

Newsletter

2/08

Juni 2008

Entgeltgleichheit

Einkommensgefälle aktiv und gezielt bekämpfen

Junge Frauen heute wollen ökonomisch unabhängig sein und sich nicht zwischen Beruf und Kindern entscheiden müssen. Deswegen muss ihr Blick für diskriminierende Strukturen geschärft werden. Das ist auch eine Aufgabe für die Schule.

Zwei neue Publikationen stellen die Einkommenssituation von Frauen widersprüchlich dar. Die „Brigitte“-Studie „Frauen auf dem Sprung“ beschreibt, was die junge Frauengeneration möchte, nämlich ökonomisch auf eigenen Füßen stehen und sich kein „Beruf *oder* Familie“ mehr aufzwingen lassen. Der dritte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung hingegen dokumentiert die zunehmende Verarmung benachteiligter Bevölkerungsgruppen: Alleinerziehende, Familien mit mehreren Kindern, Arbeitslose, Menschen mit Niedriglöhnen.

Frauen haben die Männer in der Bildung in den letzten Jahren überholt und wollen ihre Qualifikationen versilbern. Der sich abzeichnende Fachkräftemangel zwingt Unternehmen, dieses Potenzial auch zu nutzen. Gleichzeitig erhöht der Abschied vom Sozialstaat vorhandene Armutsrisiken. Das trifft nach wie vor die Frauen mit größerer Härte.

In Deutschland fällt es Wirtschaft und Politik besonders schwer, sich auf Frauen im Erwerbsleben, und zwar nicht nur als Hinzuerdiennerinnen, einzustellen. Seit 1995

hat sich der Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern nicht verringert. Deutschland hält mittlerweile die rote Laterne in der EU.

Viele EU-Staaten haben auf unterschiedlichen Wegen, immer aber gesetzlich flankiert, der Entgeltdiskriminierung den Kampf angesagt. In Deutschland hoffen Regierung und Wirtschaft hingegen, dass sich das Problem „auswächst“, wenn die am besten ausgebildete Frauengeneration der Geschichte sich ins Erwerbsleben integriert hat und das Betreuungsangebot für Kinder bedarfsgerecht ausgebaut ist. Doch der unterstellte Automatismus basiert auf einem Trugschluss. Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit muss aktiv und gezielt verwirklicht werden, das erledigt sich nicht nebenbei ohne expliziten politischen Willen. Denn das Entgeltgefälle hängt nicht nur von Qualifikationen, Eltern- und Teilzeit ab, sondern von mittelbar frauendiskriminierenden Strukturen und Kulturen, wie eine neue Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung belegt.

Deswegen reicht es nicht, Mädchen in ihrem Anspruch, alles erreichen zu können, zu bestärken. Wichtig ist, ihren Blick für die verharrenden strukturellen Diskriminierungen zu schärfen. Deswegen muss Entgeltgleichheit ein Unterrichtsthema werden. Dafür wollen GEW-Frauen sorgen.

Anne Jenter
GEW-Vorstandsmitglied

Thema:
Entgeltgleichheit im Unterricht

Inhalt:

Welche Arbeit ist was wert?

Literaturtipps

„Brigitte“-Studie: Frauen auf dem Sprung

Nicht erklärbare Frauenabschläge

Aus den Landesverbänden

Impressum

Herausgeber:
GEW-Hauptvorstand
Ulf Rödde (v.i.S.d.P.);
Vorstandsbereich Frauenpolitik,
verantwortlich: Anne Jenter
Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt,
Tel.: 069 78973-304, Fax: -103
E-Mail: sekretariat.frauenpolitik@gew.de

Redaktion:
Medienbüro Dorothee Beck, Frankfurt
Gestaltung: Jana Roth artconcept

**Gewerkschaft
Erziehung
und Wissenschaft**



Thema Entgeltgleichheit

Literaturtipps

Die Gewerkschaft ver.di hat ein Internet-Dossier zum Thema Entgeltgleichheit erarbeitet, mit Studien, Broschüren, einer Rechtsprechungsübersicht und weiteren Materialien:

