

WEIL ICH ES WERT BIN!



Handlungshilfe für
mehr Entgeltgleichheit
in Sachsen

DGB

Deutscher
Gewerkschaftsbund
Sachsen

Wusstest du, dass wir
Frauen 18% weniger
verdienen?! *

Bitte?! Das
kann doch wohl
nicht wahr
sein!!



* im Bundesdurchschnitt

An Stelle eines Vorwortes ...

Wenn die Ungleichheit beim Entgelt von Frauen und Männern zum Equal Pay Day und zum Frauentag wieder in den Fokus der Öffentlichkeit rückt, startet erneut die Diskussion darüber, ob es im Osten noch eine Lohnlücke zwischen Frauen und Männern gibt. Dann wird der Osten schnell zum Vorbild für Lohngleichheit erklärt und es werden wichtige Details außer Acht gelassen und Äpfel mit Birnen verglichen.

Die vorliegende Broschüre nimmt den sogenannten „Gender Pay Gap“ aus sächsischer Perspektive in den Fokus und möchte dazu motivieren, die Entgeltgleichheit in den sächsischen Unternehmen voranzubringen. Insbesondere unsere Kolleginnen und Kollegen in den Personal- und Betriebsratsgremien möchten wir dazu ermutigen, das Thema der Entgeltgleichheit in Betrieben und Dienststellen anzupacken. Der gesellschaftliche und wirtschaftliche Wandel ist weiblich. Der Weg zu mehr Gerechtigkeit lohnt sich, denn wer Fachkräfte sucht kommt an Frauen nicht vorbei.

W
WANDEL IST
W
WEIBLICH

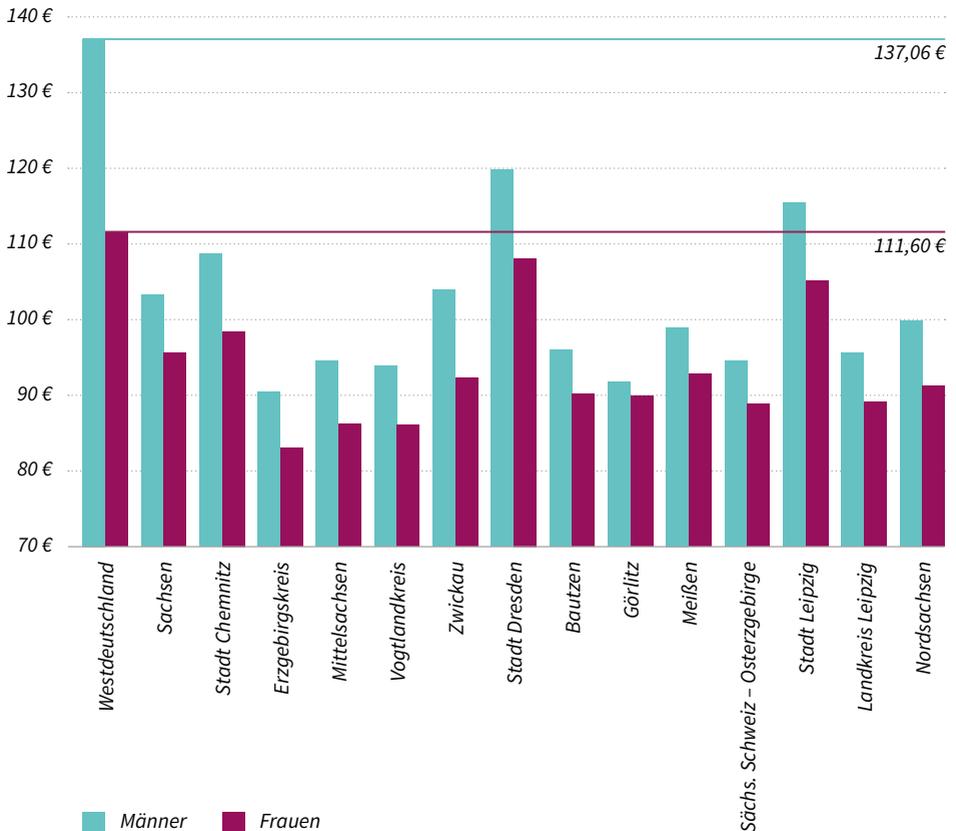
Gender Pay Gap – was ist das eigentlich?

Mit dem Gender Pay Gap wird die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern bezeichnet. Beim unbereinigten Gender Pay Gap werden die durchschnittlichen Tagesentgelte von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern verglichen und die Lücke bestimmt. Beim bereinigten Gender Pay Gap werden zudem bestimmte Merkmale der vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer berücksichtigt. Es werden etwa Frauen und Männer verglichen, die die gleiche Qualifikation und den gleichen Beruf haben.

