



Zitat des Tages

„Heute sind etwa die Hälfte der Arbeitskräfte in unserem Land Frauen. Trotzdem bekommen sie immer noch nur 77 Cent für jeden Dollar, den ein Mann verdient. Das ist falsch. Und im Jahr 2014 ist das eine Peinlichkeit. Eine Frau verdient den gleichen Lohn für gleiche Arbeit.“

US-Präsident Barack Obama in seiner Rede an die Nation vom 28. Januar 2014



Blick in die Zukunft

Was das Jahr 2806, intergalaktischer Raumflug und eine Science-Fiction-Serie mit der gleichen Bezahlung von Frauen und Männern zu tun haben? Das verraten wir Ihnen auf Seite 7.

Kleiner Tipp: Besonders empfehlen wir die Lektüre allen Sparkassendirektoren.

DGB
Equal Pay Every Day



UNFASSBAR!

Frauen bekommen 22% weniger!

KLAR TEXT

www.frauen.dgb.de

Es ist unfassbar! Rund die Hälfte der Bevölkerung hat kaum eine Chance auf ein faires Entgelt in der Arbeitswelt: „Wo bleibt unser Geld“, fragen sich Millionen Frauen in Deutschland täglich. Denn immer noch verdienen sie durchschnittlich nur 78 Prozent von dem, was Männer bekommen. Der 22%-Entgeltunterschied bleibt seit Jahren weitgehend unverändert. Trotz vieler Sonntagsreden tut sich bei der Entgeltgleichheit viel zu wenig – und viele wichtige Schritte werden nur zögerlich angepackt. Die Entgeltlücke von 22 Prozent hat viele Gründe. Zum einen werden viele Frauen in derselben Tätigkeit tatsächlich schlicht und einfach schlechter bezahlt als ihre männlichen Kollegen. Zum anderen arbeiten Frauen wesentlich häufiger Teilzeit als Männer und

übernehmen noch immer den Löwenanteil der Erziehungs- und Pflegearbeit in der Familie – mit entsprechenden Unterbrechungen ihrer Erwerbsbiografie. Beides führt unterm Strich zu geringeren Entgelten. Und nicht zuletzt sind weiblich dominierte Berufe häufig immer noch schlechter bezahlt als „typisch männliche“ Berufe: Der in den vergangenen Jahren deutlich gewachsene Niedriglohnsektor in Deutschland ist überwiegend weiblich. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften meinen deshalb: Die Lücke muss endlich geschlossen werden – Frauen haben Recht auf Mehr!



Wie viel IHR KOLLEGE?



bekommt

Der große Gehalts-Check

– wo die Lücke am größten ist: Seite 3

**KEIN LOHN
UNTER 8,50**
Euro pro Stunde



Im Juli 2014 war klar: Der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro kommt – davon werden viele Frauen im Niedriglohnbereich profitieren

Für viele Frauen wird der Mindestlohn eine klare Verbesserung ihrer Einkommenssituation bringen. Denn seit der Zustimmung von Bundestag und Bundesrat zum gesetzlichen Mindestlohn ist klar: Ab 2015 wird es mindestens 8,50 Euro brutto pro Stunde geben – in ganz Deutschland und auch für geringfügige Beschäftigung wie Minijobs. Das schafft auch mehr Entgeltgleichheit. Denn der Niedriglohnsektor ist vor allem eines: weiblich. Gerade im Niedriglohnbereich und in Minijobs arbeiten überdurchschnittlich häufig Frauen. Wenn in diesem Teil des Arbeitsmarktes bald Schluss ist mit Dumpinglöhnen bedeutet das auch für Millionen weiblicher Beschäftigter ein deutliches Lohnplus. Vor allem in typischen Niedriglohn-Branchen, in denen in der Regel überwiegend Frauen arbeiten, wird der Mindestlohn helfen – nur einige Beispiele: In Kosmetiksalons arbeiten 85,6% aller Beschäftigten im Niedriglohnbereich, im Nahrungsmittel Einzelhandel 68,9% und im Hotelgewer-

be 62,3% (mehr in der Grafik auf Seite 4). „Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ist eine historische Reform und ein Meilenstein der deutschen Sozialgeschichte“, sagt der DGB-Vorsitzende

Reiner Hoffmann „Nach Jahren der politischen Auseinandersetzung ist in Deutschland endlich Schluss mit unwürdigen Hungerlöhnen.“
Mehr Infos: www.mindestlohn.de

Gewinnerin und Verliererin des Tages



Informatikerinnen gehören zu den wenigen Frauen, die in ihrer Tätigkeit tatsächlich mehr verdienen als Männer, nämlich **3 Prozent mehr** (durchschnittlich 129 Euro im Monat). Damit ist diese Berufsgruppe eine der ganz wenigen Ausnahmen. Fast überall sonst verdienen Männer mehr als Frauen.

Einen der größten Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen überhaupt gibt es zwischen Maurerinnen und Maurern. Frauen in diesem Beruf verdienen fast **42 Prozent weniger** als ihre männlichen Kollegen. Auch das Handwerk wird künftig auf weibliche Fachkräfte angewiesen sein. Deshalb muss sich etwas ändern!





Achtung TEILZEITFALLE!

Warum wir ein Recht auf Rückkehr in Vollzeit brauchen

Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, der so genannte Gender Pay Gap, beträgt in Deutschland unverändert rund 22 Prozent. Er ist auch eine direkte Folge der „Arbeitszeitlücke“. Denn Frauen arbeiten in Deutschland wesentlich häufiger in Teilzeit als Männer. **Drei von vier Teilzeitkräften sind Frauen mit niedrigerem Gehalt** als Vollzeitbeschäftigte – auch im Vergleich der Stundenlöhne, versteht sich! Und das mitnichten immer freiwillig. Etwa jede fünfte Teilzeitbeschäftigte gibt an, unfreiwillig in Teilzeit zu arbeiten. In Ostdeutschland sind es sogar rund 50 Prozent der Teilzeitkräfte. Das heißt: Rund zwei Millionen Teilzeitbeschäftigte wollen lieber in Vollzeit arbeiten, finden aber keine entsprechende Stelle. Klar ist: Teilzeit bietet eine Möglichkeit, Arbeit, Leben und Familie unter einen Hut zu bekommen. Fakt ist aber auch: **In vielen Branchen gibt „einmal Teilzeit, immer Teilzeit“**. Immer häufiger werden zum Beispiel im Einzelhandel, im Reinigungsgewerbe und sogar im öffentlichen Dienst von den Arbeitgebern nur Teilzeitarbeitsplätze angeboten, um eine vermeintlich große Flexibilität bei gleichzeitig niedrigen Kosten zu erreichen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) fordert deshalb: Beschäftigte müssen ein Recht auf befristete Teilzeit haben – etwa zur Kindererziehung oder Pflege. Danach brauchen sie das gesetzliche Recht auf Rückkehr zu ihrer alten Arbeitszeit. Und sie brauchen das Recht, Arbeitszeit aufzustocken, wenn sie das wollen und wenn es das Arbeitszeitvolumen ihres Betriebs oder ihrer Verwaltung zulässt: **So geht's raus aus der Teilzeitfalle.**

Behauptet wird,

dass viele Frauen freiwillig Teilzeit arbeiten, weil sie sich lieber um die Familie kümmern wollen.