<http://entgeltgleichheit.verdi.de>

Die DGB-Frauen haben ein Seminar-konzept „Entgeltgleichheit für Frauen und Männer“ entwickelt, Kosten: 7 € zzgl. Versandkosten. In der DGB-Kampagne „Ich bin mehr Wert“ ist ein Flyer zur Entgeltgleichheit erschienen:

www.dgb-frauen.de

Das Bundesfrauenministerium bietet zwei Broschüren im Internet an: „Fair P(l)ay – Entgeltgleichheit für Frauen und Männer“ und „equal pay – Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit“

www.bmfsfj.de (Publikationen)

Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern in der EU

	2006	1995
Malta	3	–
Belgien	7	12
Portugal	8	5
Slowenien	8	14
Irland	9	20
Italien	9	8
Griechenland	10	17
Rumänien	10	21
Frankreich	11	13
Ungarn	11	22
Polen	12	–
Spanien	13	13
Bulgarien	14	–
Luxemburg	14	19
Lettland	16	–
Litauen	16	27
Schweden	16	15
Dänemark	17	15
Tschechien	18	–
Niederlande	18	23
Österreich	20	22
Finnland	20	–
Großbritannien	21	26
Deutschland	22	21
Slowakei	22	–
Zypern	24	29
Estland	25	27
EU-27	15	17

Quelle: Eurostat

Welche Arbeit ist was wert?

Die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen hat vielfältige Ursachen, die nicht nur in den Gewerkschaften diskutiert werden müssen. Deswegen wollen die GEW-Frauen Unterrichtsmaterialien zum Thema entwickeln.

Frauen unterbrechen ihre Berufstätigkeit öfter und länger als Männer, um familiäre Pflichten zu erfüllen. Sie arbeiten aus diesem Grund oft mit weniger Stunden in Teilzeit. Die Lebensarbeitszeit von Frauen ist deshalb kürzer als die der Männer, ihr Lebens-einkommen geringer. Ein Teil der Entgeltlücke erklärt sich also durch die tatsächliche traditionelle Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen. Das geringere Bildungsniveau gegenüber Männern spielt bei den älteren Frauen ebenfalls noch eine große Rolle. Nicht zuletzt schlagen sich Vorurteile gegenüber Frauen bei beruflichem Fortkommen und Karriere auf das Entgelt nieder.

Doch all diese gängigen Begründungen für die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen erklären nur einen Teil des Phänomens. Viel wichtiger ist, dass in frauendominierten Berufen und Branchen das Einkommensniveau niedriger ist als in männerdominierten. Und das hat etwas mit der Wertigkeit von Arbeit zu tun. Jemand, der Autos repariert, verdient mehr als jemand, der kleine Kinder erzieht. Der Wert der Arbeit eines Professors wird höher eingeschätzt als der einer Grundschullehrerin, obwohl beide dafür sorgen sollen, das junge Menschen etwas lernen. Eine Bibliothekarin ist niedriger eingruppiert als ein Techniker, obwohl sie beide das gleiche Ausbildungsniveau haben.

In einer Lachsfabrik werden Männer eingesetzt, um den Fischen die Köpfe abzuschneiden. Dafür gibt es eine Zulage, weil vom exakten Arbeiten die Ausbeute abhängt. Das Bestücken der

Räucherlachsportionen ist Sache der Frauen, die schneller und exakter das richtige Gewicht einschätzen können. Doch für ihre Geschicklichkeit bekommen sie keinen Cent zusätzlich. Sie ist im Wortsinne nichts wert.

Um solche diskriminierenden Phänomene geht es bei der Arbeitsbewertung. Die Kunst ist, die Anforderungen an unterschiedliche Tätigkeiten vergleichbar zu machen, um beurteilen zu können, ob unterschiedliche Tätigkeiten gleichwertig sind.