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit hat am 6. März 2023 Daten zum Regionalen Gender Pay Gap¹ veröffentlicht. Darunter die durchschnittlichen Tagesentgelte von Männern und Frauen. Der Abstand von Frauen zu Männern beträgt in Sachsen 7,67 Euro. In ganz Deutschland beträgt der Abstand von Frauen zu Männern 22,63 Euro und in Westdeutschland 25,46 Euro täglich. Der Abstand ist in Sachsen also deutlich geringer. Das ist jedoch kein Grund zum Jubeln.

Das durchschnittliche Tagesentgelt von Frauen in Sachsen liegt um 15,97 Euro unter dem von Frauen in Westdeutschland. Demzufolge liegt die augenscheinlich geringere Lohnlücke von Frauen an den weitaus geringeren Löhnen der sächsischen Arbeitnehmer im Vergleich zu Westdeutschland.

¹ IAB: Regionale Unterschiede im Gender Pay Gap in Deutschland 2021, https://doku.iab.de/arbeitsmarkt-daten/Gender_Pay_Gap_2021_regional.pdf



Durchschnittliche Tagesentgelte in Sachsen 2021 (in Euro)

Quelle: IAB, Regionaler Gender Pay Gap, eigene Darstellung DGB Sachsen

Die durchschnittlichen Tagesentgelte von Frauen liegen in Sachsen zwischen 83,04 Euro im Erzgebirgskreis und 108,12 Euro in der Stadt Dresden. Sie liegen in allen Städten und Landkreisen deutlich unter dem durchschnittlichen Tagesentgelt von Frauen im Westen (111,60 Euro). Dieses Bild kennen wir auch von den Medianlöhnen.² Der Medianlohn von Frauen in Sachsen liegt monatlich um 492 Euro unter dem von Frauen in Westdeutschland.

Lohnabstand von Männern in Ost zu West ist enorm

Die Löhne von Männern sind noch deutlich niedriger als in Westdeutschland. Das durchschnittliche Tagesentgelt von Männern in Sachsen liegt um 33,76 Euro unter dem von Männern in Westdeutschland! Die Lücke ist also mehr als doppelt so groß wie bei den Frauen. Diese extrem niedrigen Löhne erklären zum Großteil, weshalb der unbereinigte Gender Pay Gap in Sachsen niedriger ist als in Westdeutschland.

Die durchschnittlichen Tagesentgelte von Männern liegen in Sachsen zwischen 90,40 Euro im Erzgebirgskreis und 119,78 Euro in der Stadt Dresden. Damit liegen sie in allen Städten und Landkreisen sehr deutlich unter dem durchschnittlichen Tagesentgelt von Männern im Westen (137,06 Euro).

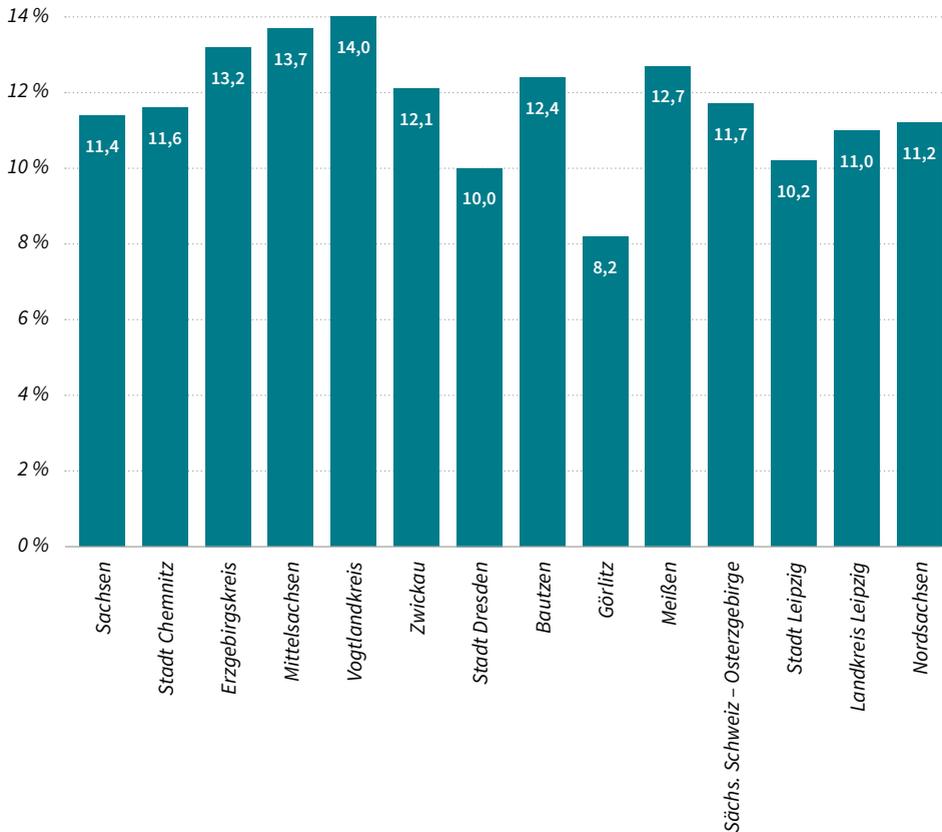
² Medianlöhne: Der Median ist der Wert, der die Zahl der Löhne in zwei Hälften teilt: eine Hälfte hat einen Lohn, der niedriger ist als der Medianlohn, die andere Hälfte einen Lohn, der höher ist. Geringverdiener ist, wer ein Arbeitsentgelt von weniger als zwei Drittel des Medianlohns bzw. des mittleren Lohns bekommt.

