



Ressort Frauen- und
Gleichstellungspolitik

Kommentar zu „Was kommt nach dem Familienlohn? – Aktuelle Lohnstrukturen und implizite Normen der Lohnsetzung“

Astrid Knüttel, IG Metall Vorstand



ARBEIT:
SICHER UND FAIR!

Eine Kampagne
der IG Metall



Agenda

➤ **Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall**

Ausgewählte Befunde zu Arbeitszeit und Einkommen.

➤ **Konsequenzen aus der Beschäftigtenbefragung**

Arbeitszeitpolitik

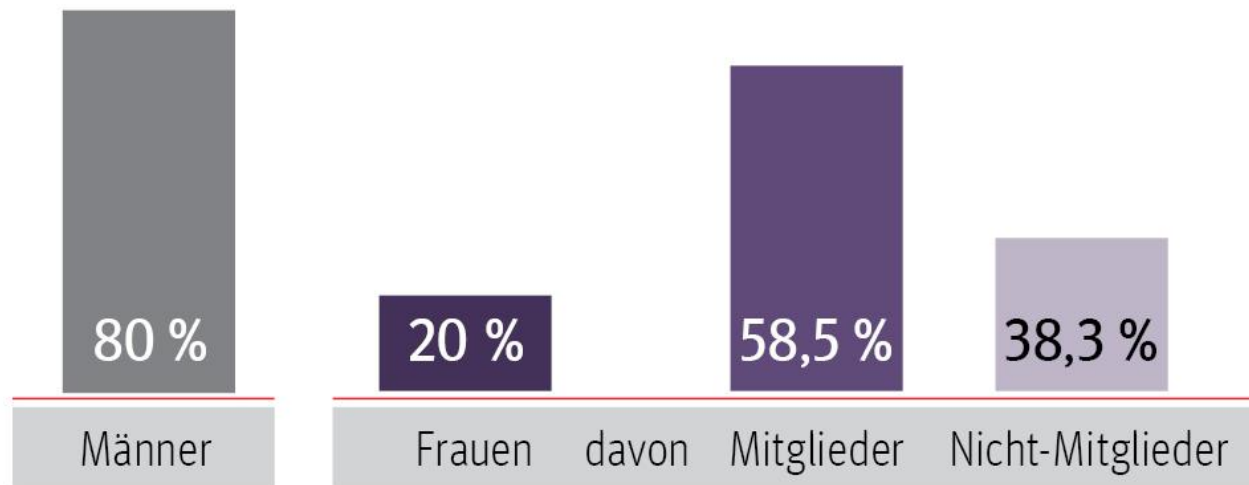
Entgeltgerechtigkeit





Beteiligung an der IG Metall Beschäftigtenbefragung 2013 insgesamt: **514.134 Antworten**

- *Beteiligung der Frauen liegt leicht über ihrem Organisationsgrad.*
- *Positiv: hohe Beteiligung von unorganisierten Beschäftigten.*
- *Auch Angestellte/Hochqualifizierte haben sich in hohem Maß beteiligt.*





Verhältnis Teilzeit- zu Vollzeit- beschäftigten Frauen nach Alter und Haushaltstyp