Fakt ist,

dass rund zwei Millionen Teilzeitkräfte gerne mehr und in Vollzeit arbeiten würden. In Ostdeutschland gilt das für jede zweite Frau, die in Teilzeit arbeitet.

Behauptet wird,

dass Frauen, die Teilzeit arbeiten, lediglich einen Zuverdienst suchen und von ihrem Teilzeiteinkommen nicht leben müssen.

Fakt ist,

dass zwei Drittel der Teilzeitkräfte ihren Lebensunterhalt hauptsächlich aus dieser Einkommensquelle bestreiten. Beispiel Einzelhandel: Über 60 Prozent der dort beschäftigten Frauen, die als „Familienernährerinnen“ das Haupteinkommen ihres Haushalts verdienen müssen, haben trotzdem nur Teilzeitstellen.

Behauptet wird,

dass die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zwar von der hohen Teilzeitquote von Frauen herrührt, Frauen aber pro Stunde dasselbe verdienen wie Männer.

Fakt ist,

dass Frauen nicht nur wegen der geringeren Arbeitszeit in Teilzeitstellen weniger verdienen – in der Regel sind auch ihre durchschnittlichen Stundenlöhne geringer. Außerdem bekommen sie Überstunden wesentlich seltener bezahlt als Männer. Auch das bringt gerade für Teilzeitkräfte Nachteile.

Behauptet wird,

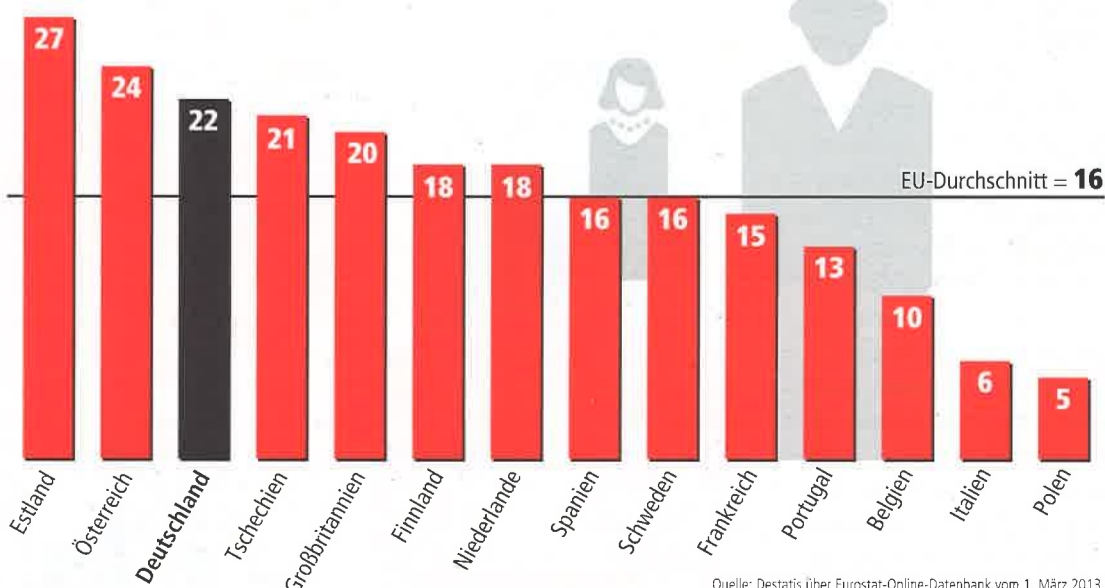
dass es nicht Sache der Politik, sondern der Arbeitgeber ist, wie viele Vollzeit- und Teilzeitstellen geschaffen werden.

Fakt ist,

dass durch politische Entscheidungen die Möglichkeit geschaffen wurde, über prekäre Teilzeitstellen wie die Minijobs den Niedriglohnsektor in Deutschland massiv auszuweiten. In Branchen wie dem Einzelhandel oder der Gebäudereinigung werden im Zuge dieser Niedriglohnstrategie oft nur noch Teilzeitjobs angeboten, häufig auf der Basis von Minijobs. Davon waren besonders oft Frauen betroffen.



Unterschied zwischen den Stundenlöhnen von Frauen und Männern (in Prozent der Löhne der Männer, gerundet) in ausgewählten EU-Staaten



Quelle: Destatis über Eurostat-Online-Datenbank vom 1. März 2013

Peinlicher Spitzenplatz

Nur in zwei Ländern der EU, in Estland (27%) und Österreich (24%), ist die Gehaltslücke zwischen Frauen und Männern noch größer als hierzulande. Deutschland liegt mit 22% Gehaltsunterschied deutlich über dem EU-Schnitt.

GEHALTS-CHECK

WAS FRAUEN UND MÄNNER IN IHREN JOBS VERDIENEN

Das Problem der ungleichen Entgelte von Frauen und Männern zieht sich durch fast alle Berufe. In manchen ist der durchschnittliche Einkommensunterschied besonders groß: Zahnärztinnen verdienen im Schnitt 27 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen – das

sind fast 820 Euro im Monat. Bei Versicherungskaufleuten ist die monatliche Entgeltlücke sogar vierstellig. Auch bei Kaufleuten sind die Gehaltsunterschiede deutlich: Über 600 Euro sind es bei Großhandelskaufleuten und sogar über 750 Euro pro Monat bei Bankkaufleuten. Das hat die

Auswertung einer Befragung unter rund 11.200 deutschen Arbeitnehmer/innen bei Lohnspiegel.de ergeben (siehe Tabelle).

Übrigens sind laut Umfrage Frauen nicht nur beim Monatslohn im Nachteil. Sie bekommen auch seltener Sonderzahlungen: Fast 57 Prozent der

Männer erhalten nach eigenen Angaben Weihnachtsgeld, dagegen nur rund 51 Prozent der Frauen. 50 Prozent der Männer bekamen Urlaubsgeld, aber nur 38 Prozent der Frauen. Männer erhielten zu 20 Prozent eine Gewinnbeteiligung, Frauen dagegen nur zu 10 Prozent.

So viel gibt's im Schnitt pro Monat (Brutto ohne Sonderzahlungen)

Beruf	Männer	Frauen	Differenz in €	Differenz in %
Zahnarzt/in	3055	2242	-813	-27%
Metallarbeiter/in	2659	2078	-581	-22%
Koch/Köchin	2090	1648	-442	-21%
Großhandelskaufmann/frau	3031	2422	-609	-20%
Bankkaufmann/frau	3982	3227	-755	-19%
Verwaltungsfachangestellte/r	3309	2724	-585	-18%
Maschinenbautechniker/in	4004	3324	-680	-17%
Bauingenieur/in	3817	3282	-535	-14%
Architekt/in	3457	2981	-476	-14%
Bürokaufmann/frau	2619	2279	-340	-13%
Physiotherapeut/in	2259	1976	-283	-13%
Industriekaufmann/frau	3252	2852	-400	-12%
Personalsachbearbeiter/in	3024	2674	-350	-12%
Einzelhandelskaufmann/frau	2546	2309	-237	-9%
Krankenpfleger/-schwester	2621	2393	-228	-9%
Wirtschaftsingenieur/in	4422	4086	-336	-8%
Sozialpädagoge/-pädagogin	3030	2830	-200	-7%
Jurist/in	4799	4577	-222	-5%
IT-Berater/in	4444	4293	-151	-3%
Technische/r Zeichner/in	2628	2587	-41	-2%