Den enormen Abstand zwischen Ost und West bestätigen auch die Daten zu den Medianlöhnen. Dieser liegt bei Männern in Sachsen um 920 Euro monatlich unter dem von Männern in Westdeutschland. Eine geringe Lohnlücke zwischen Frauen und Männern aufgrund niedriger Löhne ist mit Sicherheit kein Grund zur Freude. Die Löhne liegen insgesamt deutlich gegenüber dem Westen zurück und müssen für Frauen und Männer kräftig steigen. Eine der wesentlichen Ursachen für die geringeren Löhne ist die deutlich niedrigere Tarifbindung in Sachsen. Hier profitieren nur 42 Prozent der Beschäftigten von Tariflöhnen, die zweitschlechteste Quote im Ländervergleich³.

Lohnlücke bei gleichen Merkmalen

Der Vergleich der durchschnittlichen Tagesentgelte ist eine Möglichkeit, die Lohnlücke zu berechnen. Um die direkte Diskriminierung von Frauen zu analysieren, vergleichen wir die Bezahlung von Frauen und Männern mit gleicher Qualifikation, gleichem Beruf und weiteren individuellen Merkmalen. Dabei handelt es sich um den sogenannten bereinigten Gender Pay Gap. Dazu liegen ebenfalls aktuelle Daten des Instituts für Arbeitsmarkt und Sozialforschung (IAB) vor, die für Sachsen erneut zu einem beunruhigenden Ergebnis kommen.

³ IAB-Betriebspanel_Sachsen_2021_Langfassung, Seite 60



Bereinigter Gender Pay Gap in Sachsen nach Kreisen 2021 (in Prozent)

Quelle: IAB, Regionaler Gender Pay Gap, eigene Darstellung

Der bereinigte Gender Pay Gap in Sachsen

Gemäß den Ergebnissen der Analyse, liegt der bereinigte Gender Pay Gap in Sachsen mit 11,4 Prozent über dem unbereinigten mit 7,7 Prozent – das ist außergewöhnlich. In Sachsen haben wir es also nicht nur mit einer strukturellen Diskriminierung zu tun, sondern sehr wahrscheinlich mit einer deutlichen direkten Diskriminierung. Bei gleicher Qualifikation, gleichem Beruf, gleichen betrieblichen Merkmalen, gleicher Arbeitszeit etc. liegt der Gender Pay Gap zwischen Frauen und Männern in Sachsen bei 11,4 Prozent und damit über dem unbereinigten Gender Pay Gap. Das bedeutet: nach rein objektiven Kriterien wie Beruf und Erfahrung müssten die Frauen sogar mehr verdienen als die Männer.⁴ Regional betrachtet ist der größte bereinigte Gender Pay Gap im Vogtlandkreis mit 14,0 Prozent, der geringste im Landkreis Görlitz mit 8,2 Prozent zu finden.

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Die Daten zum Gender Pay Gap zeigen deutlich, dass es in puncto gleicher Bezahlung in vielen Bereichen in Sachsen große Defizite gibt. Dabei handelt es sich mutmaßlich um eine direkte Diskriminierung von Frauen, die trotz gleicher oder sogar besserer Voraussetzungen bezüglich Qualifikation und Beruf schlechter bezahlt werden als Männer. Es sind weitere Anstrengungen nötig, um die Benachteiligung von Frauen bei der Bezahlung zu beseitigen und sowohl für Frauen als auch für Männer die Angleichung der Löhne Ost an West weiter zu forcieren.