Haushalte ohne Kind

Haushalte mit Kind

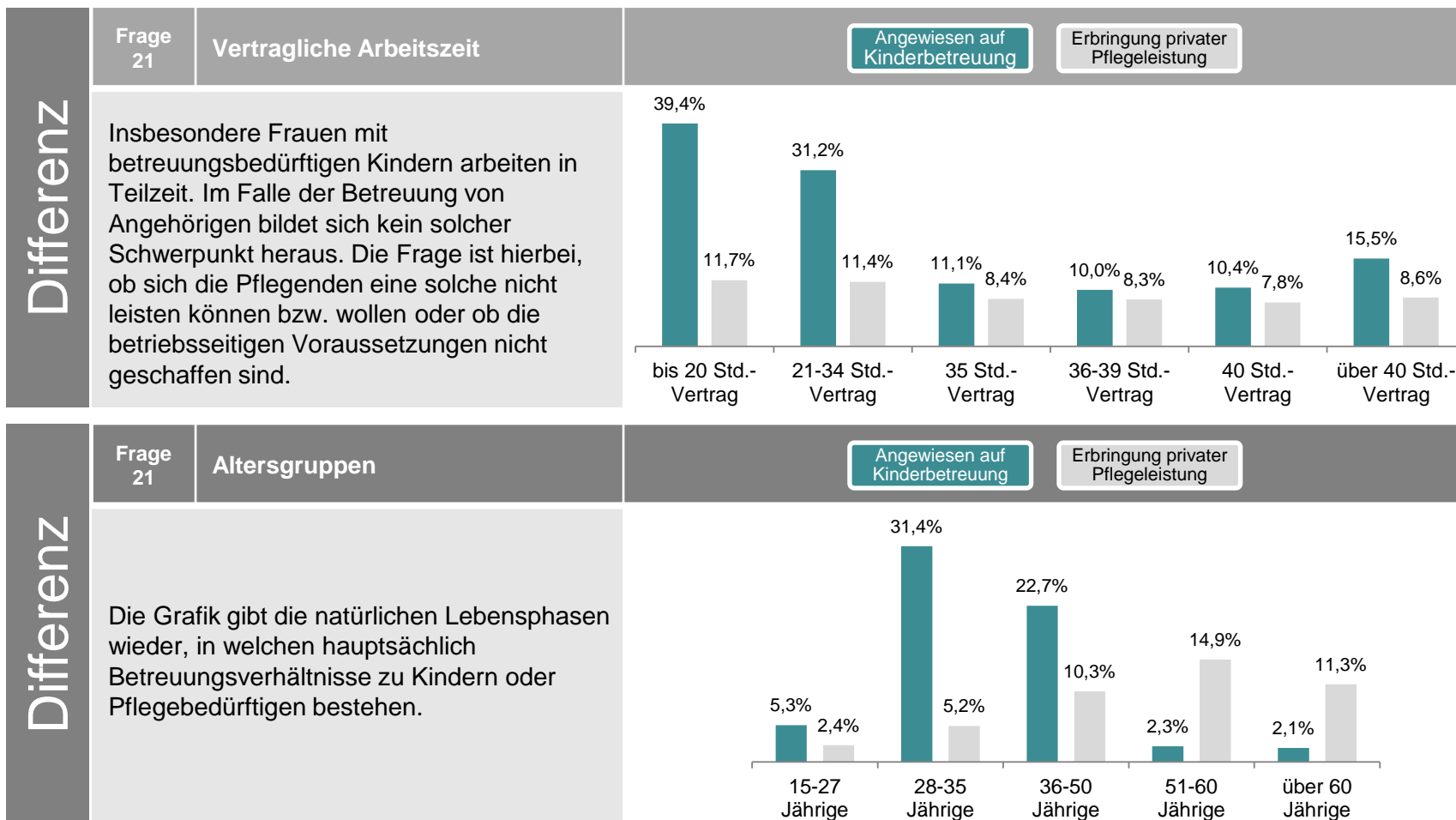
Alter	Haushaltstyp	Verhältnis (Teilzeit:Vollzeit)
15-27 Jährige	Alleinverdienerin ohne Kind	1:25 (+25)
	Zweierdienende ohne Kind	1:30 (+30)
	Single	1:24 (+24)
28-35 Jährige	Alleinverdienerin ohne Kind	1:13 (+13)
	Zweierdienende ohne Kind	1:17 (+17)
	Single	1:14 (+14)
36-50 Jährige	Alleinverdienerin ohne Kind	1:10 (+10)
	Zweierdienende ohne Kind	1:5 (+5)
	Single	1:9 (+9)
51-60 Jährige	Alleinverdienerin ohne Kind	1:4 (+4)
	Zweierdienende ohne Kind	1:3 (+3)
	Single	1:6 (+6)
Über 60 Jährige	Alleinverdienerin ohne Kind	1:4 (+4)
	Zweierdienende ohne Kind	1:3 (+3)
	Single	1:6 (+6)

