und Leistung), Paritätische Kommission**
- **Betriebsrätinnen sind aktiv in der Arbeitspolitik**
 - Entwertung der Arbeitsplätze?
 - Stellenausschreibungen, daraus ergeben sich Anforderungen
- **Erwerbswege überprüfen: Notwendigkeit von Frauenförderung**
- **Qualifizierung**





AUF GEHT'S – FAIRES ENTGELT FÜR FRAUEN



**Transparenz
und Gerechtigkeit**