⁴ IAB-Regional • IAB Sachsen 2|2022 Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen in Zeiten der Corona-Pandemie (iab.de)



Transparenz beim Entgelt – der erste Schritt zur Schließung der Lohnlücke

Die Ungerechtigkeiten bei der Bezahlung gilt es aufzudecken. Aber wie findet eine beschäftigte Person heraus, ob sie schlechter bezahlt wird? Geld ist oft ein Tabuthema und das Vorurteil “über Geld spreche man nicht“ hält sich hartnäckig in vielen Betrieben und Dienststellen. Fakt ist, dass das Sprechen über Löhne und Gehälter KEIN Abmahnungsgrund im juristischen Sinne ist! Dieses Tabu hindert Beschäftigte daran zu erkennen, ob sie fair bezahlt werden. Und eine faire Bezahlung einzufordern, wenn sie nicht gegeben ist. Entsprechende Anweisungen oder Klauseln in Arbeitsverträgen sind unwirksam.⁵

WANDEL IST
WEIBLICH

⁵ <https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/betriebsraete-und-personalraete/kein-tabu-bei-mitteilung-des-arbeitsverdienstes/>



Jetzt mal Buddha bei die Fische

Was verdient ihr so?

Ich: 17,72€
die Stunde...

Öhm... und ich
22,16€...

Bitte
WAS?!
!!!

Welche Auskunftsmöglichkeiten beim Entgelt gibt es für Beschäftigte?

Mit dem individuellen Auskunftsanspruch haben Beschäftigte im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes in Betrieben oder Dienststellen mit **mehr als 200 Beschäftigten** das Recht, mehr Informationen über die Bezahlung im Betrieb zu erfahren. Der Auskunftsanspruch umfasst Informationen über die Kriterien und Verfahren für die Festlegung des eigenen Entgelts sowie einer anderen gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit, einer sogenannten Vergleichstätigkeit, und die Höhe des Vergleichsentgelts für diese Vergleichstätigkeit.

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) beschreibt rechtliche Auskunftsansprüche für Betriebs- und Personalrät*innen.⁶

Welche Auskunftsmöglichkeiten beim Entgelt gibt es für Betriebsratsgremien?

Betriebsratsgremien können sich auf § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG berufen. Die Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, gehört demnach zu den Aufgaben der Betriebsräte*innen. Der Betriebsrat soll dazu beitragen, Benachteiligungen von Frauen im Berufsleben abzubauen. Gleichzeitig hat er auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu achten.

⁶ <https://www.was-verdient-die-frau.de/toolbox>

Über § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG kann der Betriebsrat Maßnahmen zugunsten der Frauen vorschlagen, die auf eine Angleichung der Chancen und Abbau überkommener Rollenverteilungen zum Nachteil von Frauen gerichtet sind. Das betrifft Bereiche wie Arbeitszeit, Entgelt, personelle Angelegenheit und Fort- und Weiterbildung.

Über § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG hat der Betriebsrat Einsichtsrecht in Bruttolöhne und -gehälter. Auf diese Weise kann er sich auch über geschlechtsspezifische Entlohnungsunterschiede informieren. Das Einsichtsrecht bezieht sich auf alle Gehaltsbestandteile, unabhängig davon, aus welchem rechtlichen Grund (einzelvertragliche Vereinbarung, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, betriebliche Übung, Gesamtzusage, Mindestlohngesetz) sie gewährt werden. Möchte der Betriebsrat dieses Recht wahrnehmen, hat er sich an den oder die Arbeitgeber*in zu wenden und um Einsichtnahme in die Brutto-lohn- und -gehaltslisten zu bitten. Der Betriebsrat muss in diesem Zusammenhang in der Regel nicht erklären, aus welchem Grund er Einblick in die Listen nehmen möchte.

§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG regelt die betriebliche Lohngestaltung. Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts ist die angemessene und transparente Gestaltung des betrieblichen Lohngefüges und die Wahrung einer abstrakten innerbetrieblichen Lohn- und Verteilungsgerechtigkeit. Der Betriebsrat kann über nahezu alle Fragen der Lohngestaltung im Betrieb mitbestimmen und die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen verlangen. Dadurch kann der Betriebsrat insbesondere auch Einfluss auf die gleiche Entlohnung bei gleicher Tätigkeit nehmen (auch zwischen Frauen und Männern).

Das Mitbestimmungsrecht besteht nur, soweit die Entlohnung nicht ohnehin bereits durch einen anwendbaren Tarifvertrag geregelt ist.

Welche Auskunftsmöglichkeiten beim Entgelt gibt es für Personalratsgremien?

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 13 im BPersVG sowie § 80 und § 81 SächsPersVG kann der Personalrat grundsätzlich über nahezu alle Fragen der Lohngestaltung in der Dienststelle mitbestimmen und die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen verlangen. Dadurch kann der Personalrat insbesondere auch Einfluss auf die gleiche Entlohnung bei gleicher Tätigkeit nehmen (auch zwischen Frauen und Männern). Da Entlohnungsgrundsätze in der Regel abschließend tarifvertraglich geregelt sind, beschränkt sich das Mitbestimmungsrecht beim eigentlichen Arbeitsentgelt in der Regel auf eine Ergänzung der tarifvertraglichen Regelungen, sofern diese einen Regelungsspielraum eröffnen.