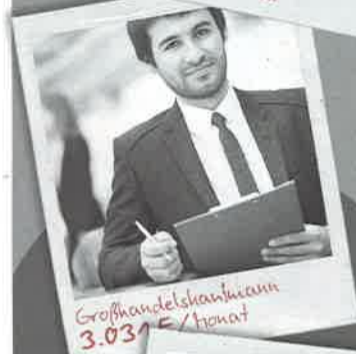
Quelle: WSI-Lohnspiegeldatenbank, Daten 2013, www.lohnspiegel.de



Zahnarzt
3.055 €/Monat



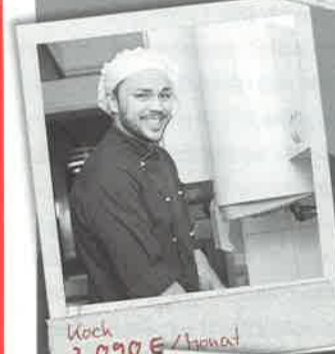
Zahnärztin
2.242 €/Monat



Großhandelskaufmann
3.031 €/Monat



Großhandelskauffrau
2.422 €/Monat



Koch
2.090 €/Monat



Köchin
1.648 €/Monat



Bauingenieur
3.817 €/Monat



Bauingenieurin
3.282 €/Monat

UNSER TIPP: SELBER CHECKEN

Ihr Beruf ist nicht mit dabei? Dann checken Sie doch einfach selbst, wie viel die Kolleginnen und Kollegen in Ihrer Branche verdienen – und vergleichen Sie das mit Ihrem eigenen Einkommen. Das Online-Portal Lohnspiegel.de macht's möglich: Hier gibt es den kostenlosen Lohn- und Gehaltsvergleich zu 374 Berufen.

Lohnspiegel.de ist unabhängig von kommerziellen Interessen und wird vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) betreut. Die Daten stammen von den Beschäftigten selbst, nicht von ihren Arbeitgebern.

www.lohnspiegel.de



KOMMENTAR

Beim Thema Entgeltgleichheit von Frauen und Männern tut sich bisher wenig in Deutschland. Seit Jahren pendelt sich die Entgeltlücke zwischen Männer- und Fraueneinkommen bei etwa 22 bis 23 Prozent ein. Diese Entgeltlücke, der so genannte Gender Pay Gap, muss sich aber möglichst schnell schließen. Millionen von Frauen können nicht darauf warten, dass sich mit Sonntagsreden und freiwilligen Selbstverpflichtungen der Wirtschaft irgendwann etwas verbessert. Denn jedes Jahr im Minijob, jedes Jahr mit Niedriglohn, jedes Jahr in unfreiwilliger Teilzeit, jedes Jahr mit Lohndiskriminierung und deutlich weniger Gehalt für denselben Job als männliche Kollegen bedeuten: **heute weniger Einkommen, morgen weniger soziale Sicherheit und übermorgen für viele**



Altersarmut. Seit 95 Jahren haben Frauen in Deutschland das Wahlrecht, seit 65 Jahren schreibt unsere Verfassung die vollständige Gleichberechtigung vor und seit fast zehn Jahren hat Deutschland erstmals eine Kanzlerin. Um es auf den Punkt zu bringen: Dass Frauen heutzutage in ihrem Erwerbsleben immer noch über 20 Prozent weniger verdienen als Männer ist und bleibt ein Skandal.

Es ist ein moralischer Skandal, weil so massive Ungleichbehandlung von Frauen in einer modernen Gesellschaft keinen Platz haben darf. **Frauen leisten dasselbe wie Männer und verdienen dafür denselben Respekt und dieselbe Bezahlung.** Es ist aber auch ein sozialer Skandal, weil weniger Einkommen immer auch weniger soziale Sicherheit bedeutet – und damit mehr Abhängigkeiten und weniger Selbstbestimmung. Und es ist nicht zuletzt auch ein ökonomischer Skandal, den sich Deutschland nicht leisten kann: Der wachsende Bedarf an Fachkräften bedeutet, dass wir in Zukunft keine Kompetenzen und Qualifikationen ungenutzt lassen dürfen. Frauen waren noch nie so gut ausgebildet und noch nie so gut qualifiziert wie heute. Im Wettbewerb um die Fachkräfte von heute und morgen werden aber nur die Branchen mithalten können, die gute Arbeitsbedingungen und faire Bezahlung bieten. **Wer Frauen weiterhin als Beschäftigte zweiter Klasse behandelt, wird auf der Strecke bleiben.**

Die Ungleichbehandlung von Frauen bei der Bezahlung hat viele Facetten und viele Gründe: Frauen arbeiten häufiger Teilzeit. Frauen arbeiten häufiger im Niedriglohnsektor. Frauen übernehmen immer noch einen Großteil der Kindererziehung und der Pflege von Angehörigen mit entsprechenden Unterbrechungen der Erwerbsbiografie. Berufe, in denen traditionell überwiegend Frauen arbeiten, sind häufig schlechter bezahlt als „klassische Männerberufe“. All das sind strukturelle Probleme. Es gibt aber auch schlicht und einfach Diskriminierung: Frauen verdienen selbst im gleichen Beruf, mit gleicher Qualifikation und auf der gleichen Stelle oft weniger als männliche Kollegen mit derselben Laufbahn.

Vom gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro werden viele Frauen, die heute im Niedriglohnsektor arbeiten, profitieren. Das ist ein wichtiger Schritt. Um echte Entgeltgleichheit zu schaffen, bleibt aber noch jede Menge zu tun.

Minijob-Skandal!

Geht's noch?

Aufstocken trotz Zwölf-Stunden Schichten!

Ob im Einzelhandel, im Lebensmittelhandel, im Hotel- und Gaststättenbereich oder in der Gebäudereinigung: Viele Arbeitgeber setzen seit Jahren massiv auf Minijobs. Für viele Minijobber/innen reicht ihr Einkommen aber nicht zum Leben. „Ich muss jeden Monat zum Amt gehen, meine Lohnzettel abgeben, und bekomme dann die Differenz zur Grundsicherung aufgestockt“, berichtet etwa Helen Gärtner*, 47. Sie arbeitet tageweise sechs Stunden als Verkäuferin in einer Bäckerei – für fünf Euro brutto die Stunde! Damit steckt Helen Gärtner in einer der typischen Minijob-Fallen: „Selbst Kolleginnen, die acht Stunden jeden Tag arbeiten, müssen oft zum Amt

um aufzustocken“, sagt Gärtner. Hinzu kommen teilweise prekäre Arbeitsbedingungen: „Ab und zu gibt es auch mal eine 12,5-Stunden-Schicht und nach einem Krankenhausaufenthalt bin ich früher wieder arbeiten gegangen und habe mehr Tätigkeiten gemacht, als der Arzt eigentlich

„Selbst Kolleginnen, die acht Stunden jeden Tag arbeiten, müssen oft zum Amt um aufzustocken.“

erlaubt hatte“, berichtet die Verkäuferin. „Wir wissen außerdem oft nicht genau, wann wir welche Schicht wie lange arbeiten werden. Das belastet mich sehr. Ich möchte schließlich auch planen

