

# **Gender Aspekte aus der Arbeit der NGG**

## **Seminar 14.10.2015**





# Geschlechterdifferenzen am Arbeitsmarkt

## Frauen und Männer

üben schwerpunktmässig  
durch Rollenbilder geprägte  
unterschiedliche  
Berufe aus



# Geschlechterdifferenzen am Arbeitsmarkt

horizontale  
Segregation:

Frauen und Männer  
üben *verschiedene*  
Berufe aus

## Eine unausgewogene Mischung

### Berufe mit hohem Männeranteil 2009

Maurer	99,8%	0,2%
Metall-/ Anlagenbau	98,4%	1,6%
Elektroberufe	95,4%	4,6%
Maler / Lackierer	94,3%	5,7%
Berufskraftfahrer	94,2%	5,8%
Soldat / Polizist	88,2%	11,8%
Ingenieur / Architekt	87,5%	12,5%
Dienst-/ Wachberufe	83%	17%
Lager / Transport	81,2%	18,8%

### Berufe mit hohem Frauenanteil 2009

Kosmetikerin	3,4%	96,6%
Haus / Ernährung	5,1%	94,9%
Erzieherin	7,2%	92,8%
Gesundheitsberufe*	8,7%	91,3%
Friseurin	10,3%	89,7%
Gebäudereinigerin	11,5%	88,5%
Altenpflegerin	13,2%	86,8%
Verkäuferin	19,7%	80,3%
Lehrerin**	24,2%	75,8%

\* Krankenschwester / Sprechstundenhilfe \*\* ohne Gymnasium  
Quelle: Statistisches Bundesamt 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

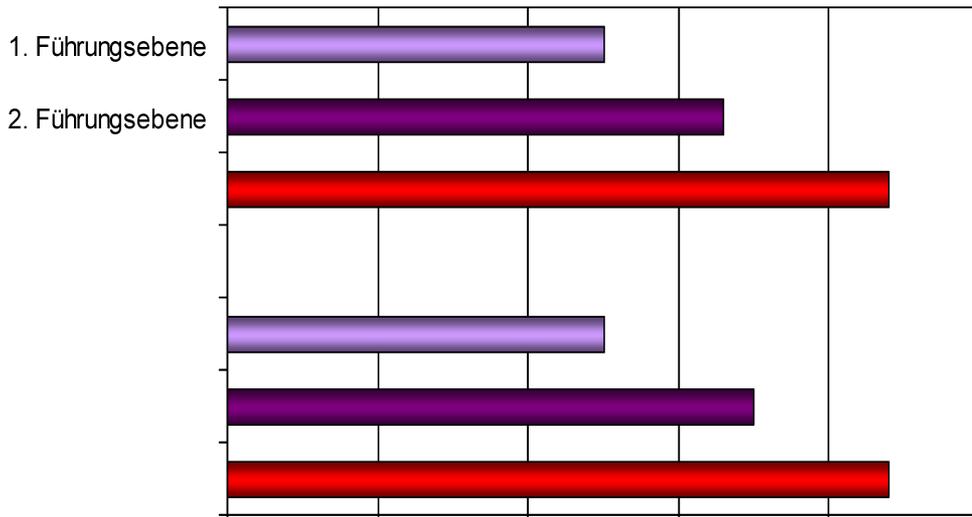


# Geschlechterdifferenzen am Arbeitsmarkt

## vertikale Segregation:

Frauen und Männer  
arbeiten  
auf verschiedenen  
Positionen

## Frauenanteil in Betrieben nach Hierarchie 2004 und 2008 in %



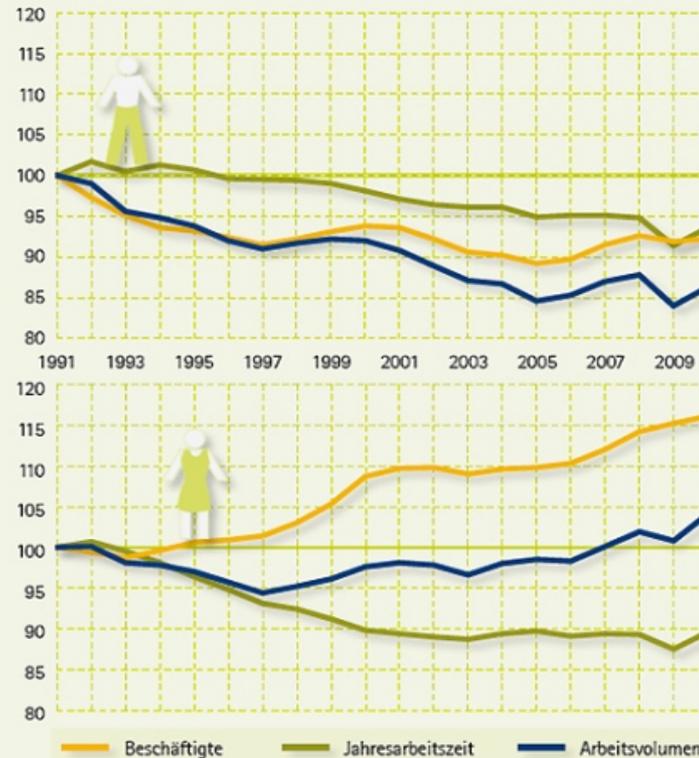
# Geschlechterdifferenzen am Arbeitsmarkt