Prüfung von Entgeltgleichheit im Betrieb – Was ist hilfreich?

Viele Betriebs- und Personalrät*innen sind schon dabei, Entgeltgleichheit in ihren Betrieben zu prüfen. Dafür gibt es verschiedene Tools, die im Folgenden tabellarisch vorgestellt werden:

Tool	Zielgruppe	
Logib-D	Personalverantwortliche im Unternehmen	
EVA-Liste	Tarifparteien, Personalabteilungen, Betriebs-/Personalräte	
KMU-Gleichstellungcheck	Kleine und mittlere Unternehmen	
Entgeltgleichheits-Check	Unternehmen und Verwaltungen, Interessenvertretungen, Tarifparteien	
Gleichbehandlungcheck	Unternehmen und Verwaltungen	
Lohn- und Gehaltscheck	Beschäftigte	

Ziel

„**Lohngleichheit im Betrieb – Deutschland**“ (kurz **Logib-D**) ist eine **Verdienststrukturanalyse**. Damit können Arbeitgebende und Personalverantwortliche die Entgeltstrukturen des Unternehmens nach Geschlechtern analysieren. Dazu dient das Excel-Tool von Logib-D. Die Verdienststrukturanalyse nach Logib-D allein erfüllt nicht die Anforderungen an betriebliche Prüfverfahren nach dem Entgelttransparenzgesetz. Sie bietet aber Einblicke in weitere personalwirtschaftliche Handlungsfelder, wie die Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Tätigkeitsbereiche und Führungsebenen im Unternehmen. [Lohngleichheit im Betrieb – Deutschland \(bmfsfj.de\)](https://www.bmfsfj.de)

EVA steht für die Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren. Mit der EVA-Liste können einzelne Verfahren der Arbeitsbewertung anhand ausgewählter Fragen auf Geschlechtsneutralität hin überprüft werden. Um die Anwendung der EVA-Liste exemplarisch zu verdeutlichen, sind Beispielanalysen für zwei existierende Arbeitsbewertungsverfahren durchgeführt worden. [Der Entgeltgleichheit einen Schritt näher \(bmfsfj.de\)](https://www.bmfsfj.de)

Mit dem Selbsttest „KMU-Gleichstellungscheck“ können kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit geringem Aufwand schnell und einfach überprüfen, ob sie in Sachen Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zeitgemäß aufgestellt sind. Mit jeweils fünf Fragen in den vier personalpolitischen Themenbereichen Personalrekrutierung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelt und Kommunikation können KMU selbst testen, ob Handlungsbedarf besteht. Für jeden dieser Themenbereiche werden zudem konkrete Handlungsempfehlungen und einfach umzusetzende Praxisvorschläge angeboten, die KMU-Anregungen für Verbesserungen geben können. Das Gleichstellungstool wurde vom Deutschen Juristinnenbund e. V. (djv) entwickelt und vom BMFSFJ gefördert. [Gleichstellungscheck für kleine und mittlere Unternehmen \(bundesregierung.de\)](https://www.bundesregierung.de)

eg-check.de ist ein Set von Analyseinstrumenten zur Prüfung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Es ermöglicht Unternehmen, Interessenvertretungen, Tarifparteien und dem Gesetzgeber einzuschätzen, ob die geltenden Regelungen zur Entgeltfindung und ihre Anwendung in der Praxis das rechtliche Prinzip der Entgeltgleichheit gewährleisten. Mögliche Ursachen von Entgeltungleichheit können erkannt und Maßnahmen abgeleitet werden. <https://www.eg-check.de/eg-check/DE/home/home-node.html>

Der gb-check ist ein Set von Analysewerkzeugen zur Prüfung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die Werkzeuge ermöglichen eine Einschätzung, inwieweit Arbeitgeber die Gleichbehandlung der Geschlechter in verschiedenen Bereichen von Arbeit und Beschäftigung bereits gewährleisten. Außerdem lassen sich Maßnahmen entwickeln, wie Gleichbehandlung zukünftig gewährleistet werden kann. <https://www.gb-check.de/gb-check/DE/home/home-node.html>

Die Website Lohnspiegel.de von der Hans-Böckler-Stiftung bietet einen individualisierten Gehaltsvergleich für über 500 Berufe kostenlos an. <https://www.lohnspiegel.de>

<https://www.entgeltgleichheit-foerdern.de/entgelttransparenz/instrumente-zur-pruefung-der-entgeltgleichheit>

Wir
sollten etwas
unternehmen!

Haben wir
eigentlich einen
Betriebsrat?!

Ja!
Gute Idee,
der kann uns
bestimmt
unterstützen!