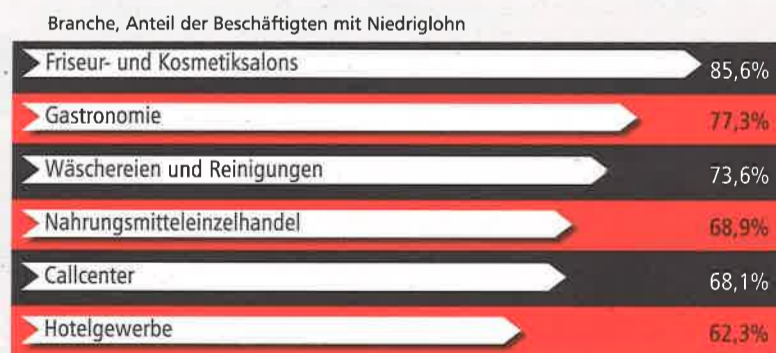
können. Erst neulich musste ich mal wieder spontan 10,5 Stunden arbeiten. Das hatte mir vor der Schicht niemand gesagt.“

Minijobs werden in vielen Branchen inzwischen flächendeckend und mit System eingesetzt – auch um Lohnkosten zu drücken. Für die mehrheitlich weiblichen Minijobber/innen wird das zur Falle: Der Minijob ist am Anfang für viele eine Möglichkeit, um beispielsweise nach Familienzeiten einen Wiedereinstieg in den Beruf zu finden. Doch dann heißt es oft: Einmal Minijob, immer Minijob – denn für die Arbeitgeber bieten die Minijobs im Vergleich zu sozialversicherungspflichtigen Jobs viele Vorteile. Für die Mini-

jobberinnen nicht: Minijobs sind häufig prekäre Teilzeitstellen mit Stundenlöhnen im Niedriglohnbereich. Und: Minijobber/innen erwerben keine vollen Rentenansprüche und über ihren Minijob auch keine Ansprüche in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung. Der DGB fordert deshalb, dass auch für Minijobs ab dem ersten verdienten Euro volle Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden – und nicht nur Pauschalen wie heute. Gerade für die Altersvorsorge über die gesetzliche Rentenversicherung ist das von besonderer Bedeutung: Minijob heißt heute automatisch auch Minirente. Damit sollte Schluss sein. Die Gleitzone, die heute schon für die Midi-Jobs zwischen 450 und 850 Euro gilt, würde nach einem DGB-Reformkonzept auf den kompletten Einkommensbereich zwischen Null und 850 ausgeweitet. Das heißt: Bei einem Euro Lohn würde der Arbeitgeber die vollen Sozialversicherungsbeiträge übernehmen. Danach steigt der Anteil, den die Arbeitnehmer/innen bezahlen, in einer Gleitzone bis 850 Euro an. Ab 850 Euro Lohn wäre dann die paritätische Beitragsfinanzierung erreicht: Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in zahlen je die Hälfte der Beiträge.

**Name geändert. Helen Gärtner und acht weitere Minijobber/innen schildern ihre Erfahrungen in der DGB-Broschüre „Sackgasse Minijob – Betroffene berichten“. Die Broschüre gibt's unter: www.dgb-bestellservice.de*

Bald ist Schluss! ... mit den Dumpinglöhnen



Die Gewerkschaften haben lange dafür gekämpft – ab 2015 kommt endlich der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro. Davon werden Millionen Frauen profitieren, denn ein Großteil der Beschäftigten im Niedriglohnsektor ist weiblich. Viele Branchen, in denen besonders häufig Frauen arbeiten (siehe Tabelle), haben laut Statistischem Bundesamt einige der höchsten Niedriglohnquoten in Deutschland. **Damit ist bald Schluss: Der Mindestlohn kommt!**

Schon als Azubi im Nachteil

Die Entgeltlücke von 22 Prozent zwischen Frauen und Männern kommt nicht von ungefähr: Die Lohnschere öffnet sich schon früh im Erwerbsleben. Bereits während der Ausbildung sind weibliche Azubis oft im Nachteil: Die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen in weiblich dominierten Ausbildungsberufen liegen laut DGB-Ausbildungsreport 2012 mehr als elf Prozent unter denen von männlich dominierten Ausbildungsgängen. **Das sind im Schnitt satte 924 Euro weniger pro Jahr für weibliche Azubis**

in den entsprechenden Berufen. Doch damit nicht genug. Auch bei anderen Aspekten sind junge Frauen im Nachteil. In den weiblich dominierten Ausbildungen werden Überstunden vier Mal seltener bezahlt als in den männlich dominierten. **Und jede vierte Auszubildende in „typisch weiblichen“ Ausbildungsgängen bekommt für Überstunden weder Geld noch Freizeitausgleich** (bei „typisch männlichen“ Ausbildungen trifft das nur auf jeden zehnten Azubi zu). Zu allem Überfluss leisten

- 924 Euro



Azubis in weiblich dominierten Berufen ohnehin deutlich mehr Überstunden als in männlich dominierten Berufen. Übernommen werden Azubis in den „typisch weiblichen“ Ausbildungsberufen dafür umso seltener. Nur 23 Prozent bekommen nach der Ausbildung einen Job im Ausbildungsbetrieb. Bei den männlich dominierten Ausbildungen sind es immerhin fast 36 Prozent. **Gleichstellung sieht anders aus!**

Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung in weiblich dominierten Ausbildungsberufen liegt pro Jahr 924 Euro unter der in männlich dominierten Ausbildungsberufen. Und auch Überstunden bekommen die Azubis in „typisch weiblichen“ Ausbildungen wesentlich seltener bezahlt.

Jetzt wollen wir's wissen

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern ein Entgeltgleichheitsgesetz. Unter anderem soll es Unternehmen verpflichten, ihre Entgeltpraxis zu überprüfen und Diskriminierungen abzustellen. Denn klar ist: Wer ein Problem lösen will, muss wissen, wo der Schuh drückt.

Genau damit hapert es aber oft in puncto Maßnahmen für Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Lohn und Gehalt: Es gibt in der Regel zu wenig Informationen über Lohn- und Gehaltsstrukturen und die Entgeltpraxis in Betrieben. Auch fehlen oft transparente Infos darüber, wie Arbeitsbewertungsverfahren bei Eingruppierungen, Sonderzahlungen oder Bonifunktionieren. Die Große Koalition will jetzt größere Unternehmen verpflichten, für mehr Transparenz bei der Entgeltstruktur zu sorgen. Andere Länder sind Deutschland mit gesetzlichen Regelungen zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt um einiges voraus.

Beispiel Österreich: Seit 2014 werden Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten verpflichtet, die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern offenzulegen. Die Berichte müssen klarmachen, wie viele Männer und Frauen mit welchen Durchschnittseinkommen in



In Österreich wollen Frauen hoch hinaus: Hier gibt es schon ein Gesetz, das Unternehmen zur Offenlegung der Gehaltslücke verpflichtet – anders als bisher in Deutschland

welchen Gehaltsstufen eingereiht sind. Österreich hat aber noch einen langen Weg vor sich: Noch hinter Deutschland liegt die Alpenrepublik momentan mit einer Gehaltslücke von 24% zwischen Frauen- und Männereinkommen auf dem vorletzten Platz aller EU-Länder.