Erläuterung: Die Darstellung zeigt, wie viele vollzeit-beschäftigte Frauen einer teilzeit-beschäftigten Frau im Verhältnis gegenüberstehen. Aus den roten Kreisen geht etwa hervor, dass bei den Alleinerziehenden und bei Doppelverdienerinnen im Alter von 36-50 Jahren, auf eine Frau in Vollzeit jeweils eine Frau in Teilzeit kommt. Bei den Singles ohne Kind im gleichen Alter, kommen auf eine Teilzeitstelle 9 Vollzeitstellen.

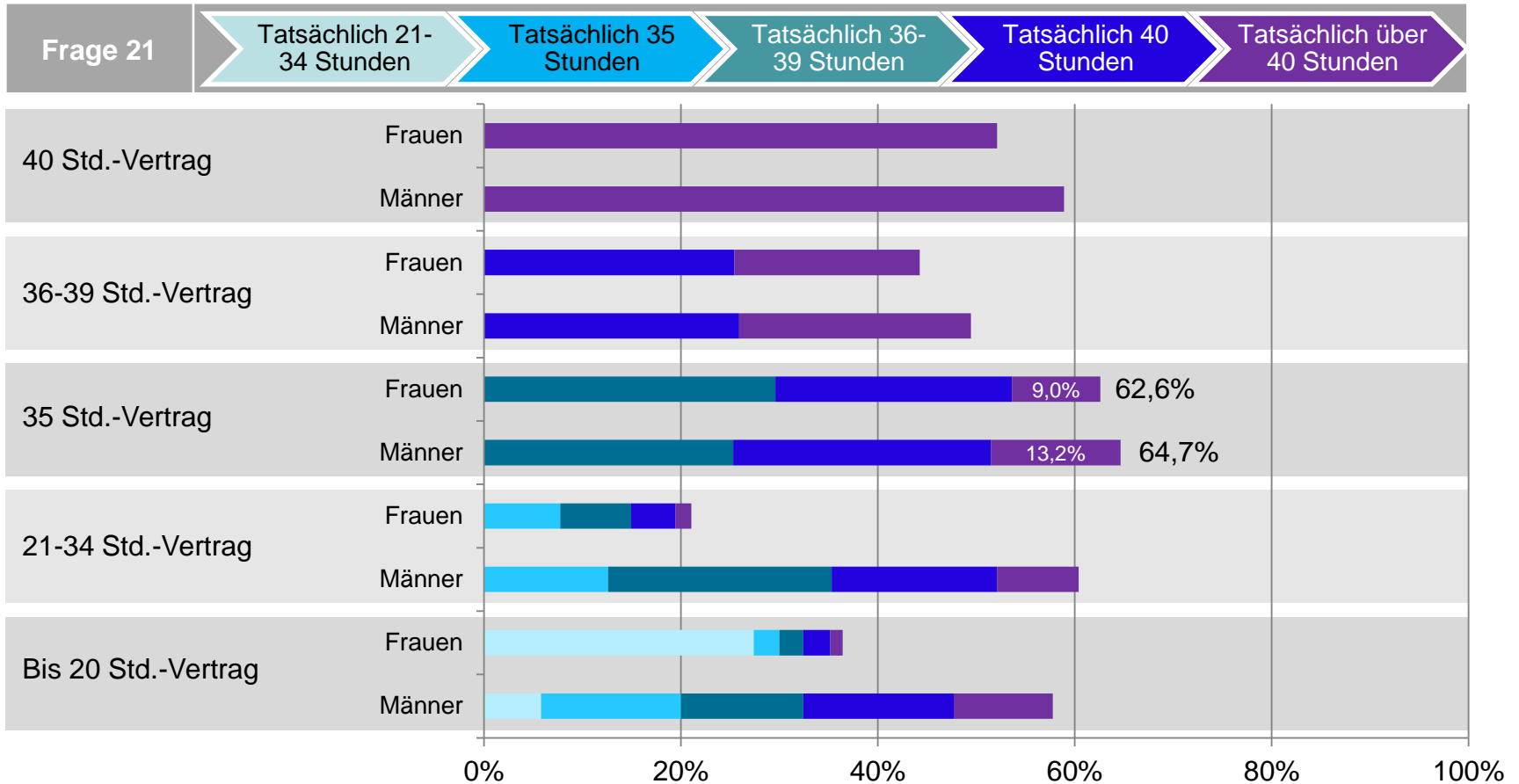




Vertragliche Arbeitszeit und Alter der Frauen mit Verantwortung für Kinderbetreuung / private Pflege



Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zur tatsächlichen Arbeitszeit



Erläuterung: 62,6% der Frauen und 64,7% aller Männer, welche einen 35 Stunden-Vertrag haben, gaben an, dass sie **tatsächlich über diesen vertraglichen Zeitrahmen hinaus arbeiten**; 9,0% der Frauen und 13,2% der Männer gaben sogar an, über 40 Stunden zu arbeiten. Die wenigsten Überstunden erbringen Arbeitnehmerinnen mit einem 21-34 Stunden-Vertrag.



Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männer

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu		
Es ist mir wichtig, meine tägliche Arbeitszeit kurzfristig an meine privaten Bedürfnisse anpassen zu können.	41 %	43 %	13 %	3 %	Frauen	84 %
	35 %	46 %	16 %	3 %	Männer	81 %
Es wäre gut, vorübergehend die Arbeitszeit absenken zu können, um z. B. mehr Zeit für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu haben.	38 %	46 %	12 %	4 %	Frauen	84 %
	27 %	50 %	19 %	4 %	Männer	77 %
Ich will eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende. So kann ich mein Privatleben am besten organisieren.	42 %	32 %	19 %	7 %	Frauen	
	47 %	32 %	16 %	6 %	Männer	

Männer und Frauen wünschen sich, die tägliche Arbeitszeit kurzfristig an private Bedürfnisse anpassen zu können und die Arbeitszeiten vorübergehend für Betreuung oder Pflege abzusenken.



Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung: Arbeitszeit auf dem Papier und in der Wirklichkeit

Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit im Vergleich

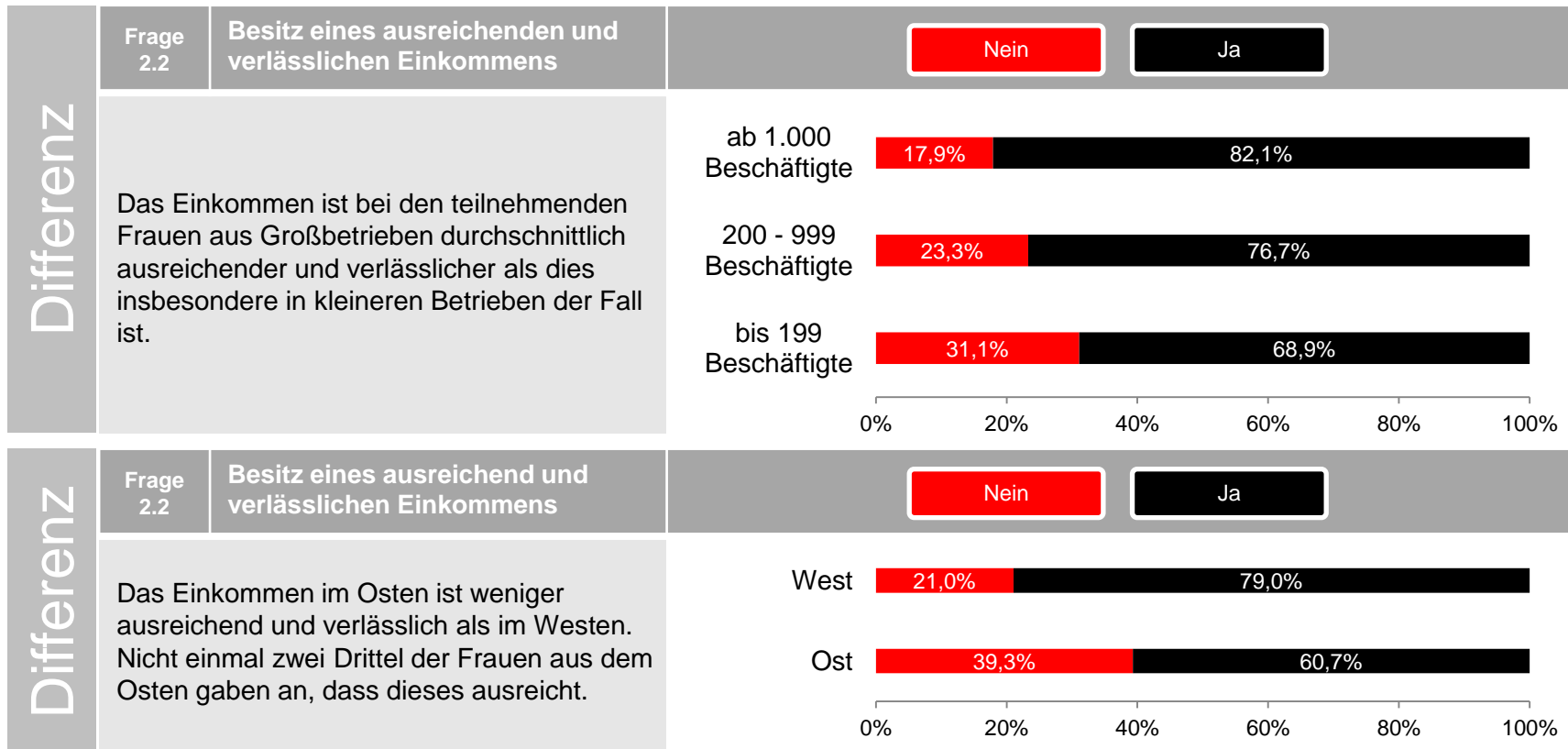
tatsächliche Arbeitszeit	
bis 20 Std.	4,3 %
21-34 Std.	4,6 %
35 Std.	17,9 %
36-39 Std.	22,7 %
40 Std.	27,1 %
über 40 Std.	23,5 %

gewünschte Arbeitszeit	
bis 20 Std.	4,8 %
21-34 Std.	18,4 %
35 Std.	45 %
36-39 Std.	13,3 %
40 Std.	16,4 %
über 40 Std.	2,1 %