Der Weg zu mehr Entgeltgleichheit im Betrieb – Ein Beispiel aus der Praxis⁷

Das Unternehmen Bahlsen wurde vor über 130 Jahren als Familienunternehmen gegründet und stellt verschiedene Backwaren wie Waffeln, Kekse und Kuchen her. Insgesamt arbeiten bei Bahlsen 2.700 Mitarbeiter*innen, davon 1.800 Mitarbeiter*innen in Deutschland. Sie verteilen sich auf drei Werke in Berlin, Barsinghausen und Varel. Varel ist mit 260 Mitarbeiter*innen das kleinste Werk. Doch der Betriebsrat des Standorts hat Großes bewirkt: Eine neue tarifliche Eingruppierung der weiblichen Beschäftigten, die damit 2.250,00 Euro mehr im Jahr verdienen! Gleichstellung, und damit auch gleiche Löhne, ist ein großes Anliegen des Betriebsrates. Besonders, seitdem eine Frau Betriebsratsvorsitzende ist. Im Betrieb in Varel arbeiten 140 Männer und 120 Frauen – also fast gleich viele Männer wie Frauen. Dennoch waren Frauen im Betriebsrat zunächst unterrepräsentiert. Das änderte sich als Manuela Haase zur Betriebsrätin gewählt wurde. Sie setzt sich seitdem besonders für die weiblichen Beschäftigten im Betrieb ein. Frauen waren im Werk Varel hauptsächlich als Packerinnen eingestellt, Männer hingegen manövierten Paletten. Die Gruppe der Männer wurde in die Gruppe C2 des Tarifvertrages eingruppiert und die Frauen in die Tarifgruppe A2. Dementsprechend wurden die Frauen schlechter bezahlt. Die Automatisierung der Verpackungsstation ab 2010 bedrohte hauptsächlich Arbeitsplätze von weiblichen Beschäftigten. Als Packerinnen verpackten sie die hergestellten Kekse händisch am Band. Das Unternehmen traute den Frauen keine Aufgaben zu, die über das Verpacken von Keksen hinaus gehen.

⁷ <https://www.was-verdient-die-frau.de/toolbox>

Der Betriebsrat um Manuela Haase setzte sich daher für Fortbildungen ein, mit denen die Frauen die Maschinen, die ihre Aufgaben übernehmen würden, beaufsichtigen und steuern können. So ging der Betriebsrat erfolgreich gegen die Diskriminierung von Frauen vor. Durch die Qualifizierungsmaßnahmen konnte der Stellenabbau so gering wie möglich gehalten und die Arbeitsplätze vieler Frauen konnten gesichert werden. Die vormaligen Packerinnen übernahmen nun andere Tätigkeiten, die denen der männlichen Beschäftigten ähnelten – wurden jedoch weiterhin nach dem Tarif der Gruppe A2 bezahlt. Da die Mitarbeiterinnen nun andere Arbeitsaufgaben ausführten, untersuchte der Betriebsrat den Tarifgruppenkatalog des Bundesrahmentarifvertrages der Süßwarenindustrie. Innerhalb dieses Vertrages werden die Angestellten entsprechend ihren Aufgaben eingruppiert und bezahlt. Außerdem bat der Betriebsrat die Mitarbeiterinnen, ihre geleisteten Aufgaben zu dokumentieren.

Fazit

Entgeltgleichheit erfordert ein aktives Hinsehen. Dazu gehört auch, die Anforderungen an die einzelnen Arbeitsplätze regelmäßig zu überprüfen. Neue Anforderungen bedürfen einer neuen Bewertung und Eingruppierung. Sinnvoll ist es, die Tätigkeitsbeschreibungen regelmäßig in den Blick zu nehmen, um mögliche Veränderungen bei den Arbeitsanforderungen aufzunehmen. Danach folgen die Prüfung und ggf. Anpassung der Arbeitsbewertung und Eingruppierung.

Ein MUSS für betriebliche Prüfverfahren zur Entgeltgleichheit:

- Die Prüfung muss mit der Arbeitsplatzbeschreibung beginnen.
- Die Prüfung muss einen internen Diskussions- und Verhandlungsprozess über den Wert von Arbeit ermöglichen.
- Die Prüfung muss die konkreten Arbeitsanforderungen der Beschäftigten flexibel erfassen.
- Es muss klare Anforderungen an ein standardisiertes Prüfverfahren geben (Zertifizierung!).

WANDEL IST
WEIBLICH



Alter
65



* Ø Rente (Quelle: Alterssicherungsbericht 2016)



Was verdient
die FRAU?

WIRTSCHAFTLICHE
UNABHÄNGIGKEIT

**Solidarisch sind
wir nicht allein!**

Lasst uns gemeinsam die Zukunft gestalten.

Ein Handlungsplan für Entgeltgleichheit – Was braucht es für die Zukunft?