Beispiel Belgien: Ab 20 Vollzeitstellen müssen Betriebe gemeinsam mit dem Jahresabschluss eine „soziale Bilanz“ vorlegen. Die enthält auch Einkommensberichte zur Gehaltsstruktur von Frauen und Männern. Die Berichte sind öffentlich einsehbar. Alle zwei Jahre müssen Fir-

men mit über 50 Beschäftigten eine vergleichende Analyse erstellen lassen, die genutzt werden kann, um Unternehmen dazu zu bringen, einen Aktionsplan für Entgeltgleichheit zu erstellen.

Beispiel Spanien: In Spanien müssen Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl ab 250 einen Plan aufsetzen, um ungleiche Entlohnung von Frauen zu reduzieren. Dieser Plan muss gemein-

sam mit Arbeitnehmervertreter/innen abgestimmt werden.

Beispiel Finnland: Die finnische Regierung hat sich das Ziel gesetzt, die Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen bis 2015 auf 15% zu reduzieren. Wesentliche Elemente sind die Entwicklung von fairen Entgeltsystemen sowie Gesetze, die statt Teilzeit die Vollerwerbsarbeit von Frauen fördern.

AUSGEZEICHNET!



Betriebsrätinnen können viel für gleiche Bezahlung tun. Die Mitglieder des Betriebsratsausschusses „Arbeit & Familie“ beim Maschinenbauer Festo aus Esslingen (Foto von links: Kaja Helbig, Monika Heim, Yvonne Krehl) haben es vorgemacht. Die Kolleginnen wollten nicht Jahr für Jahr am „Equal Pay Day“ Entgeltungleichheit als statistisches Problem beklagen – sie wollten konkret wissen, wie es in ihrem Betrieb aussieht und ließen in Abstimmung mit der Personalstelle und dem Datenschutzbeauftragten eine Auswertung erstellen. **Dafür gab es 2012 den Deutschen Betriebsräte-Preis in Bronze!** www.deutscherbetriebsraete-preis.de

Die Karten müssen auf den Tisch

Christiane Benner, 46, ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. Die IG Metall und andere DGB-Gewerkschaften sprechen sich seit längerem für ein Entgeltgleichheitsgesetz aus. Es soll Unternehmen verpflichten, ihre Lohn- und Gehaltsstrukturen offenzulegen und ihre Entgeltpraxis geschlechtergerecht zu gestalten.

► **Warum brauchen wir in Deutschland ein Entgeltgleichheitsgesetz – und was soll es regeln?** Im Koalitionsvertrag der Regierungsparteien steht, dass Arbeitgeber künftig über Frauenförderung und Entgeltgleichheit berichten müssen. Leider nur in Unternehmen ab 500 Beschäftigten. Es gibt das Grundverständnis der Regierungsparteien, die Entgeltdifferenzen abzubauen zu wollen. Das

„Das ist besser, als zu erklären, Frauen seien selbst an der Entgeltlücke schuld.“



Christiane Benner (IG Metall): „Die Regierungspläne sind ein erster Ansatz.“

ist doch schon mal besser, als immer nur zu erklären, Frauen seien selbst an der Entgeltlücke schuld, weil sie die falschen Berufe wählten. Gut ist, dass es einen individuellen Anspruch auf eine Einkommensauskunft gibt. Das bedeutet, es gibt die Chance für Frauen und Männer, ihr Einkommen mit dem anderer zu vergleichen. Das ist Rückenwind für unsere Aktivitäten.

Die Regierungspläne gehen zwar nicht so weit wie unsere Vorstellungen, weil sie keine Schritte zur Umsetzung beinhalten, aber sie sind ein erster Ansatz – wenn sie denn Gesetz werden. Aber da werden wir uns engagieren.

► **Können Frauen nicht heute schon solche Auskünfte verlan-**

gen? Eine individuelle Anfrage setzt großen Mut voraus. Arbeitnehmerinnen sind damit der Gefahr ausgesetzt, ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten oder gar ihren Arbeitsplatz zu gefährden, wenn sie auf Überprüfung und gegebenenfalls Durchsetzung geschlechtergerechter Einkommen bestehen. Wir wollen

ein Entgeltgleichheitsgesetz, das die Unternehmen dazu verpflichtet, regelmäßig geschlechtsspezifische Entgeltberichte zu erstellen und dafür zu sorgen, Diskriminierungen zu beseitigen. Wir begrüßen es, dass die Politik nun auch eine verbindliche Frauenquote gesetzlich regeln will. Auch wenn diese Quote erst einmal nur für Aufsichtsräte in Unternehmen nach dem Unternehmensmitbestimmungsgesetz gelten soll. Das ist ein erster Schritt. Denn wenn mehr Frauen Spitzenjobs besetzen, ermutigt das auch andere, sich weiterzuentwickeln. Und das wird sich dann auch auf das Gehalt von Frauen auswirken.

► **Was lässt sich in Betrieben noch tun, um die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern zu schließen?** Man muss nicht auf den Gesetzgeber warten, um im Betrieb etwas zu tun. Darum haben wir als IG Metall die Initiative „Auf geht's – faires Entgelt für Frauen“ gestartet. In Pilotbetrieben wurden die Entgeltstrukturen untersucht, um den Blick der Betriebsräte für Unterschiede bei Einkommen und Aufstiegschancen zu schärfen. Wir haben gesagt: Transparenz und eine Analyse der betrieblichen Entgeltstruktur sind

der erste wichtige Schritt. Unsere Betriebsräte haben geschlechterdifferenzierte Daten vom Arbeitgeber gefordert: Wie viele Frauen, wie viele Männer sind in welchen Bereichen und auf welchen Hierarchiestufen beschäftigt? In welchen Tarifgrup-

Oft haben wir festgestellt, dass Frauen in den höheren Entgeltgruppen kaum zu finden sind.

pen und Funktionsstufen sind sie eingruppiert? Die Leistungszulagen wurden auch in die Prüfung einbezogen genauso wie die unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle. Mit diesem Wissen konnten Betriebsräte gezielt etwas verbessern. Oft haben wir festgestellt, dass Frauen in den höheren Entgeltgruppen kaum zu finden sind. Dann gilt es, konkrete Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Unternehmen zu vereinbaren oder die gezielte Weiterbildung von Frauen auf den Weg zu bringen. Unser Ziel ist, dass viele Betriebe diesem Beispiel folgen. In einem Betrieb gab es nur aufgrund der Bestandsaufnahme Höhergruppierungen für Kolleginnen, weil offensichtlich war, dass Frauen für die gleiche Tätigkeit weniger Geld bekamen.

Öffentlicher Dienst:

Viele Frauen bekommen weniger

Im öffentlichen Dienst von Bund, Ländern und Kommunen regelt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) beziehungsweise der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), wer wie viel verdient. Da sollte es gerecht zugehen, meint man. Schließlich ist Diskriminierung in der Arbeitswelt gesetzlich verboten – und der Staat als Arbeitgeber ist besonders in der Pflicht.

