

### ENTGELTGLEICHHEIT DURCH CHANCENGLEICHHEIT

Jährlich werden Statistiken erhoben, die einen Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen von 22 Prozent suggerieren. Das Statistische Bundesamt weist selbst darauf hin, dass es sich hierbei um die sogenannte „unbereinigte Entgeltlücke“ handelt. Es wird bspw. nicht nach Ausbildung, Berufswahl oder Dauer von familienbedingter Erwerbsunterbrechung differenziert. Werden solche Faktoren berücksichtigt, reduziert sich die „bereinigte Entgeltlücke“ auf nur 2 Prozent, und ist damit kein Indikator für eine Diskriminierung durch Arbeitgeber. Eine Entgeltlücke von 22 Prozent ist ein Mythos.

#### Entgelt differenzierung ist keine Diskriminierung

Entgeltunterschiede werden fälschlicherweise häufig mit Entgeltdiskriminierung gleichgesetzt. Eine solche Diskriminierung im Sinne einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung ist bereits heute verboten – zu Recht. Im Gegensatz dazu ist Entgelt differenzierung wirtschaft-

„ **Die geschlechterbedingte Entgeltlücke von 22 Prozent ist ein Mythos.**

lichen Umständen geschuldet und hat mit Diskriminierung nichts zu tun. Abweichende Entgelte sind Ausdruck von unterschiedlich hohen Lebenshaltungskosten, unterschiedlichen Bedingungen am Arbeitsmarkt, der Wirtschaftskraft einer Branche beziehungsweise Region und der jeweiligen Produktivität des Unternehmens. Das trifft auch auf den Staat als Arbeitgeber zu: Ein Lehrer in Frankfurt/Oder verdient weniger als ein Lehrer in Frankfurt am Main. Gleiches gilt in der M+E-Industrie bspw. für einen Gabelstaplerfahrer, der in München mehr verdient als in Magdeburg. „Gleicher Lohn

für gleiche Arbeit“ ist eine irreführende, verkürzte Forderung und kann in dieser Absolutheit nicht gelten.

#### Ursachen angehen statt Bürokratie schaffen

Gründe für statistische Entgeltunterschiede sind das Berufswahlverhalten von Frauen sowie häufig durch schlechte Betreuungsangebote erzwungene lange familienbedingte Erwerbsunterbrechungen. Ein Entgelttransparenzgesetz ändert daran jedoch nichts und belastet die Unternehmen stattdessen mit zusätzlicher Bürokratie.

Ein verpflichtender Bericht über die betriebliche Entgeltstruktur schafft ohne Mehrwert lediglich Kosten- und Verwaltungsaufwand. Das schmälert die internationale Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen.

Individuelle Auskunftsansprüche zu Entgelten in Unternehmen sind nicht nur bürokratisch, sondern vor allem datenschutzrechtlich höchst problematisch. Es handelt sich um hochsensible personenbezogene Daten, die bisher vertraulich behandelt werden müssen. Ein Auskunftsanspruch würde das Vertrauensverhältnis in Unternehmen massiv untergraben. Entgeltanalyseinstrumente, wie zum Beispiel Logib-D, führen zu korrekturbedürftigen Ergebnissen und erfordern ebenfalls eine umfangreiche Datengrundlage, deren Generierung insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen nur schwer zu bewältigen ist.

#### Tarifautonomie & Flächentarifvertrag stärken

Das erfolgreiche deutsche Modell des Flächentarifvertrages will Verteilungskonflikte innerhalb von Unternehmen verhindern, indem es die Konflikte auf

überbetrieblicher Ebene befriedend löst. Die Tarifvertragsparteien finden branchenspezifische und praxisgerechte Kompromisse zu Fragen der Entlohnungsgrundsätze. Die Definition von Tätigkeiten, die Bemessung ihres Wertes und der Entgelthöhe gehören zu ihren Kernaufgaben und sind ein wesentlicher Teil der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie. Berichtspflichten und vor allem individuelle Auskunftsansprüche würden diesen Grundkonsens untergraben.

Es gilt daher der Richtigkeitsgewähr von Tarifverträgen Rechnung zu tragen. Alles andere wäre eine Schwächung des Flächentarifvertrages und würde einen Eingriff in die Tarifautonomie darstellen.

#### Tarifverträge garantieren geschlechtsneutrale Vergütung

Die Entgeltrahmenabkommen (ERA) der Metall- und Elektro-Industrie verwirklichen die geschlechtsneutrale Vergütung. Denn sie

- bewerten Tätigkeiten personenunabhängig, das heißt geschlechtsneutral und anhand objektiver arbeitswissenschaftlicher Kriterien, wie zum Beispiel anhand der für die Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse,
- geben eine verbindliche Einstufung von Arbeitsaufgaben und die Eingruppierung von Beschäftigten vor,
- sehen für die Beseitigung von Fehlern bei der Eingruppierung eigenständige und wirksame Mechanismen vor.

# Kernpunkte zur Förderung von Chancengleichheit

Hauptursachen für Entgeltunterschiede sind das Berufswahlverhalten von Frauen und familienbedingte Erwerbsunterbrechungen. Statt neuen Gesetzen bedarf es der Herstellung tatsächlicher Chancengleichheit. Ziel muss es daher sein, Frauen in die Lage zu versetzen, ihre Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt trotz familiärer Wünsche und Verpflichtungen besser nutzen zu können. Hierfür müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die vergleichbare Erwerbsbiografien ermöglichen.