Der EG-Vertrag verlangt in Artikel 141: „Jeder Mitgliedsstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit sicher.“ Auch die so genannte Lohn-gleichheitsrichtlinie 75/117/EWG verbietet jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen. Wenn zur Festlegung des Entgelts ein System der Einstufung verwendet wird, muss dieses auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen, transparent sein und alle wesentlichen Merkmale der Arbeit umfassen, sodass Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

Dieser Grundsatz wird in Deutschland noch vielfach missachtet, auch in Tarifverträgen. Aufklärung tut Not. Deswegen wollen sich die GEW-Frauen des Themas Entgeltgleichheit annehmen und Unterrichtsmaterialien entwickeln. Kolleginnen, die damit bereits Erfahrung gesammelt haben, mögen sich bitte melden:

sekretariat.frauenpolitik@gew.de

Selbstständig, stark, ungebrochen

Die Studie „Frauen auf dem Sprung“ der Zeitschrift Brigitte zeichnet das Bild einer jungen Frauengeneration, die sich nicht die Butter vom Brot nehmen lässt. Doch ihr Blick für strukturelle Diskriminierungen muss geschärft werden.

Selbstständig, stark, ungebrochen, so beschreibt Jutta Allmendinger die heutige Generation junger Frauen, welche die Sozialwissenschaftlerin und Leiterin des Wissenschaftszentrums Berlin gemeinsam mit ihrem Team befragt hat. Danach wollen junge Frauen ökonomisch unabhängig sein und sich weder auf einen Mann noch auf Vater Staat verlassen. Viele – egal ob mit Abitur oder mit Hauptschulabschluss – sehen sich eher im Chefsessel als im Vorzimmer. Sie weigern sich, zwischen Beruf und Familie zu wählen, wissen aber, dass dafür die Voraussetzungen schlecht sind. Sie haben in der Schule die Jungs in die Tasche gesteckt und glauben, dass sie mit realistischen Zielen und harter Arbeit viel erreichen können.

Gute Voraussetzungen, um die Geschlechterhierarchie in unserer Gesell-

schaft nachhaltig zu verändern! Doch Christel Eckart, Professorin und Frauenforscherin an der Uni Kassel, sieht in dieser „Rhetorik von Gleichheit und Individualisierung“, nach der jede ihr Leben selber gestalten könne, wenn sie sich anstrengt, auch eine Gefahr. „Da ist es schwierig, zu der Einsicht zu gelangen, dass auch gesellschaftliche Bedingungen eine Rolle spielen, die nicht jede einzelne allein überspringen kann.“

Wohl aber gemeinsam! Entgeltungleichheit aufgrund des Geschlechts ist nicht nur ungerecht, sie ist auch Unrecht. Seit ihrer Gründung 1957 hat sich die Europäische Union gleichen Lohn für Männer und Frauen auf ihre Fahnen geschrieben. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) macht diesen Anspruch in Deutschland seit knapp zwei Jahren leichter durchsetzbar. Dennoch gerät neben dem Kampf um das Betreuungsangebot für Kinder und gleiche Karrierechancen für Männer und Frauen das gleiche Entgelt noch zu leicht aus dem Blick.

Junge Frauen wollen ökonomisch unabhängig sein. Deswegen brauchen sie nicht nur gleiche Chancen, sondern auch gleiches Entgelt. Jutta Allmendinger weist in diesem Zusammenhang auf einen blinden Fleck in der Männerwelt hin: Viele denken immer noch, Frauen wollten von ihnen versorgt werden. Klar, dass „Mann“ dazu den höheren Verdienst braucht, oder!

www.brigitte.de/studie

Nicht erklärbare Frauenabschläge

Nach einer neuen Studie aus dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung in Berlin lässt sich nur gut ein Drittel der Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen erklären.

