

Entgelt Differenz zwischen Männern und Frauen

Tarifvertrag sichert Entgeltgleichheit

Nach statistischen Erhebungen erhalten Frauen durchschnittlich 22 Prozent weniger Entgelt als Männer – eine gefühlte Ungerechtigkeit, die zahllose zum Teil populistische Debatten speist. Wichtiger wäre, die Gründe zu analysieren. Nur auf diese Weise lassen sich Maßnahmen entwickeln, die den Entgeltunterschied zwischen den Geschlechtern reduzieren und auf Dauer beseitigen können. Als Tarifpartner ist uns sehr wichtig: Die Entgelt-differenz zwischen den Geschlechtern resultiert nicht aus tariflichen Regelungen. Die Eingruppierung in Tarif-gruppen und damit auch das Entgelt knüpfen an die ausgeübte Tätigkeit an – nie an das Geschlecht desjenigen, der die Tätigkeit ausführt.

Teilzeitarbeit

Der überwiegende Teil der erwerbstätigen Frauen arbeitet in Teilzeit, d.h. ihr Entgelt ist aufgrund der reduzierten Stundenzahl geringer. Aus diesem Faktum resultiert mehr als die Hälfte der oben genannten Entgeltdifferenz.

Die hohe Teilzeitquote bei Frauen hat in der Regel einen bestimmten Grund: Beruf und Familie sind oftmals nicht mit einem Vollzeitverhältnis zu vereinbaren. Abhilfe kann eine deutliche Steigerung des Betreuungsangebotes schaffen. Ein Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten würde viele Frauen in die Lage versetzen, eine Vollzeittätigkeit auszuüben. Das wäre übrigens nicht nur zur Beseitigung der Entgeltdifferenz wichtig. Auch der zu erwartende Fachkräftemangel – Folge der demografischen Entwicklung in unserem Land – erfordert eine Steigerung der Vollzeitbeschäftigung von Frauen.

Unterbrechung der Berufstätigkeit

Berufliche Entwicklung und Karriere sind nicht zuletzt von der erworbenen Berufserfahrung abhängig. Nach wie vor sind es in aller Regel die Frauen, die ihre

Berufstätigkeit im Zusammenhang mit der Gründung einer Familie unterbrechen. Im Schnitt belaufen sich die familienbedingten Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit auf mehr als vier Jahre.

Auch hier gilt das bereits zur Teilzeit Ausgeführte: Ein Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten gäbe Frauen die Chance, früher wieder in den Beruf zurück-zukehren und damit Nachteile aus einer mehrjährigen Unterbrechung der Berufstätigkeit nicht entstehen zu lassen.

Berufswahl

In der Industrie werden vor allem technische und naturwissenschaftliche Berufe gebraucht. Diese Tätigkeiten werden aufgrund ihrer Wichtigkeit für die Industrieunternehmen und aufgrund ihrer hohen Produktivität gut bezahlt.

Statistische Erhebungen belegen, dass Frauen nach wie vor in technischen Ausbildungsgängen deutlich unterrepräsentiert sind (rund 12 Prozent). Auch der Anteil von Frauen in den MINT-Studiengängen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) beträgt nur knapp 30 Prozent. Es gilt also, Mädchen bereits in der Schule besser an die Bereiche

Technik/Naturwissenschaften heranzuführen. Auch das dient nicht nur dem Abbau der Entgeltdifferenz zwischen Männern und Frauen. Um unsere Wettbewerbsfähigkeit und unseren Wohlstand zu sichern, benötigt die Industrie qualifizierte Fachkräfte gerade in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen. Hier wird sich der prognostizierte Fachkräftemangel deutlich niederschlagen, wenn es uns nicht gelingt, die Zahl von Auszubildenden und Absolventen dieser Fachrichtungen zu steigern.

Tarifverträge

Tarifliche Entgeltregelungen für die chemische Industrie knüpfen an die Tätigkeit an. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden einzig und allein auf Basis der

ausübten Tätigkeit eingruppiert und bezahlt, eine Differenzierung nach Geschlecht findet nicht statt. Für die chemische Industrie lässt sich sogar statistisch belegen, dass Frauen in den tariflichen Eingruppierungen keineswegs schlechter gestellt sind als Männer. Das Gegenteil ist der Fall:

19,3 Prozent der Frauen und 21 Prozent der Männer befinden sich in den Entgeltgruppen E 1 bis E 5; in den Entgeltgruppen E 6 bis E 8 sind 25,8 Prozent der Frauen und 44,4 Prozent der Männer; in den hohen Entgeltgruppen E 9 bis E 13 sind 54,9 Prozent der Frauen und 34,6 Prozent der Männer eingruppiert. Das bedeutet: Männer befinden sich überwiegend in den Entgeltgruppen E 6 bis E 8, Frauen überwiegend in den Entgeltgruppen E 9 bis E 13.