Die systematische Unterbewertung weiblicher Arbeit ist kein branchenspezifisches, sondern ein allgemeines gesamtgesellschaftliches Phänomen, das sich von Beginn der Erwerbsarbeit bis zum Renteneintritt durchzieht. Es zeigt sich, dass ein steigender Frauenanteil im Beruf tatsächlich zu einem Absinken des Lohnniveaus führt. Dies liegt jedoch nicht daran, dass die Löhne beider Geschlechter in diesem Beruf sinken, sondern daran, dass mehr Frauen mit konstant niedrigeren Verdiensten als Männer in diesem Beruf arbeiten. Dies spricht für eine gesellschaftliche Abwertung aller erwerbstätigen Frauen, unabhängig von der vorherrschenden Geschlechtertypik des Berufs.⁸

Auf den verschiedensten Ebenen der Gesellschaft müssen deutliche Veränderungen stattfinden:

- Stärkung der Mitbestimmung in Betrieb und Verwaltung
- Tarifbindung in sächsischen Betrieben jetzt politisch stärken
- Reform des Entgelttransparenzgesetzes
- „Weibliche Arbeit“ endlich aufwerten!
- Frauen stärker fördern
- Sorgearbeit gerecht aufteilen

⁸ Hausmann, Kleinert, Leuze „Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf?“, KzFSS 2015, 217-242; <https://link.springer.com/article/10.1007/s11577-015-0304-y>

Stärkung der Mitbestimmung in Betrieb und Verwaltung

Neben gesetzlichen Rahmenbedingungen gestalten Betriebsräte die Arbeitsbedingungen wesentlich mit. Dabei leisten sie auch einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung von Männern, Frauen und nicht-binären Menschen sowie Beschäftigten mit Migrationshintergrund und/oder Behinderung: diese ist in Unternehmen mit Betriebsrat deutlich besser. Gleichzeitig stößt der Betriebsrat immer noch viel zu häufig an Grenzen. Für eine wirkungsvolle betriebliche Gleichstellungspolitik bedarf es deshalb eines deutlichen Ausbaus der betrieblichen Mitbestimmung.

Geschlechtergerechte Eingruppierung und diskriminierungsfreie Bewertung von Arbeit müssen zu den betrieblichen Standards in Sachsen gehören. Tarifverträge sind hierzu ein Schlüssel, ebenso wie betriebliche Mitbestimmung, denn Betriebs- und Personalräte achten darauf, dass Eingruppierungen auch richtig vorgenommen werden. Die Verantwortung für die Verwirklichung der Entgeltgleichheit liegt beim Arbeitgebenden, nicht bei den Frauen. Hier können die Mitbestimmungsgremien gemeinsam für Gerechtigkeit wirken.

W
WANDEL IST
W
WEIBLICH

Tarifbindung in sächsischen Betrieben jetzt politisch stärken

Ein weiterer und längst überfälliger Schritt wäre hier die Einführung einer Tariftreueklausel im Sächsischen Vergabegesetz und eine Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen.

Tarifverträge sind ein Schlüssel für mehr Entgeltgleichheit, aber auch in Tarifverträgen wird mitunter Diskriminierung tradiert, wenn beispielsweise eher weiblich konnotierte Arbeit schlechter bewertet, wird als männliche. Deshalb ist es wichtig, dass Tarifkommissionen paritätisch besetzt sind und das Thema der Entgeltgleichheit bei Gewerkschaften und Arbeitgebenden fortlaufend auf der Agenda steht.

SACHSEN muss
TARIFLAND
UNGEBROCHEN
SOLIDARISCH
werden

DGB EVG  GEW  IG BCE  NGG ver.di

Reform des Entgelttransparenzgesetzes

Unternehmen müssen verpflichtet werden, regelmäßig (mindestens alle drei Jahre) betriebliche Prüfverfahren durchzuführen, deren Ergebnisse als Entgeltberichte betriebsintern zu veröffentlichen sind.

- Nur tarifgebundenen Unternehmen mit Betriebsrat darf die Anwendung der Prüfverfahren erleichtert werden, zum Beispiel durch die Gewährung längerer Zeitabstände zwischen der Erstellung der betrieblichen Prüfverfahren.
- Die Interessenvertretungen müssen in die betrieblichen Prüfverfahren und die Erstellung der betrieblichen Entgeltberichte von Beginn an und voll umfassend eingebunden sein.
- Es dürfen ausschließlich zertifizierte Prüfverfahren zugelassen werden, welche unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufdecken.
- Ein Verbandsklagerecht muss eingeführt werden.
- Der individuelle Auskunftsanspruch ist auf alle Beschäftigten ohne Beschränkung der Betriebsgröße auszuweiten. Dazu muss auch die Anzahl der Personen der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts abgesenkt werden.
- Wirksame Sanktionen bei fehlenden Prüfverfahren.
- Notwendig sind die Berichtspflichten über Entgeltgleichheit und Frauenförderung auszuweiten auf alle Unternehmen. Darüber hinaus sollten diese konkrete Angaben zu den Wochenarbeitszeiten und den Durchschnittsverdiensten inklusive aller Entgeltbestandteile von Frauen und Männern enthalten.