Teilzeit als Ursache geschlechtsspezifischer Lohndifferenz hat die Sozialwissenschaftlerin Elke Holst in ihrer Arbeit ausgeschlossen, indem sie sich auf Vollzeit beschränkt. Doch auch hier klafft eine Lücke von 18 Prozent. In einem aufwändigen Verfahren wurde der Einfluss verschiedener Merkmale errechnet. So haben verheiratete Männer einen höheren Verdienst als unverheiratete. Bei Frauen gibt es diesen Unterschied jedoch nicht. Auch die Zahl der Kinder erhöht nur bei Männern das Einkommen. Da unter den vollzeitbeschäftigten Frauen überdurchschnittlich viele unverheiratet sind oder ohne Kinder im Haushalt leben, erklärt sich damit ein Teil der Lohndifferenz. Auch bei der Berufserfahrung haben Frauen aufgrund von familiär bedingten Unterbrechungen das Nachsehen. Die sinkende Zahl von Frauen bei steigender Hierarchiestufe wirkt sich ebenfalls negativ aus. Ein Übriges bewirkt die Tatsache, dass Frauen eher in Branchen und kleineren Betrieben mit geringerem Entgeltniveau und verminderten Aufstiegschancen arbeiten. Mit diesen Merkmalen lassen sich jedoch nur 38 Prozent der Lohndifferenz unter vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen erklären. Der Rest seien „institutionelle und kulturelle Einflüsse“, die sich diskriminierend auswirken.

www.diw.de
Wochenbericht 15/08

Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen

Entgeltdifferenz	
Angestellte	26 %
Hochqualifizierte, Führungskräfte	17 %
Arbeiterinnen, Arbeiter	30 %
Beamtinnen, Beamte	18 %
Höherer Dienst	12 %
Öffentlicher Dienst	21 %
Übrige Arbeitgeber	18 %
Westdeutschland	18 %
Ostdeutschland	9 %
Verheiratet	23 %
Nicht verheiratet	8 %
Unter 30 Jahre	4 %
30 bis 45 Jahre	13 %
45 bis 60 Jahre	20 %
60 Jahre und älter	33 %
Insgesamt	18 %

Quelle: DIW-Wochenbericht 15/08

Meldungen

FrauenStärken im Schulbereich

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und diskriminierungsfreie Personalpolitik sind die Themen der diesjährigen Tagung „FrauenStärken im Schulbereich“ des GEW-Vorstandsbereichs Frauenpolitik am 28. und 29. November in Berlin. Infos, Programm (demnächst) und Anmeldung: sekretariat.frauenpolitik@gew.de

Fressen, Lieben, Kotzen

Eine Inszenierung des Neuen Schauspiels Köln schildert den Tagesablauf einer jungen Frau mit Essstörung. In ihrem Monolog „Fressen, Lieben, Kotzen“ beschreibt die Autorin Cornelia Gellrich eindrucksvoll Magersucht und Bulimie. Unter der Regie von Stefan Krause erzählt Darstellerin Dijana Grlic vom Nicht-Aufstehen-Wollen und vom Sich-Hassen, weil da irgendwo an dem verdammten Körper noch ein verfluchtes Gramm Fett sein könnte, weil auf der Waage keine vier vorne steht. Ohne jede Sentimentalität wird das absurde Empfinden und Leiden beschrieben.

Das Thema Essstörung ist nicht nur eine höchst persönliche Angelegenheit der Erkrankten, sondern auch ein gesellschaftliches Problem. Das Neue Schauspiel Köln sucht Partner für Aufführungen im gesamten Bundesgebiet. In diesem Rahmen sollen von Fachpersonal begleitete Diskussionen angeboten werden. Das Neue Schauspiel Köln arbeitet dafür intensiv mit Selbsthilfegruppen und therapeutischen Einrichtungen zusammen, insbesondere mit der Initiative „Leben hat Gewicht“. Auch Schulen am Aufführungsort sollen einbezogen werden.