Tabelle 2



Einkommen der Frauen nach Betriebsgröße & Ost/West



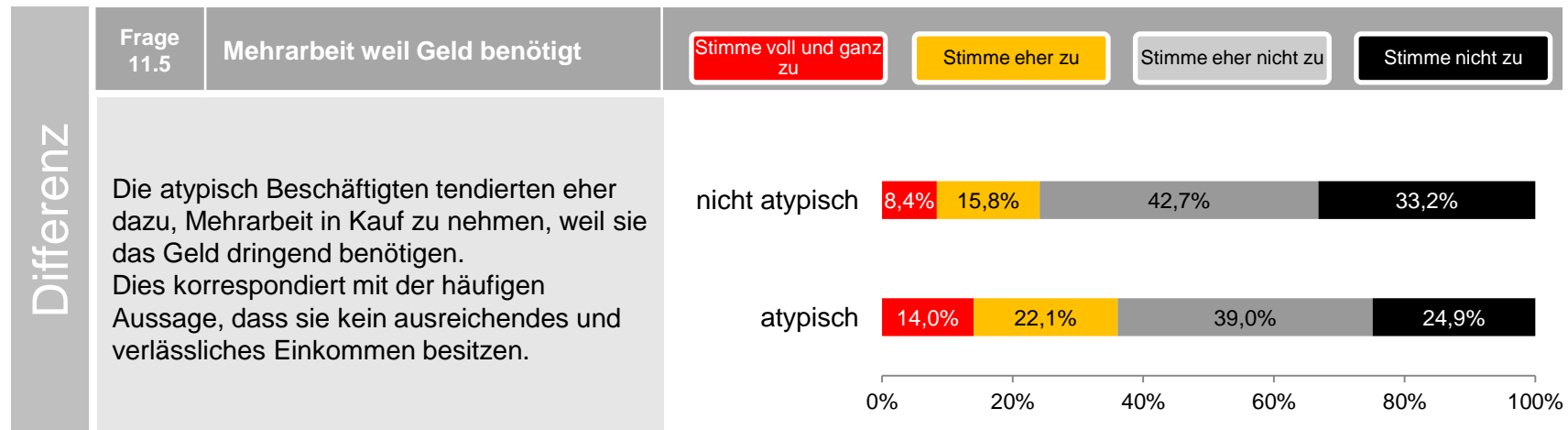
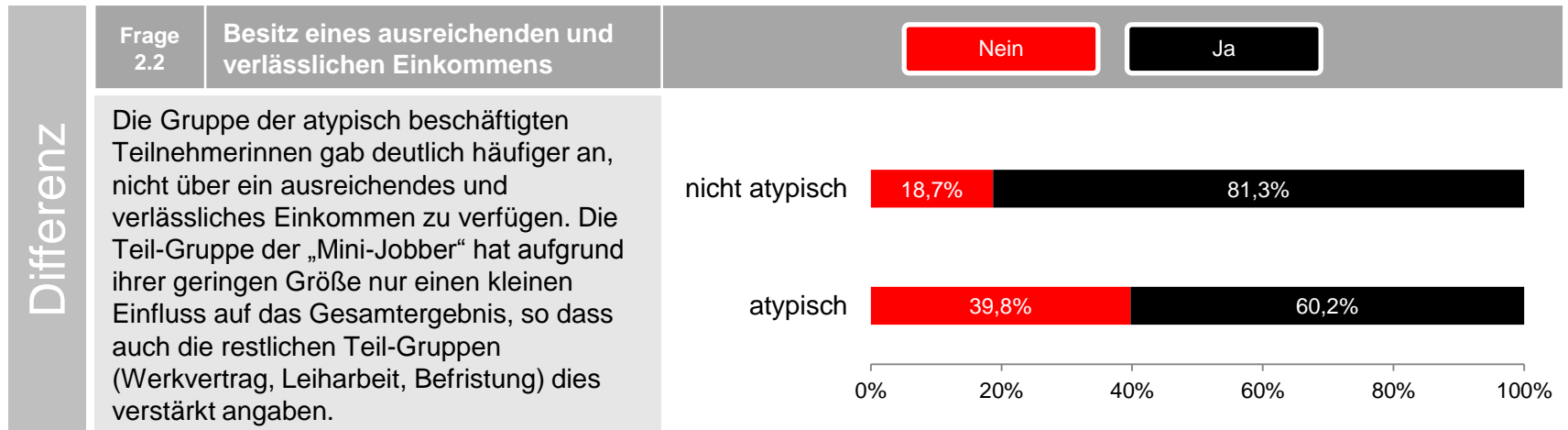
Obwohl Frauen aus dem Osten eher angaben ein nicht ausreichendes Einkommen zu haben, sind sie nicht eher bereit, ihre private Zeit für mehr finanzielle Mittel einzuschränken.

Der Aussage, mehr arbeiten zu wollen, um mehr Geld zu verdienen wird von Frauen aus dem Westen zu 27% zugestimmt, im Osten sind dies 20%.





