# Redebaustein zu Entgeltgleichheit/Tarifverträge

**Liebe Kolleginnen,**

wieviel Zeit habt ihr mitgebracht? (Pause)

Also mir geht es nicht darum wieviel Zeit ihr heute mitgebracht habt, sondern wie viel Zeit ihr noch habt, bis ihr gleich viel Entgelt wie die Männer erhaltet? Ich gebe zu, das ist eine provokante Frage. Allerdings ist die Antwort nicht weniger provokant. Ratet gerne, wenn ihr möchtet…

Die meisten unter uns werden dieses Jahr nicht mehr erleben: Es wird erst im Jahr **2 1 2 1** sein. Also in **genau 98 Jahren**! Zu diesem Ergebnis kommt der Europäische Gewerkschaftsbund mit Bezugnahme auf Daten des Statistischen Amts der Europäischen Union.

Heute begehen wir den **Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit**. Auch dieser Tag verdeutlicht, dass Frauen warten (müssen) auf die gleiche Bezahlung. Männer haben am 27. Oktober so viel Entgelt erhalten, wie Frauen erst am Jahresende in der Tasche haben. Der Tag steht also für die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern von 18 Prozent umgerechnet auf ein Jahr. Während sich Deutschland nicht durch besonders fortschrittliche Maßnahmen hervortut, um Entgeltgleichheit zu erreichen, zeigen uns andere Länder wie es geht:

**Spanien** ist ein gutes Beispiel. In anderen Ländern ging es während der Corona-Pandemie mit der Gleichstellung bergab. In Spanien hingegen wurde Ende 2020 das **Entgeltgleichheitsgesetz** verschärft. So einfach geht’s: Bezahlen die Unternehmen ihre männlichen und weiblichen Beschäftigten nicht gleich, drohen finanzielle Sanktionen – bis zu einer sechsstelligen Summe. Das wirkt. Ich darf daran erinnern, dass es in Deutschland keine solchen Sanktionen gibt. Und hier läuft es auch leider anders herum: Zahlt der Arbeitgeber nicht gleich viel Entgelt und kommt das heraus, so muss die Betroffene klagen, wenn sich der Arbeitgeber weigert.

Alle Expert\*innen kommen zu dem selben Schluss: Die Entgelte müssen regelmäßig überprüft werden und es muss Geldbußen geben können, sonst bewegt sich wenig. Diese Maßnahmen gibt es hierzulande noch nicht. Aber es besteht Hoffnung: denn das **Entgelttransparenzgesetz** wurde dieses Jahr evaluiert. Bislang sind die Ergebnisse noch nicht öffentlich, aber wir konnten einen Einblick erhalten und so viel sei gesagt: Das Gesetz verfehlt seine selbstgesteckten Ziele, die Entgeltlücke zu senken. Wir haben uns in den Evaluationsprozess mit unseren betrieblichen Erfahrungen eingebracht und pochen weiterhin auf eine substanzielle Verbesserung hin zu einem echten Entgeltgleichheitsgesetz. Und die Verbesserung könnten durch die EU kommen. Da gibt es Fortschritte zu vermelden: Nach jahrelanger Lobbyarbeit wurde kurz vor Weihnachten letzten Jahres endlich ein Kompromiss für eine **EU-Entgelttransparenzrichtlinie** erreicht. Sie sieht einige wichtige Maßnahmen vor:

* + Unternehmen mit mehr als hundert Mitarbeiter\*innen müssen künftig regelmäßig Daten zum Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen berichten und veröffentlichen.
	+ Alle Arbeitnehmer\*innen und ihre Vertretungen bekommen zudem das Recht, Informationen über das durchschnittliche Lohnniveau von Menschen, die die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, nach Geschlecht aufgeschlüsselt zu erhalten.
	+ Wenn Arbeitgeber\*innen die Verpflichtungen des Grundsatzes für gleiche Bezahlung nicht beachtet haben, haben die Betroffenen das Recht, Entschädigung zu verlangen.

Die Richtlinie wurde im April 2023 vom EU-Parlament verabschiedet werden. Die Bundesregierung muss jetzt handeln und die Richtlinie innerhalb von drei Jahren in Deutschland umsetzen.

Und den Handlungsbedarf sehen wir stark: Zwar ist die Entgeltlücke in den vergangenen Jahren gesunken, auch durch die Einführung des Mindestlohns, allerdings liegt sie immer noch bei 18 Prozent. Erwerbstätige Frauen erhalten im Durchschnitt 18 Prozent weniger Entgelt als Männer.

Warum ist dem so?

Diese **18 Prozent Entgeltunterschied** sind Ausdruck eines stark differenzierten Arbeitsmarkts: Frauen und Männer sind in unterschiedlichen Branchen und Betrieben beschäftigt und Frauen sind weniger oft als ihre Kollegen Chefinnen. Diese gesamtgesellschaftliche Entgeltlücke liegt also zum allergroßen Teil an strukturellen Bedingungen, die aber nicht naturgegeben sind und sich verändern lassen. Attraktive und abwechslungsreiche Arbeitsplätze, vereinbarkeitsfreundliche Arbeitszeiten, gleiche Bezahlung, ein diskriminierungsfreies und vielfältiges Arbeitsumfeld, berufliche Entwicklungschancen auch in Teilzeit, mehr Frauen in den MINT-Berufen, mehr Männer in Pflegeberufen all das wären Ansatzpunkte, die die Strukturen aufbrechen. Wir können in unseren Betrieben daran mitwirken: bei der Personalauswahl, bei Stellenausschreibungen über Betriebsvereinbarungen. Es gibt einige Hebel: Lasst sie uns nutzen.

