

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



2015
Internationaler
Frauentag

**Heute für morgen
Zeichen setzen**

UNSER JAHR HAT



365 FRAUENTAGE

WER DIE BESTEN WILL, KANN AUF FRAUEN NICHT VERZICHTEN.

Mit mehr weiblichen Mitgliedern

- ➔ für die gerechte Teilhabe von Frauen**
- ➔ für die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen**
- ➔ für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

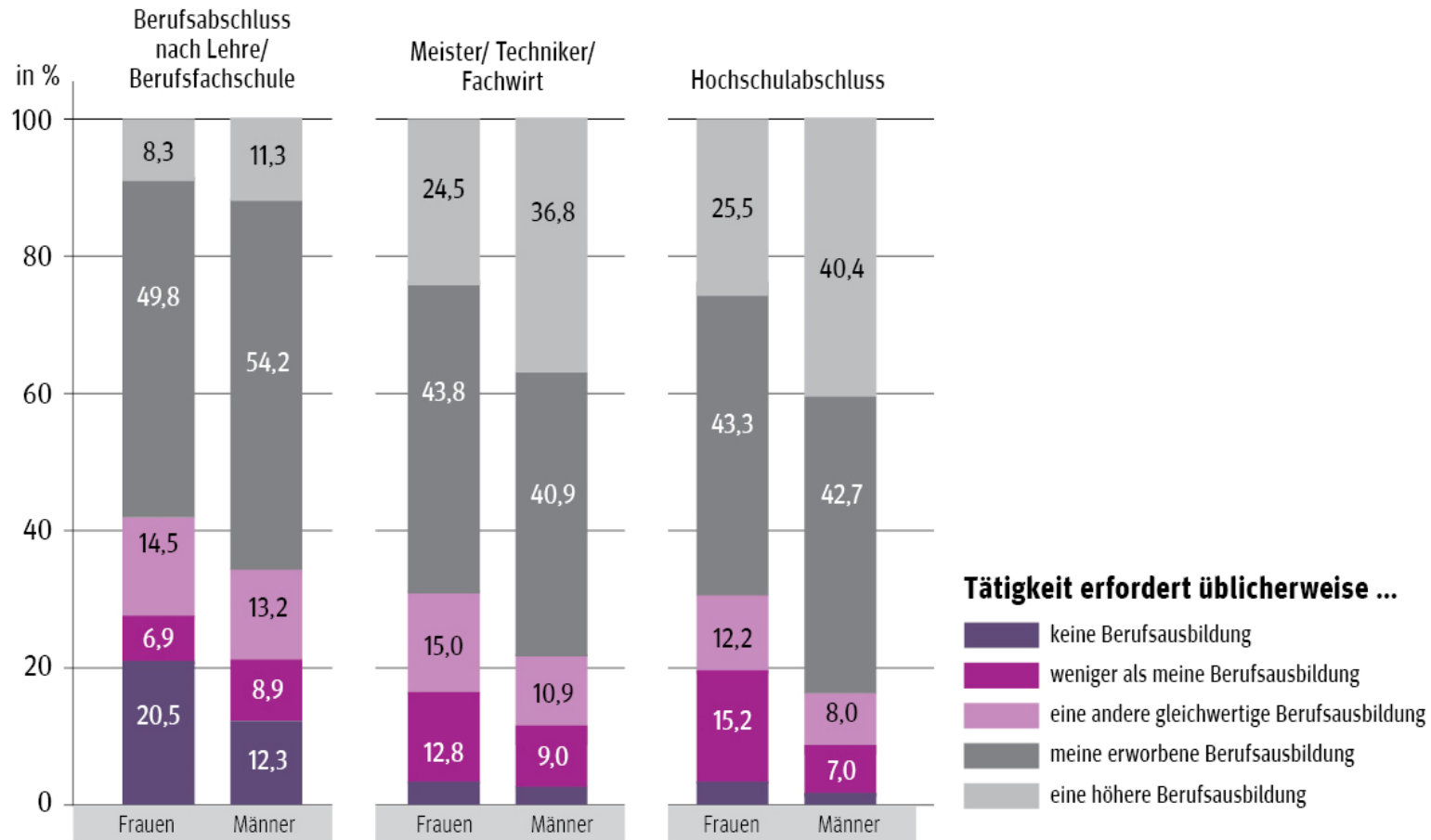
Gerechte Teilhabe von Frauen

UNSER JAHR HAT



365 FRAUENTAGE

Frauen werden häufig unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt



© Fraunhofer IAO, IAT Universität Stuttgart

Quelle: Beschäftigtenbefragung der IG Metall

Bisher schaffen es nur wenig Frauen nach oben

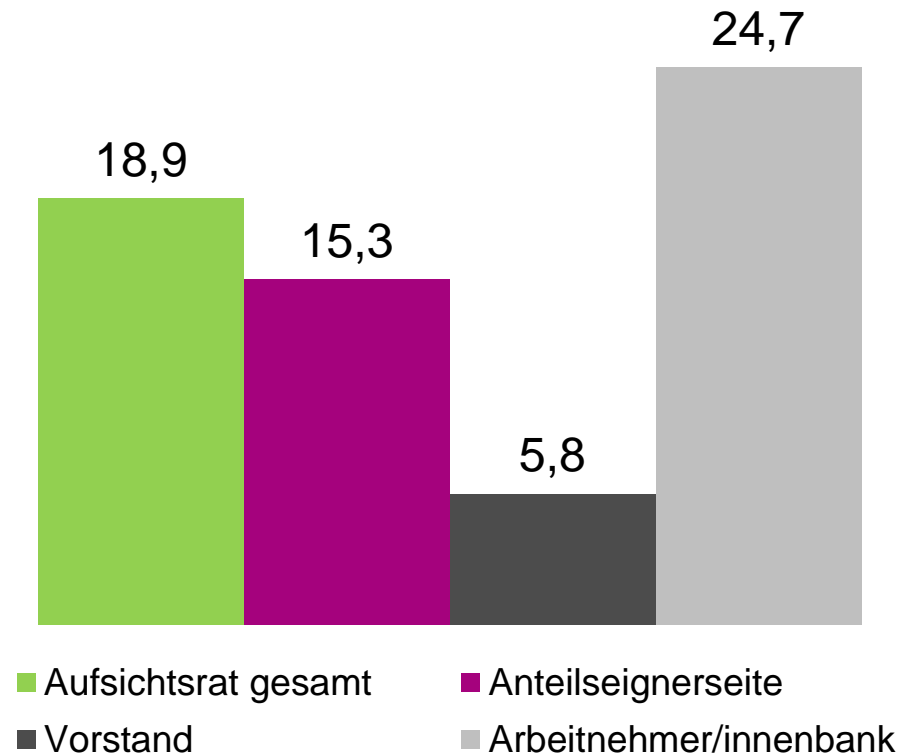
Frauen in den Vorständen und Geschäftsführungen



Quelle: Süddeutsche Zeitung vom 14.1.2014

Von der Quote profitieren alle

- Der Frauenanteil von Frauen in Aufsichtsräten ist nach wie vor gering. Er beträgt 18,9 %.
- Das Gesetz zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten und Vorständen kann hier ein Anfang sein.



Erläuterung: Angegeben ist jeweils der Frauenanteil in den 160 DAX, MDAX, SDAX, TecDAX Unternehmen in 2011.
Quelle: FidAR 2014: Women-on-Board-Index.

Für die gerechte Teilhabe von Frauen fordern wir:

Arbeit sicher und fair – wir haben´s verdient

- Sozialrechtlich abgesicherte Arbeit für alle – Schluss mit Minijobs als Niedriglohnfalle
- Eindämmung befristeter Beschäftigung
- Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten

Frauen an die Spitze

- Qualifizierung von An- und Ungelernten ausbauen
- Mehr Beschäftigte qualifikationsadäquat einsetzen, Qualifikationen nicht verfallen lassen
- Gesetzliche Frauenquote für Vorstände und Aufsichtsräte in allen Unternehmen
- Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft

Gute Arbeit - gut in Rente

- Nein zur Rente mit 67 und ein Solidarsystem für alle
- Schutz vor Armut durch Aufwertung niedriger Rentenbeiträge und bessere Leistungen für Arbeitslose
- Bessere Anerkennung von Pflege- und Kindererziehungszeiten bei der Rente