kontakt@neues-schauspiel-koeln.de
Stefan Krause, 0177 7922699

Aus den Landesverbänden

Sachsen

Marianne-Menzzer-Preis 2008

Zum vierten Mal verleiht die GEW Sachsen mit Unterstützung des Vorstandsbereichs Frauenpolitik im GEW-Hauptvorstand gemeinsam mit dem interdisziplinären Projekt „Geschlechterverhältnisse in Forschung und Ausbildung“ (GiFA) der TU Dresden den Marianne-Menzzer-Preis für herausragende Abschlussarbeiten im Bereich Geschlechterforschung. Bewerbungsschluss ist der 15. Juli 2008. Infos: www.gew-sachsen.de

Baden-Württemberg

FrauenStärken: Diskriminierungsfreie Personalpolitik und DGB-Index „Gute Arbeit“

Gut ist eine Arbeit, die den Ansprüchen der Frauen gerecht wird: Diskriminierungsfreies Einkommen, Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, gesunde Arbeitsgestaltung, familienfreundlich und vieles mehr. Die DGB-Tagung „FrauenStärken“ findet am 11. Juli in Stuttgart statt. Über Statements der DGB-Vize-Vorsitzenden Marion von Wartenberg und der Frauenministerin Dr. Monika Stolz diskutieren die Fraktionsvorsitzenden der Parteien im Landtag. Daneben gibt es Workshops für Beauftragte für Chancengleichheit aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes.

Infos: uta.engelhardt@dgb.de, **Anmeldung:** sibel.lettieri@dgb.de; **Kosten: 10 Euro inkl. Verpflegung, wird für Gewerkschaftsmitglieder vom DGB übernommen.**

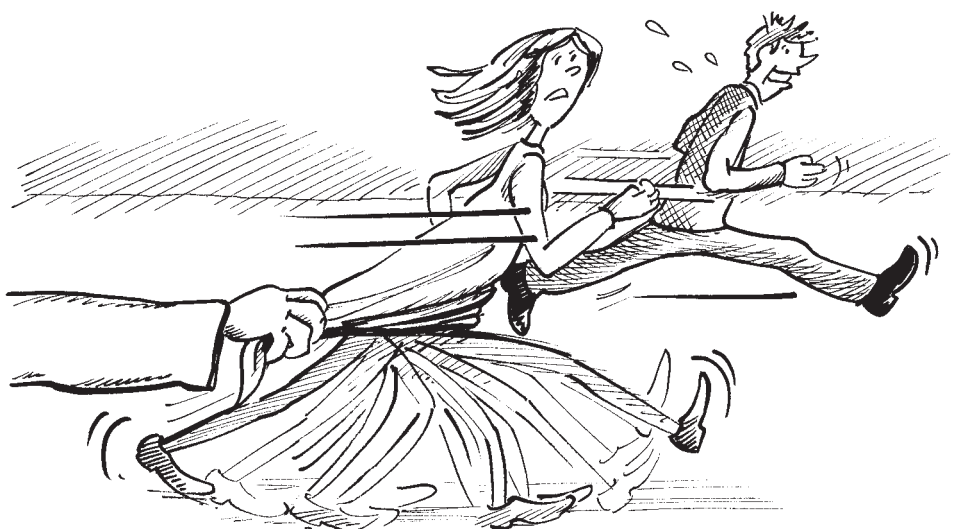
GEWagt und GEWonnen!

In einem Strategieseminar diskutieren ehren- und hauptamtlich aktive GEW-Frauen am 19. und 20. September in Esslingen Bildungs- und GEW-Politik unter frauenpolitischen Gesichtspunkten und planen weitere Schritte zur Verwirklichung der Chancengleichheit. Referentinnen sind die stellvertretende GEW-Vorsitzende Barbara Haas und Ute Sprekelmeyer, freiberufliche Trainerin.

Anmeldung: www.gew-bw.de/Veranstaltungen_2.html,

Monika Dehmelt, fortbildung@gew-bw.de, Tel: 0711 21030-26, Fax: -45.

Zum Schluss ...



KR/US 06/08

Karikatur: ©Katja Rosenberg&Karsten Sporleder