Natürlich enthalten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst keine offene Diskriminierung von Frauen. Und trotzdem: Grundlage für die Eingruppierungen im kommunalen Bereich ist noch immer der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT), dessen Regelungen bis in die 1960er Jahre zurückreichen. Und genau da liegt das strukturelle Problem: Viele weiblich dominierte Berufe waren und sind schlechter eingruppiert als traditionell „typisch männliche“ Tätigkeiten. Außerdem ist oft nicht nachvollziehbar, warum eine bestimmte Tätigkeit dieser

oder jener Entgeltgruppe zugeordnet wurde. Diese Intransparenz macht es für Frauen schwer, sich gegen mögliche Diskriminierung bei den Entgelten zur Wehr zu setzen.

Doch selbst dann, wenn die Bewertungsgrundlagen bekannt sind, bleiben Probleme. „Typische Merkmale von weiblich dominierten

„Intransparenz macht es Frauen schwer“

Tätigkeiten werden in den Bewertungen zu selten berücksichtigt“, erklärt Alexa Wolfstädter, Referentin im Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Beispiel Erzieherin: In dieser weiblich dominierten Tätigkeit braucht man einerseits eine große soziale Kompetenz und hat andererseits höhere psychische Belastungen. Beides fließt in die Tätigkeitsbewertungen aber praktisch nicht ein. Ganz anders körperliche Belastungen und

technische Kompetenzen, wie sie beispielsweise ein meist männlicher Betriebshandwerker hat.

Die Gewerkschaften versuchen im Interesse der Frauen gegenzusteuern. Doch die öffentlichen Arbeitgeber argumentieren immer wieder mit angespannter Finanzlage bei den öffentlichen Kassen – und stellen sich bei strukturellen tariflichen Verbesserungen in der Regel quer. ver.di, GEW und GdP haben für die aktuelle Tarifrunde 2014 für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen deshalb Forderungen aufgestellt, die auch viele Frauen bei den Entgelten besserstellen würden: Zum Beispiel eine Grundforderung von 100 Euro, die

„Frauen bei Entgelten besserstellen“

es als Plus für jede Entgeltgruppe geben soll. Davon würden prozentual natürlich vor allem die unteren Entgeltgruppen profitieren, in denen sich viele weiblich dominierte Tä-



Die besonderen Kompetenzen und Belastungen von weiblich dominierten Tätigkeiten, wie die von Erzieherinnen, werden bei Eingruppierungen im öffentlichen Dienst nicht immer ausreichend berücksichtigt.

tigkeiten wiederfinden. Außerdem fordern die Gewerkschaften, sachgrundlose Befristungen per Tarifvertrag auszuschließen. „Sachgrundlose Befristungen sind inzwischen ein beliebtes personalpolitisches Mittel im öffentlichen Dienst geworden“, sagt Alexa Wolfstädter von

ver.di. Davon seien auch Frauen besonders oft betroffen. Das Problem: Wer auf einer befristeten Stelle arbeitet, hat im Gegensatz zu unbefristet Beschäftigten kaum Chancen auf eine Beförderung. Auch das wirkt sich mittelbar auf die Höhe des Einkommens aus.

Wo die große Koalition **jetzt** ran muss!

Die DGB-Frauen fordern ...

- ... einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro.
- ... einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit sowie auf eine Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit.
- ... dass das Elterngeld so weiterentwickelt wird, dass Frauen und Männer mehr finanzielle Anreize haben, sich die Elternzeit partnerschaftlich zu teilen. Außerdem sollen Beschäftigte ihre Elternzeit (36 Monate) flexibler über die ersten acht Lebensjahre des Kindes verteilen können – auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers.
- ... die Einführung eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft.
- ... ein Entgeltgleichheitsgesetz, das Unternehmen verpflichtet, ihre Entgeltstrukturen offenzulegen und Maßnahmen gegen Entgeltdiskriminierung von Frauen zu ergreifen.
- ... eine Reform der Minijobs, damit jede Beschäftigung ab der ersten Arbeitsstunde sozial abgesichert ist und Missbrauch verhindert wird.
- ... die Abschaffung des Betreuungsgelds.
- ... das Ehegattensplitting durch eine Individualbesteuerung zu ersetzen, damit Familien mit Kindern durch die Steuermehreinnahmen effektiv gefördert werden können.

Im Koalitionsvertrag ...

- ... ist die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro ab 2015 vorgesehen und inzwischen beschlossene Sache. **+**
- ... ist diese Forderung übernommen und soll umgesetzt werden. **+**
- ... wird das mit dem ElterngeldPlus aufgegriffen. Teilzeit soll besser mit Elterngeld und Elternzeit vereinbar sein. Aus Sicht der DGB-Frauen wird der berufliche Wiedereinstieg von Frauen nach der Geburt eines Kindes mit den geplanten Neuregelungen dadurch wesentlich reibungsloser. Auch der flexiblere Einsatz der Elternzeitmonate soll möglich werden. Das Kabinett hat das ElterngeldPlus inzwischen beschlossen. **+**
- ... ist eine gesetzliche Frauenquote von 30 Prozent für Aufsichtsräte vorgesehen (ab 2016 für neu zu besetzende Gremien). Für Vorstand und Management sollen Unternehmen selbst verbindliche Ziele für einen höheren Frauenanteil festlegen und veröffentlichen. Bundesministerin Schwesig hat bereits einen Entwurf vorgelegt. **+/-**
- ... ist zwar nicht wörtlich von einem Entgeltgleichheitsgesetz die Rede. Unternehmen ab 500 Beschäftigten sollen aber verpflichtet werden, ihre Entgeltstrukturen transparent zu machen. Und Bundesfrauenministerin Schwesig hat angekündigt, noch 2014 ein Entgeltgleichheitsgesetz auf den Weg zu bringen (siehe Seite 8). **+/-**
- ... wird lediglich angekündigt, Übergänge aus geringfügiger in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erleichtern und Minijobber/innen besser über ihre Rechte zu informieren. **+/-**
- ... wird das Betreuungsgeld leider gar nicht erwähnt. **-**
- ... ist das Ehegattensplitting leider kein Thema. **-**



Im Februar 2014 kochten die Gemüter in der nordrhein-westfälischen Hochschulszene hoch: Online waren Entwicklungen der Rektoren-Gehälter an NRW-Unis und -Hochschulen aus den vergangenen Jahren aufgetaucht. Offenbar gab es seit 2004 teilweise Gehaltssteigerungen um 70%. Es komme bei den Hochschulbeschäftigten nicht gut an, dass Rektoren innerhalb von acht Jahren im Geheimen Gehaltserhöhungen zwischen 40% und 70% ausgehandelt hätten, während die Gehaltssteigerungen im öffentlichen Dienst im gleichen Zeitraum keine 16% ausmachten, sagte Dorothea Schäfer, Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) in NRW. Was das mit dem Equal Pay Day zu tun hat? 87% der Hochschulrektoren in NRW sind Männer, während über 50% der Hochschulbeschäftigten Frauen sind (deutschlandweit). Die GEW fordert mehr Transparenz über die Entgeltstruktur an Hochschulen: „Wer Transparenz an den Hochschulen einfordert, führt keine Neiddebatte. Er fordert Rechenschaft über sechs Milliarden Euro Steuergelder“, so die GEW NRW. <http://hochschulblog-nrw-dgb.de>

