

■ <b>Tarifpolitik:</b> Blauer Kragen, weißer Kragen – eine überholte Unterscheidung verschwindet	2
■ <b>Globalisierung:</b> Der Exportmeister profitiert	3
■ <b>Mitbestimmung:</b> Herausforderung Leiharbeit – Was Betriebsräte tun können	4
■ <b>Niedriglohn:</b> Wenige Euro die Stunde – das Lohnspektrum franst nach unten aus	6
■ <b>Tarifpolitik:</b> Deutliche Reallohnverluste im öffentlichen Dienst	7
■ <b>TrendTableau</b>	8

## ENTGELTGLEICHHEIT

# Frauenarbeit weniger wert

**Die neuesten Zahlen der EU-Kommission für das Jahr 2006 zeigen es: In Deutschland verdienen Frauen immer noch 22 Prozent weniger als Männer.\***

Fast überall in Europa liegen die Erwerbseinkommen von Arbeitnehmerinnen deutlich unter denen ihrer Kollegen. Dabei gilt spätestens seit Gründung der europäischen Wirtschaftsgemeinschaft vor 50 Jahren der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit. Deutsche Tarifverträge begründen unterschiedliche Arbeitseinkommen nicht mehr offen mit dem Geschlecht.

In vielen Berufen liegen die durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen der Frauen dennoch weit unter denen der Männer, zeigen die Daten des WSI-Frauenlohnspiegels. Arbeitet eine Frau als Grafikdesignerin, erhält sie im Schnitt nur etwas mehr als zwei Drittel des Männerverdienstes. Die Gebäudereinigerin und die Verkäuferin bekommen ungefähr drei Viertel des Salärs ihrer Berufskollegen.

Ein Grund für diese Unterschiede: Männer unterbrechen für die Familie ihre berufliche Laufbahn nur selten. Trotzdem ist rund ein Drittel der Lohnlücke in West- und ein Viertel in Ostdeutschland auf Diskriminierung zurückzuführen, so Astrid Ziegler, eine der Autorinnen des WSI-Frauendatenreports. Eine solche Ungleichbehandlung lässt sich ganz unmittelbar auf das Geschlecht der Beschäftigten zurückführen. Dann sieht sie zum Beispiel so aus:

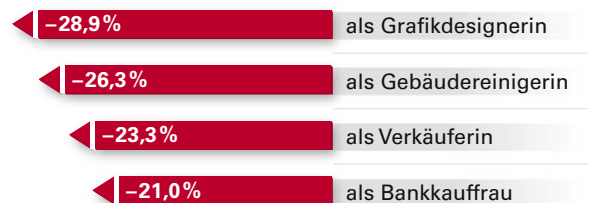
- ▶ Ein Referent wird bei gleicher Tätigkeit höher eingruppiert als die korrekt eingruppierte Referentin.
- ▶ Eine neu eingestellte weibliche Führungskraft erhält eine geringere Vergütung als ihr männlicher Vorgänger.

Gleiches Entgelt muss nach geltendem Recht auch für gleichwertige Arbeit gezahlt werden. Typische „Frauentätigkeiten“ werden jedoch tendenziell unterbewertet, zeigen Studien. Hierbei handelt es sich um eine subtilere Spielart der unmittelbaren Diskriminierung: Körperliche Belastungen werden eher männerdominierten Arbeiterjobs zuerkannt. Bei Angestelltentätigkeiten wie der Frauenhochburg Altenpflege wird die körperliche Belastung oft übersehen. Verantwortung für Maschinen, Finanzen und Mitarbeiter wird oft bewertet und entlohnt, Verantwortung für Menschen oder das Gelingen sozialer Prozesse jedoch nicht.

Zudem gibt es mittelbare Diskriminierungen. Beispiel: Ein Arbeitgeber belohnt besonderes zeitliches Engagement mit einer Leistungsprämie. Beschäftigte mit Familienpflichten – in der Regel immer noch Frauen – können dieses Kriterium

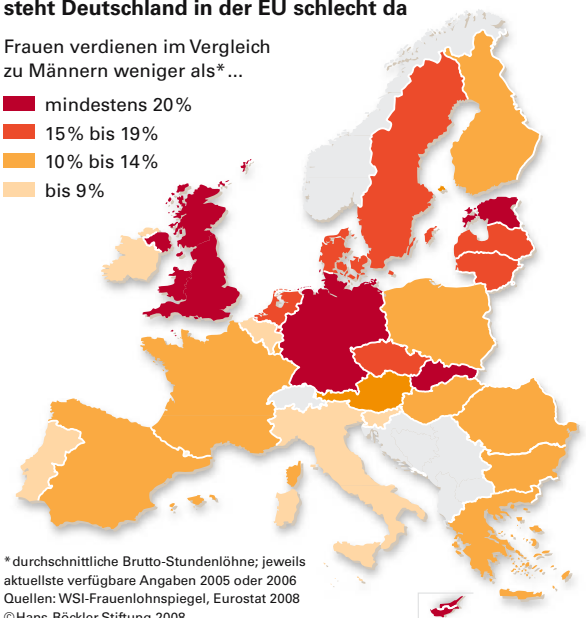
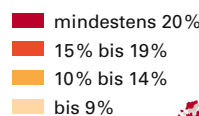
## Keine Gleichberechtigung beim Geld

Berufe mit großer Ungleichheit – der Abstand zum Entgelt ihrer männlichen Kollegen beträgt für Frauen ...



## Bei der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen steht Deutschland in der EU schlecht da

Frauen verdienen im Vergleich zu Männern weniger als\* ...



seltener erfüllen, erhalten so geringere Prämien. Leistungsabhängige Entgeltsysteme, die immer mehr Verbreitung finden, gehen deshalb ebenfalls zulasten von Fraueneinkommen. ◀

\* Quellen: EU-Kommission: Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2008, Brüssel 2008; Karin Tondorf: Fair P(l)ay – Entgeltgleichheit für Frauen und Männer, BMFSFJ, Berlin 2007; www.frauenlohnspiegel.de  
 Download und Quelledetails: [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de)