„Weibliche Arbeit“ endlich aufwerten!

Die Aufwertung der frauendominierten Berufe durch einheitliche, diskriminierungsfreie und zeitgemäße Entgeltsysteme muss jetzt erfolgen. Entgeltsysteme müssen transparente und objektive Differenzierungskriterien enthalten, welche diskriminierungsfrei ausgelegt und angewendet werden. Es bedarf gemeinsamer Kriterien bei der Bewertung von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten, welche überprüfbar sind. Hier müssen Bund, Länder und Kommunen als Vorbild vorangehen und die chronische Unterfinanzierung bei der Personalausstattung im Sozial- und Pflegebereich beenden. Die Aufwertung systemrelevanter Berufe erfolgt nicht durch Klatschen, sondern durch diskriminierungsfreie und gerechte Entlohnung auf Augenhöhe!

Frauen stärker fördern

Es braucht mehr Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen und die Förderung weiblicher Führungskräfte durch gesetzlich verankerte und verbindliche Frauenförderpläne für alle Unternehmen. Die 30 %-Quote im Führungspositionen-Gesetz (FüPoG) muss deutlich ausgeweitet werden auf alle Unternehmen. Das schließt die Mindestbeteiligung von Frauen in den Vorstandsebenen mit ein. Eine Zielvorgabe von „Null Frauen“ muss gesetzlich beendet werden!

Weiterbildungs- und Kinderbetreuungsmöglichkeiten müssen ausgebaut werden.

Anonyme Bewerbungsverfahren sind notwendig, damit mehr Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden.

Sorgearbeit gerecht aufteilen

Die Care-Arbeit ist ein Schlüsselement zur Schließung der Entgeltlücke. Außerdem müssen der Rückfall in überholte Geschlechterrollen verhindert, Geschlechterstereotype überwunden und Sorgearbeit gleichberechtigt aufgeteilt werden. Die Corona-Pandemie hat hier zu Verschlechterungen geführt.⁹

Die Sorge-, Haus- und Reproduktionsarbeit muss als Arbeit gesamtgesellschaftlich und politisch anerkannt werden. Unbezahlte Sorgearbeit, bezahlte Sorgearbeit und Erwerbsarbeit sind ineinander verwoben und bedingen einander. Hier muss ein Perspektivwechsel angestoßen werden: Care-Arbeit ist als Voraussetzung für Erwerbsarbeit zu verstehen, auch da sie diese ermöglicht und stabilisiert. Und es ist anzuerkennen, dass alle berufstätigen Personen Sorgeverantwortung tragen, für andere und für sich selbst, unabhängig vom Geschlecht oder davon, ob sie in Familien mit Kindern leben, alleinstehend sind, jünger oder älter sind. Dazu gehört insbesondere der Ausbau von KiTa-Betreuungszeiten, die den Eltern eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit auch im Schichtdienst ermöglichen (Randzeitenbetreuung). Die qualitative Anhebung des KiTa-Personalschlüssels anhand der Betreuungsbedarfe von Eltern ist ein notwendiger Handlungsschritt für eine bedürfnisorientierte pädagogische Betreuung.

Die DGB-Frauen fordern konkrete Initiativen, die zu einer gesellschaftlichen Umverteilung der Sorgearbeit beitragen. Mögliche Schritte sind eine Weiterentwicklung des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG), des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) oder die Einführung weiterer Lohnersatzleistungen. Aus steuerrechtlicher Sicht ist auch die seit Jahrzehnten geforderte Abschaffung des Ehegattensplittings erforderlich. Es bedarf einer ernsthaften Auseinandersetzung um Arbeitszeitreduktion und Freistellung sowie Lohnersatzleistungen auf betrieblicher, gesellschaftlicher und politischer Ebene.



DGB

Deutscher
Gewerkschaftsbund
Sachsen

Impressum

Herausgebende:

DGB-Bezirk Sachsen
Markus Schlimbach und Daniela Kolbe
Schützenplatz 14
01067 Dresden



**Was verdient
die FRAU ?**

**WIRTSCHAFTLICHE
UNABHÄNGIGKEIT**

Erarbeitet von:

Abteilung Arbeitsmarkt, Frauen- und Gleichstellungspolitik
Daniela Kolbe und Marlen Schröder
Anna Bernstorf

Grafiken:

www.frolleinmotte.com
www.was-verdient-die-frau.de

Herstellung:

www.werbung-annewolf.de

Stand:

2023