## 1. Ganztagsbetreuung von Kindern ausbauen

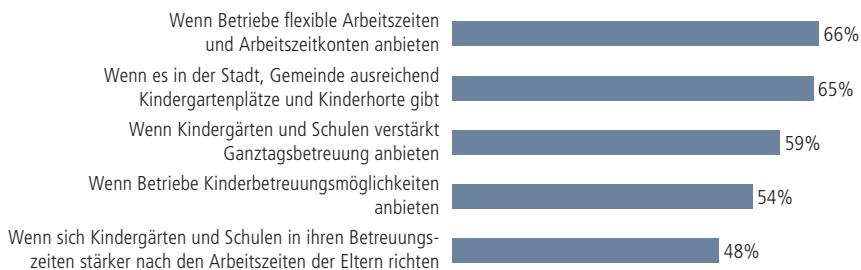
Nach wie vor übernehmen in der Regel meist Frauen in den ersten Lebensjahren des Kindes den Großteil der Betreuungsaufgaben und treten dafür im Beruf kürzer. Diese familienbedingten Erwerbsunterbrechungen fallen oft aufgrund eines

„ **Die Sicherstellung des Betreuungsangebots ist und bleibt Kernaufgabe des Staates.**

mangelnden Betreuungsangebotes länger aus als gewünscht. Dies allein führt laut Statistischem Bundesamt schon zu einem Verdienstunterschied von 7 Prozent zwischen Männern und Frauen.

## Familie und Beruf

Aus Sicht der M+E-Beschäftigten sind die wichtigsten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf:



Auswahl der Antworten, Befragung von 1.079 M+E-Beschäftigten im Herbst 2012; Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach

Werden die Erwerbsunterbrechungen auf höchstens anderthalb Jahre verkürzt, schrumpft diese Lücke auf 1,9 Prozent zusammen.

Um Chancengleichheit zu erreichen, bedarf es eines Betreuungsangebots, das Eltern die freie Entscheidung ermöglicht, wie schnell und in welchem Umfang sie nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung wieder arbeiten wollen. Dafür braucht es drastisch mehr Betreuungsplätze und eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung. Diese Sicherstellung des Betreuungsangebots ist und bleibt – trotz eines weit verbreiteten Angebots von betrieblichen Betreuungsplätzen – Kernaufgabe des Staates.

## 2. Vereinbarkeit von Beruf & Familie fördern

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels liegt es im ureigenen Interesse der Unternehmen, gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu binden. Die Unternehmen der M+E-Industrie engagieren sich vielfältig und bieten neben der Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z. B. durch Ferienbetreuung, Belegplätze in Kitas, Betriebskitas) vor allem Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit (z. B. Gleitzeit, Teilzeit) und von Arbeitsorganisation (z. B.

Home-Office, mobiles Arbeiten, Job-Sharing) an. Damit die Betriebe die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestalten können, muss ihr Gestaltungsrahmen geschützt und darf nicht durch gesetzliche Vorgaben eingeschränkt werden.

## 3. Frauen für MINT-Berufe begeistern

Das Berufswahlverhalten von Frauen führt dazu, dass sie oft in geringer entlohnten Berufen arbeiten. So entscheiden sich Frauen bspw. deutlich seltener für technische Berufe. Die M+E-Industrie bekommt das deutlich zu spüren. Bereits seit vielen Jahren werben die M+E-Unternehmen aktiv um weiblichen Nachwuchs. Dennoch sind nur 20 Prozent der Belegschaft Frauen. Dabei sind sowohl technische Berufe als auch Arbeitsplätze bei tarifgebundenen Unternehmen vielfach Garant für ein hohes Jahresgehalt (durchschnittlich 52.700 Euro im Jahr).

Nur wenn Frauen bereits vor Beginn ihrer beruflichen Ausbildung das gesamte Berufswahlspektrum in Betracht ziehen, können sie ihre Potenziale am Arbeitsmarkt voll ausschöpfen und somit mehr verdienen. Die umfassende Berufsberatung ist nicht allein die Aufgabe der Wirtschaft, sondern muss auch vom Staat stärker wahrgenommen und forciert werden.

## 4. Klassische Rollenbilder aufbrechen & Familienarbeit partnerschaftlicher aufteilen

Eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit ist von großer Bedeutung, um die Erwerbs- und Karrierechancen von Frauen zu verbessern und ihre Verdienstmöglichkeiten zu steigern. Die klassischen Rollenbilder aufzubrechen, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Hierfür muss der Staat Fehlanreize im Steuer- und Sozialrecht abschaffen – wie bspw. das Betreuungsgeld.

### Ihr Ansprechpartner

Anja Horn  
horn@gesamtmetall.de  
Tel. 030 55150-309

### Weitere Informationen



Hintergründe und Unternehmensbeispiele:  
[www.familienfreundliche-industrie.de](http://www.familienfreundliche-industrie.de)

### Impressum

Herausgeber:  
Arbeitgeberverband Gesamtmetall  
Voßstraße 16, 10117 Berlin  
Redaktion: Anna Dietrich, Daniel Kölle