Gerade habe ich über die sogenannte unbereinigte Entgeltlücke von 18 Prozent gesprochen. Jetzt komme ich zur **bereinigten Entgeltlücke**. Man sollte meinen, dass bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit auch gleich bezahlt wird. Aber nein. Die gibt es leider doch: ganze **sieben Prozent** weniger verdienen Frauen bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit wie Männer. Das ermittelte das Statistische Bundesamt dieses Jahr.

Dazu ein interessanter Fakt: In Ostdeutschland verdienen Frauen mehr als Männer. Das liegt vor allem daran, dass die Frauen stärker in Berufen mit Tarifbezahlung und in Führungspositionen arbeiten und an den besseren Bedingungen was Vereinbarkeit angeht.

Rund um die gleiche Bezahlung und eure Fragen wird es auch wieder **Online-Seminare** geben. Am **9. und am 13. November 2023** zum Thema**: Das habe ich mir verdient. Alles Wichtige rund um meine Bezahlung**. Flyer liegen hier aus. Meldet euch gerne an und bringt Kolleginnen mit. Nicht-Mitglieder sind herzlich willkommen!

**Liebe Kolleginnen,**

Gleicher Verdienst hat nicht nur etwas mit **Respekt und Anerkennung, sondern auch mit Gerechtigkeit** zu tun. Wenn wir nicht gleichbehandelt und -bezahlt werden, beeinflusst das jeden Tag unsere Entscheidungen. Denn: Wer bleibt zu Hause, wenn Kinder erzogen oder Alte gepflegt werden? Was ist für die Entscheidung, wer zu Hause bleibt, wichtiger? Wer wie viel Entgelt nach Hause bringt oder der tatsächliche Wunsch, zu Hause zu bleiben? Als IG Metall setzen wir uns für Wahlfreiheit ein – sie soll nicht vom Geldbeutel abhängig sein. Spätestens die Geburt der Kinder ist für Frauen der Beginn in die ungleiche Bezahlung. Wir müssen an der stereotypen Aufteilung der Familienzuständigkeiten arbeiten.

Auch hier lohnt sich wieder **der Blick nach Spanien**. Ein weiteres Gesetz für geteilte Elternzeit bringt echte Fortschritte. Seit Januar 2021 haben Väter und Mütter das gleiche **Anrecht auf Elternzeit** nämlich 16 bezahlte Wochen. Der Anspruch ist nicht übertragbar. Nach der Geburt des Kindes müssen Männer die ersten sechs Wochen verpflichtend zu Hause bleiben. Die Frauen auch. Beide bei vollem Lohnausgleich. So wird Partnerschaftlichkeit gestärkt. In Deutschland steht immer noch die Umsetzung der Familienstartzeit aus. Für Väter bzw. das andere Elternteil soll es nach der Geburt eine bezahlte Freistellung von 10 Tagen geben. Das stärkt Partnerschaftlichkeit und die Bindung. Die Bundesregierung muss sie schnell auf den Weg bringen!

Der **Fachkräftemangel** ist aktuell das Thema, das Betriebe und Politik umtreibt. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung kommt zu dem Schluss, dass das größte Potential auf dem Arbeitsmarkt Frauen sind. Der Fachkräftemangel ließe sich gut abmildern, würde man die Hürden für Frauen auf dem Arbeitsmarkt aus dem Weg räumen: weg mit den steuerlichen Fehlanreizen, weg mit den Minijobs, rauf mit der Arbeitszeit – viele Frauen sind ja auch seit Jahren in unfreiwilliger Teilzeit gefangen.

Es bleibt viel zu tun! Und wir halten unsere Forderungen nach **gleicher Bezahlung für Frauen und ein echtes Entgeltgleichheitsgesetz aufrecht**. Wir fordern nicht nur, sondern bieten auch. Und zwar unsere **Tarifverträge**. Die sind ein echter **Gleichstellungsgarant**, denn die Entgeltlücke ist in tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie deutlich geringer (9 Prozentpunkte) als in tarifungebundenen Betrieben. Frauen erhalten knapp 11 Euro mehr pro Stunde, wenn sie in einem tarifgebundenen Betrieb arbeiten, als Frauen ohne Tarifbindung.

Lasst uns heute und an den anderen 364 Tagen mit den Frauen ins Gespräch über ihre Bezahlung und ihre Arbeitsbedingungen kommen. Lasst uns die Tarifbindung stärken. Lasst uns Frauen für eine Mitgliedschaft in der IG Metall gewinnen. Unser Jahr hat 365 Frauentage! Und wir sind nicht bereit, noch 98 Jahre zu warten. Wir wollen die gleiche Bezahlung und zwar jetzt.