Steiniger Weg für Polizistinnen

Die regelmäßigen dienstlichen Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten im Polizeivollzugsdienst beeinflussen maßgeblich die Chancen bei Stellenbesetzungen, Beförderungen und Einkommenssteigerungen. Stellt sich die Frage: Haben Frauen bei diesen Beurteilungen dieselben Chancen wie Männer? Die Antwort lautet: Nein, in der Regel nicht. Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung kommt

zu dem Ergebnis: Frauen werden im Polizeivollzugsdienst „in der Mehrheit der untersuchten Bereiche schlechter beurteilt“ als ihre männlichen Kollegen. Erstellt haben die Studie die beiden Forscherinnen Dr. Andrea Jochmann-Döll und Dr. Karin Tondorf. Ihr Fazit ist klar: Die Schieflage zu Ungunsten der Polizistinnen sei so groß, dass „sie sich nicht mehr sachlich mit individuellen Leistungsunterschieden erklä-

ren lässt“. Die Beurteilungskriterien seien so konzipiert, dass Entscheidungen über Beförderungen „wesentlich von der subjektiven Wahrnehmung und Urteilsbildung der (überwiegend männlichen) Vorgesetzten abhängig gemacht“ würden. Weiteres Ergebnis: Auch Teilzeitbeschäftigte sind bei den Beurteilungen strukturell im Nachteil – auch das trifft wiederum vor allem Polizistinnen.



Polizistinnen leisten viel. Trotzdem haben sie schlechtere Aufstiegschancen als ihre männlichen Kollegen – und damit unterm Strich geringere Entgelte.

Mehr Frauen in Führungspositionen bringen

Edeltraud Glänzer, 58, ist stellvertretende Vorsitzende der IG Bergbau, Chemie, Energie. Die IG BCE setzt sich mit verschiedenen Projekten dafür ein, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen – auch in der eigenen Gewerkschaft.

► In leitenden Positionen und den Führungsetagen deutscher Unternehmen gibt es auf fast allen Ebenen immer noch weniger Frauen als Männer. Was können wir tun, um das zu ändern?

Wir fangen ja nicht bei Null an. 2006 haben wir, die IG BCE, beispielsweise mit dem Chemie-Arbeitgeberverband das Rahmenabkommen „Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik“ unterzeichnet. Auf dieser Grundlage wurden unterdessen in mehr als 100 Unternehmen Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Da geht es konkret um die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Da geht es auch darum, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Das ist weit mehr als nur

ein Schritt in die richtige Richtung, das kann sich sehen lassen. Aber das reicht uns nicht aus. Denn wir stoßen durchaus nicht überall auf offene Ohren. Wir brauchen verbindliche Zielformulierungen, Zeitpläne und entsprechendes Controlling. Flankiert werden muss das von einer Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes. Wir fordern eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte und ein wirksames Initiativrecht für die Betriebsräte.

► Warum sollten die Unternehmen selbst ein Interesse daran haben, die Zahl von Frauen in Führungspositionen zu steigern?

Zunächst einmal muss ganz schlicht festgestellt werden: Es gibt heute jede Menge Frauen

mit guter Ausbildung, einem hohen Qualifikationsniveau und beruflicher Erfahrung. Das ist ein ganz erheblicher Unterschied zu früheren Zuständen. Es ist gar nicht zu begreifen, dass die Unternehmen dieses

„Es ist geradezu fahrlässig, dass so viele Talente nicht genutzt werden.“

Potenzial nur unzureichend erschließen. Mehr noch: Es ist geradezu fahrlässig, dass so viele Talente brachliegen und Ressourcen nicht genutzt werden. Statt über den demografischen Wandel immer nur zu jammern, sollten die Chefetagen diese Herausforderung endlich annehmen. Wer Frauen von Führungspositionen fernhält, verspielt ein Stück Zukunft.

► Die IG BCE hat gemeinsam mit den Chemie-Arbeitgebern



Edeltraud Glänzer (IG BCE): „Wer Frauen von Führungspositionen fernhält, verspielt ein Stück Zukunft.“

jektgruppen bringen wir die Sache voran. Hier werden die überkommenen Auswahl- und Förderprozesse kritisch untersucht, neue Maßnahmen initiiert und auf den Weg gebracht. Aber klar, wir brauchen einen langen Atem. Da sind mitunter schon sehr dicke Bretter

„Da sind mitunter schon sehr dicke Bretter zu bohren.“

zu bohren. Übrigens haben wir in der IG BCE das Projekt „30-30-30“ aufgelegt. Wir haben uns vorgenommen, den Frauenanteil bei den hauptamtlich Beschäftigten, in den Führungspositionen unserer Gewerkschaft und in den Aufsichtsräten deutlich zu erhöhen. Bis zum Jahr 2020 wollen wir in diesen drei Bereichen die 30-Prozent-Marke erreichen. Damit setzen wir Maßstäbe – und daran lassen wir uns messen.

das Projekt „Frauen – Macht – Erfolg“ durchgeführt, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Mit Erfolg? Ja. In einer Reihe paritätisch besetzter betrieblicher Pro-

Noch 792 Jahre bis zur Gleichstellung?



Diese Heldinnen aus einer bekannten Science-Fiction-Serie könnten sie vielleicht noch erleben – die völlige Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen deutscher Unternehmen. Denn der Fortschritt ist in dieser Frage eine Schnecke: Laut einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat sich zum Beispiel der Anteil von Frauen in der „ersten Führungsebene“ von Betrieben (Geschäftsführungen usw.) innerhalb der vergangenen vier Jahre um gerade einmal ein Prozent erhöht. Bei den DAX-Unternehmen sieht es sogar noch schlechter aus: Hier ist der Frauenanteil in den Unternehmensvorständen im vergangenen Jahr sogar wieder gesunken – von 7,8 Prozent im Jahr 2012 auf 6,3 Prozent 2013! Das hat das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) ausgerechnet. Noch niedriger ist der Frauenanteil laut DIW mit 2,5 Prozent nur noch in Vorständen von öffentlich-rechtlichen Banken und Sparkassen. Legt man die Entwicklung der letzten fünf Jahre zugrunde, würde es noch 792 Jahre dauern, bis Frauen und Männer in gleichem Maße in den Vorständen dieser Banken vertreten sind, heißt es in einer DIW-Studie. Das wäre dann im 29. Jahrhundert, genauer im Jahr 2806, in dem auch ein Teil der fiktiven Star-Trek-Geschichten spielt. **Die Reise in fremde Galaxien würde also noch vor der vollen Gleichstellung in deutschen Unternehmen Realität.**

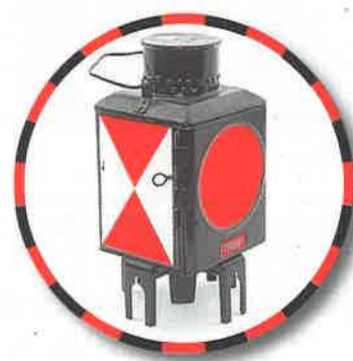
ROTE LATERNE für Banken und Versicherungen

Der Finanz- und Versicherungssektor ist in einer Hinsicht der klare Verlierer im Vergleich deutscher Wirtschaftsbranchen: Nirgends sonst ist die Lücke zwischen dem

Zwar arbeiten in der Branche mit 55 Prozent überdurchschnittlich häufig Frauen, mit elf Prozent sind sie auf der ersten Führungsebene (zum Beispiel Geschäftsführung)

Anteil weiblicher Beschäftigter und weiblicher Führungskräfte so groß wie dort.

und mit 27 Prozent auf der zweiten Führungsebene (zum Beispiel Abteilungsleitung) jedoch seltener als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt zu finden. Das zeigt eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Die beste Bilanz hat in diesem Vergleich die Verkehrs-, Speditions- und Lagereibranche.