**Kluft zwischen  
den Arbeitsvolumina:**

Frauen arbeiten  
öfter in  
(häufig geringfügiger)  
Teilzeit  
und  
unterbrechen ihre  
Berufstätigkeit  
für längere Zeiträume  
als Männer

## Beschäftigte, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in Deutschland

Jahresdurchschnitte 1991 bis 2010 nach Geschlecht, Indexwerte (1991 = 100)



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, Stand: Februar 2011.

© IAB



# Ursachen für Entgeltunterschiede

## Frauen

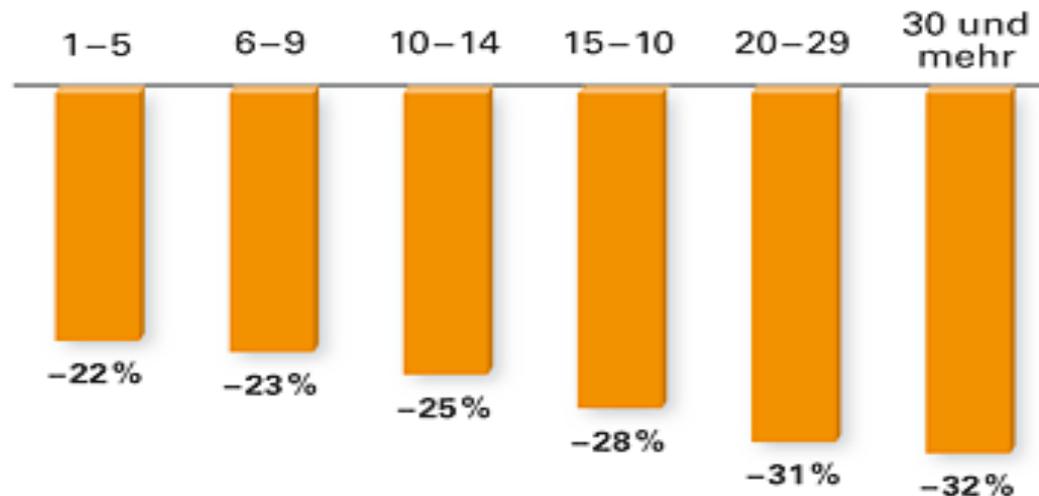
- arbeiten häufiger in Branchen mit niedrigen Löhnen, wie HoGa, Bäckerhandwerk, Einzelhandel
- sind seltener in Führungsfunktionen
- arbeiten häufiger in kleinen Betrieben
- wechseln seltener den Betrieb wegen des Einkommens und
- verfügen über geringere Berufsjahre wegen familienbedingter Unterbrechungen



# Ursachen für Entgeltunterschiede

## Berufserfahrung zahlt sich nicht aus

Der Unterschied in der Bezahlung von Frauen im Vergleich zu der von Männern betrug nach Berufsjahren...



Durchschnitt der Länder in der heutigen EU für privatwirtschaftliche Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten auf Basis der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne 2002  
Quelle: Eurostat 2007 | ©Hans-Böckler-Stiftung 2007



# Ursachen für Entgeltunterschiede

## Frauen

- arbeiten häufiger in Teilzeit
- erleiden als Wiedereinsteigerinnen Einkommenseinbußen
- haben weniger Chancen auf berufliche Förderung und Qualifikation
- verrichten mehr unbezahlte Überstunden und erhalten weniger Zulagen als Männer