Einkommen von Frauen in atypische Beschäftigungsverhältnissen





Konsequenzen: Arbeitszeit und Vereinbarkeit

- **Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**
 - Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung
 - Anspruch auf anlassbezogene Reduzierung und Wiedererhöhung der AZ
 - Lebensphasenbezogene Verteilung über Arbeitszeitkonten
 - Planbare Arbeitszeiten
 - Z.B. verbindliche Ankündigungsfristen seitens der Betriebe
 - Reduzierung der Mehrarbeit
 - Zeitsouveränität mit Ansprüchen, z.B. die Möglichkeit kurzfristiger Anpassung der Arbeitszeit an private Bedürfnisse
 - Kürzere Arbeitszeiten bzw. „kurze Vollzeit“
 - ...





„Kurze Vollzeit“ als betriebs- und tarifpolitische Handlungsfeld

- **Modell einer anlassbezogenen bzw. zeitlich befristeten Reduzierung der Arbeitszeit („kurze Vollzeit“)**
 - Zeitlich befristeter **individueller** Anspruch
 - Materielle Unterstützungen insbesondere für Beschäftigte im unteren Einkommensbereich
 - Vorteile u.a.:
 - Chancen auf gleichberechtigte und existenzsichernde Erwerbsarbeit
 - Geschlechtergerechte Aufteilung der Aufgaben im Privatbereich

Ein Schritt in diese Richtung ist die sog. Familienarbeitszeit.





Konsequenzen: Flexibilisierung und Arbeitszeit

- **Auseinanderklaffen von tatsächlicher und vertraglicher Arbeitszeit und der Entgrenzung von Arbeitszeit entgegenzutreten.**
- **Erfassung und Vergütung von Arbeitszeiten**
 - Kein Verfall von Arbeitszeit
- **Wahlarbeitszeitmodelle und Wahlarbeitszeiten**
 - Debatte über bestehende betrieblich Modelle die in einem definierten Korridor unter und über der 35-Stunden-Woche variable Arbeitszeiten enthalten.
- **Kollektive Regelungen zum Mobilen Arbeiten**
 - Erfassung der gesamten Arbeitszeit
 - Festlegungen von Arbeitszeitgrenzen und –rahmen
-





Konsequenzen: Entgeltgerechtigkeit

- Betriebliche AkteurInnen sensibilisieren
- Mitbestimmungsrechte des BR nutzen!
- Geschlechterspezifische Aufschlüsselung aller Entgeltbestandteile vom Arbeitgeber einfordern
- Daten auswerten – wie hoch ist die Entgeltlücke im Betrieb ?
- Analysieren: Woher kommt die Lücke ? Welche Maßnahmen sind nötig ?
- Vorschläge machen, wie die Entgeltlücke verringert werden kann

IG Metall Initiative

„Auf geht´s – faires Entgelt für Frauen“:

AUF GEHT'S –
FAIRES ENTGELT FÜR FRAUEN





Erste Ergebnisse/Hinweise der Initiative

- **Teilzeitbeschäftigte bekommen geringere oder gar keine Leistungszulagen**
- **Folgt eine Frau auf die Stelle, die zuvor ein Mann innehatte, wird die Frau niedriger eingruppiert**
- **Frauen fehlen in den oberen Entgeltgruppen**
- **Noch vorhandene diskriminierende Regelungen in einzelnen Tarifverträgen (z.B. Textil)**
- **Frauen haben die höheren Zulagen, Männer die höhere Entgeltstufe. Das ist häufig ein Indiz für falsche Eingruppierungen.**
 - z.B.: Obwohl die Anforderungen des Arbeitsplatzes die Voraussetzungen für das „Eckentgelt“ erfüllen, werden Frauen unterhalb der Ecke eingruppiert.

AUF GEHT'S –
FAIRES ENTGELT FÜR FRAUEN



Transparenz
und Gerechtigkeit





Nur Ignoranz
spricht gegen
Chancengleichheit.

UNSER JAHR HAT  365 FRAUENTAGE

**WER DIE BESTEN WILL, KANN
AUF FRAUEN NICHT VERZICHTEN.**

MEHR INFOS ZUR KAMPAGNE UNTER WWW.WER-DIE-BESTEN-WILL.DE

**Vielen Dank
für die
Aufmerksamkeit!**