Hier liegt der Anteil weiblicher Führungskräfte auf der ersten Führungsebene nur ganz knapp unter ihrem Anteil an allen Beschäftigten der Branche – und auf der zweiten Führungsebene sind Frauen sogar überdurchschnittlich repräsentiert.

Quelle der „roten Zahlen“: DIW, FIDAR 2013.

6,3

... Prozent der Vorstandsmitglieder von DAX-Unternehmen sind Frauen. Die Frauenquote in den Aufsichtsräten beträgt 21,5 Prozent – die meisten weiblichen Aufsichtsräte werden von der Arbeitnehmerseite gestellt.

31

... von 160 im DAX, MDAX, SDAX oder TecDAX gelisteten Unternehmen haben weder im Vorstand noch im Aufsichtsrat auch nur eine einzige Frau. Das ist jedes fünfte Unternehmen.

2

... von 160 im DAX, MDAX, SDAX oder TecDAX gelisteten Unternehmen haben zumindest im Vorstand oder im Aufsichtsrat die Parität von Frauen und Männern erreicht. Das sind gerade einmal 1,25 Prozent der Unternehmen.



Gender-Pay-Gap-Charts

Songs von Frauen über Geld und Arbeitswelt

Platzierung	Song	Künstlerinnen	Jahr
Platz 1	Money, Money, Money	Anni-Frid Lyngstad & Agnetha Fältskog (ABBA)	1976

In „Money, Money, Money“ singt Anni-Frid „Frida“ Lyngstad über eine Frau, die zwar den ganzen Tag arbeitet, aber trotzdem ihre Rechnungen nicht bezahlen kann. Sie wünscht sich einen reichen Mann, der ihr ein sorgloses Leben ermöglicht. Wir meinen: Guter Song – aber statt auf einen reichen Mann angewiesen zu sein, verdienen Frauen faire Bezahlung und ein selbstbestimmtes Leben.

Platz 2	She works hard for the money	Donna Summer	1983
---------	------------------------------	--------------	------

Disco-Ikone Donna Summer singt über eine Kellnerin, deren harte Arbeit und geringe Entlohnung. Während der Aufnahmen zu dem gleichnamigen Album „She works hard for the money“ befand sich Donna Summer übrigens in einem Vertragsstreit mit ihrem damaligen Label-Boss: Sie beschreibt in dem Song die tägliche Aufopferung für den Job.

Platz 3	Money Changes Everything	Cyndi Lauper	1984
---------	--------------------------	--------------	------

„Geld verändert alles“ – Der Song handelt davon, wie Geld Probleme in persönliche Beziehungen bringen kann – und davon, dass viele in Geldfragen nur an sich selbst denken. Pop-Ikone Cyndi Lauper lebt anders: Die Sängerin macht sich mit Hilfe ihres „True Colors Fund“ für die Gleichberechtigung von Homosexuellen stark. Ausserdem macht sie öffentlich auf die Probleme von Aids-Patientinnen und -Patienten sowie von Obdachlosen aufmerksam.

Platz 4	Free Money	Patti Smith	1980
---------	------------	-------------	------

Das Album „Horses“ von Patti Smith ist ein wichtiges Album in der Rockgeschichte und gilt als Vorreiter für Avantgarde-Musik und hat die später entstehende Punk-Bewegung maßgeblich beeinflusst. In dem Song „Free Money“ besingt Smith ihren Traum vom großen Geld, den sie jeden Abend vor dem Schlafen gehen hegt. Sorgen wir dafür, dass Entgeltgleichheit in Deutschland kein Traum bleibt.

Platz 5	Money	Liza Minnelli	1971
---------	-------	---------------	------

Das Stück „Money“ aus dem Musical „Cabaret“, ein Duett von Liza Minnelli mit Joel Gray, wurde später für die Sängerin und Schauspielerinnen zum wesentlichen Bestandteil ihrer Bühnenperformance. „Money makes the world go round“ – eine Binsenweisheit, die (leider) zeitlos Gültigkeit hat. Deshalb: Entgeltgleichheit jetzt!



2

Serena Williams; 20,5 Mio \$



1

Maria Scharapowa; 29 Mio. \$



3

Li Na; 18,2 Mio \$

Die besten Chancen auf Topverdienste haben Profisportlerinnen immer noch im Tennis: Alle drei Spitzenplätze der bestverdienenden Sportlerinnen weltweit werden von Tennisspielerinnen belegt. Ganz vorn liegt die russische Topspielerin Maria Scharapowa mit 29 Millionen US-Dollar im Jahr – dahinter US-Star Serena Williams und die Chinesin Li Na. Davon können andere Frauen, die im Sport arbeiten, nur träumen. Scharapowas Einkommen entspricht beispielsweise dem 660-Fachen des Jahresentgelts einer deutschen Sportlehrerin.

Reinklicken!

Frauen wollen in Wirtschaft und Gesellschaft gleichberechtigt beteiligt werden. In der Arbeitswelt wollen sie Fairness und Gleichbehandlung beim Entgelt, bei Weiterbildung, Mitbestimmung, Ein- und Aufstiegschancen, bei Vereinbarkeit, Arbeitszeit und Beteiligung. Genau dafür machen sich die DGB Frauen stark. Wer mehr über unsere Arbeit erfahren will, findet uns online unter www.frauen.dgb.de oder bei Facebook: www.facebook.com/DGBFrauen



Bundesfrauenministerin
Manuela Schwesig (SPD)

„Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern muss geschlossen werden. Es muss endlich gelten: Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Dazu gehört, dass Teilzeitbeschäftigung und Minijobs nicht in einer beruflichen Sackgasse enden dürfen. Ich setze mich als Bundesfrauenministerin dafür ein, dies zu ändern. So werden das Gesetz zur Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie das Entgeltgleichheitsgesetz noch in diesem Jahr auf den Weg gebracht. Mit dem ‚... und raus bist Du‘ muss endlich Schluss sein.“



Bundesarbeitsministerin
Andrea Nahles (SPD)

„Niemand findet es ok, im Job 100 Prozent zu geben und nur 78 Prozent dafür bezahlt zu bekommen. Dieses Geld fehlt den Frauen jeden Monat im Portemonnaie – und am Ende des Arbeitslebens auch noch bei der Rente. Deshalb ist es gut, dass Manuela Schwesig das Thema jetzt anpackt – sie hat dabei meine volle Unterstützung. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit muss endlich eine Selbstverständlichkeit sein.“



Hannelore Buls
Vorsitzende Deutscher Frauenrat

„Die mehr als fünfzig bundesweiten Mitgliedsverbände des Deutschen Frauenrates fordern von Politik und Wirtschaft, endlich Schluss zu machen mit der Entgeltdiskriminierung in Deutschland. Mein besonderes Anliegen ist das Ende des Lohndumpings mit so genannten Aushilfsgehältern bei den Minijobs. Nur mit gleichen Arbeitsbedingungen, Zugang zu sozialer Sicherung und tariflicher Bezahlung sind Frauen später vor Altersarmut geschützt.“