# Die Ursachen hinter den Ursachen

- Geringe Bewertung von Frauenarbeit hat lange Tradition:  
*„Gerade die Billigkeit der Frau hat ihr Eingang auf den Arbeitsmarkt verschafft“*
- *(Alice Salomon 1906, deutsche Sozialreformerin)*
- Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist zugleich hierarchische Arbeitsteilung
- Hausfrauenrolle Frau, Ernährerrolle Mann
- Einkommen von Frauen als Zuverdienst  
– oft auch im eigenen Verständnis der Frauen
- Geringe Bereitschaft zu gewerkschaftlicher Organisation
  
- **Aber: das ändert sich mit der geänderten Erwerbstätigkeit, gestiegenem Selbstvertrauen und Qualifikation**



# Grundsatz: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

TV Einzelhandel 1955:

*Verkäuferinnen erhalten 90% des Tariflohn für Verkäufer.  
Wirksame tarifliche Regelung?*

**BAG entscheidet: Nein, die Verkaufstätigkeit einer Frau ist nicht schlechter zu vergüten, nur weil sie eine Frau ist.**



# Grundsatz: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

## TV öffentlicher Dienst:

*Lohngruppe C für Arbeiter mit einfachen Tätigkeiten....  
Klausel: Arbeiterinnen erhalten den gleichen Lohn der Arbeiter, wenn sie die gleiche Arbeit ausüben und ihre Leistungen gleichwertig sind, andernfalls erhalten sie 90%.*

**BAG entscheidet: Die Klausel ist verfassungswidrig und unzulässig. Im Zeitlohn kommt es für die gleiche Entlohnung nur auf die gleiche Arbeit an, nicht auf gleichwertige Leistung.**



# Grundsatz: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

BAG 27.4.1988:

Ein System, das auf die muskelmäßige Beanspruchung abstellt ist diskriminierend, weil Männer erfahrungsgemäß besser geeignet sind als Frauen.

Die tarifliche Einstufung nach der Schwere der Arbeit darf nicht nur „Muskelbeanspruchung“ berücksichtigen, sondern alle Umstände, die auf den Menschen belastend einwirken, wie taktgebundenes Arbeiten, stehende Tätigkeiten etc.



# Das Tarifsystem

Ist nicht geschlechtsneutral, weil in der Arbeitsbewertung Diskriminierungspotentiale liegen:

- Beispiel: Lärm, Stress, Kundengespräche als **Anforderungen** an Arbeitsplätze werden nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt
- Betriebliche Eingruppierung kann geschlechtsspezifische Unterschiede verstärken
- Wo keine Tarifverträge gelten, sind Unterschiede noch größer



# Das Tarifsystem

Die  
Tarifbindung  
in  
Deutschland  
geht  
zurück.

## Gut die Hälfte mit Tariflohn

Von allen Beschäftigten werden nach Tarif bezahlt...



Quelle: IAQ 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009



# Forderungen

## Handlungsorientierungen für eine diskriminierungsfreie Tarifpolitik

- Tarifverträge müssen **durchschaubar** sein, d. h. sie müssen **objektive** Kriterien enthalten, damit die vorgenommene Differenzierung **nachvollziehbar** und **überprüfbar** ist.
- Für die Bewertung von frauendominierten Tätigkeiten müssen die **gleichen Kriterien** angewendet werden wie für die Bewertung von männerdominierten Tätigkeiten.



# Forderungen - was wir ändern können

## Tarifvertrags-Check

- Mittelbare und unmittelbare Diskriminierungen im Tarifvertrag müssen – wenn vorhanden – abgebaut werden.
- z. B. Lohntarife im Bäckerhandwerk und der Süßwarenindustrie gendern
- Gefährdungsanalyse verbindlich in die Tarifverträge aufnehmen (EU Richtlinie).



# Forderungen

## Eingruppierungsmerkmale

- ... müssen **transparent** und **nachvollziehbar** für die ArbeitnehmerInnen sein, um Ungerechtigkeiten sichtbar und damit vermeidbar zu machen.
- ... müssen **verändert** werden, damit Kriterien wie soziale Kompetenz einbezogen werden. Merkmale wie „Verantwortung“ nicht nur für Sachwerte, sondern auch für Menschen gelten.



# Forderungen

## Tätigkeitsbeispiele gendern:

Zu jedem typisch männlichen Beispiel ein typisch weibliches hinzufügen (oder umgekehrt).

## Sprache ist Macht und Politik:

alle Beispiele in männlicher und weiblicher Form oder – wenn möglich – in neutraler Form.



# Forderungen

Es geht um faire Arbeit und gutes Leben für alle ArbeitnehmerInnen.

Gegen Geschlechterdiskriminierung zu sein reicht nicht!

Geschlechterdiskriminierung abzuschaffen - dass verändert die Welt.