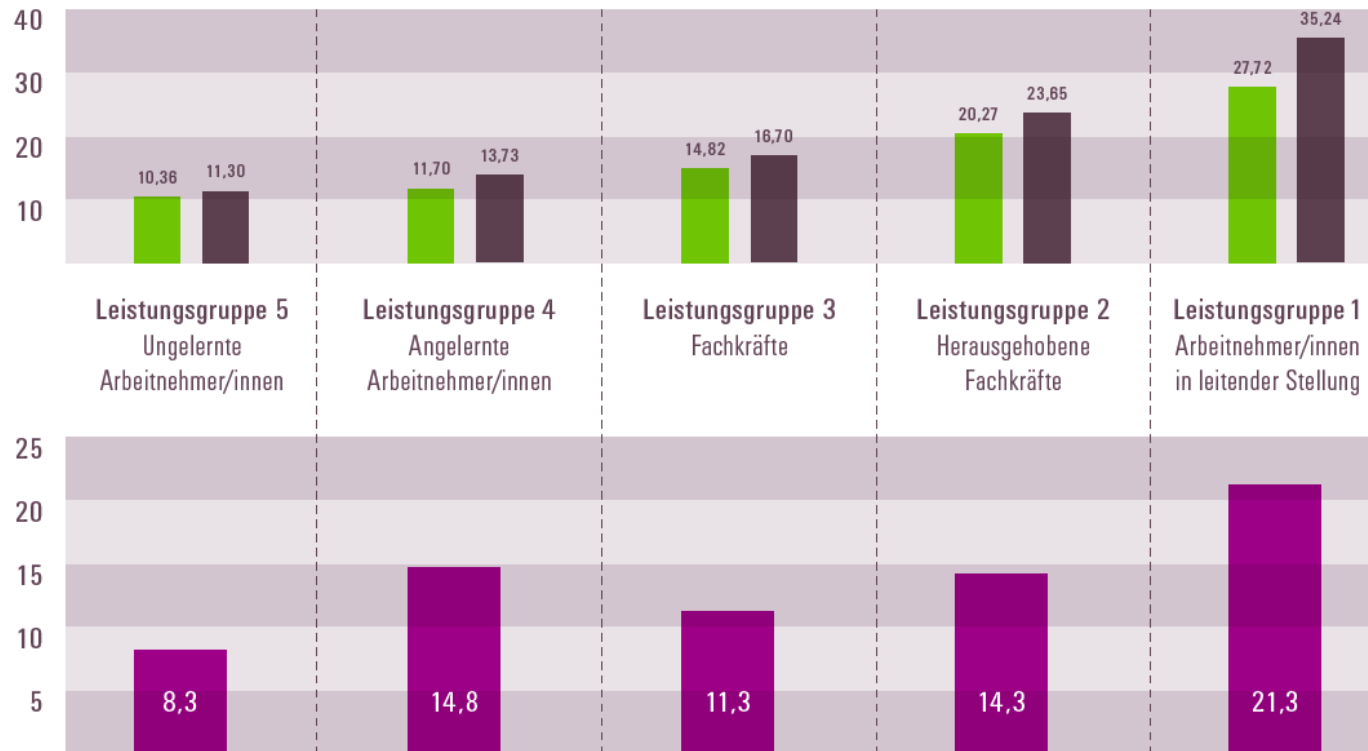
Entgeltgerechtigkeit

UNSER JAHR HAT



365 FRAUENTAGE

Die Entgeltlücke steigt mit der Qualifikation



- Frauen: Brutto-Stundenverdienst (in Euro)
- Männer: Brutto-Stundenverdienst (in Euro)
- Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand (in Prozent)

Quelle: WSI GenderDatenPortal. 2010. voll- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen, ohne geringfügig Beschäftigte

Um Entgeltgerechtigkeit zu erreichen fordern wir:

Das Einkommen muss zum Leben reichen

- Gleiche bzw. gleichwertige Ausbildungsangebote und berufliche Entwicklungswege für Männer und Frauen
- Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten

Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit

- Ein Entgeltgleichheitsgesetz
- Verbindliche Maßnahmen zum Schließen der Entgeltlücke

Auf geht´s – faires Entgelt für Frauen

- Erstellung eines Gleichstellungsberichts in allen Unternehmen
- Betriebsräte können Eingruppierungen, Zulagen und Sonderzahlungen mit Kolleginnen und Kollegen vergleichen.

Vereinbarkeit



Bedeutung von Vereinbarkeit

Es ist mir wichtig, meine tägliche Arbeitszeit kurzfristig an meine privaten Bedürfnisse anpassen zu können.

Es wäre gut, vorübergehend die Arbeitszeit absenken zu können, um z. B. mehr Zeit für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu haben.

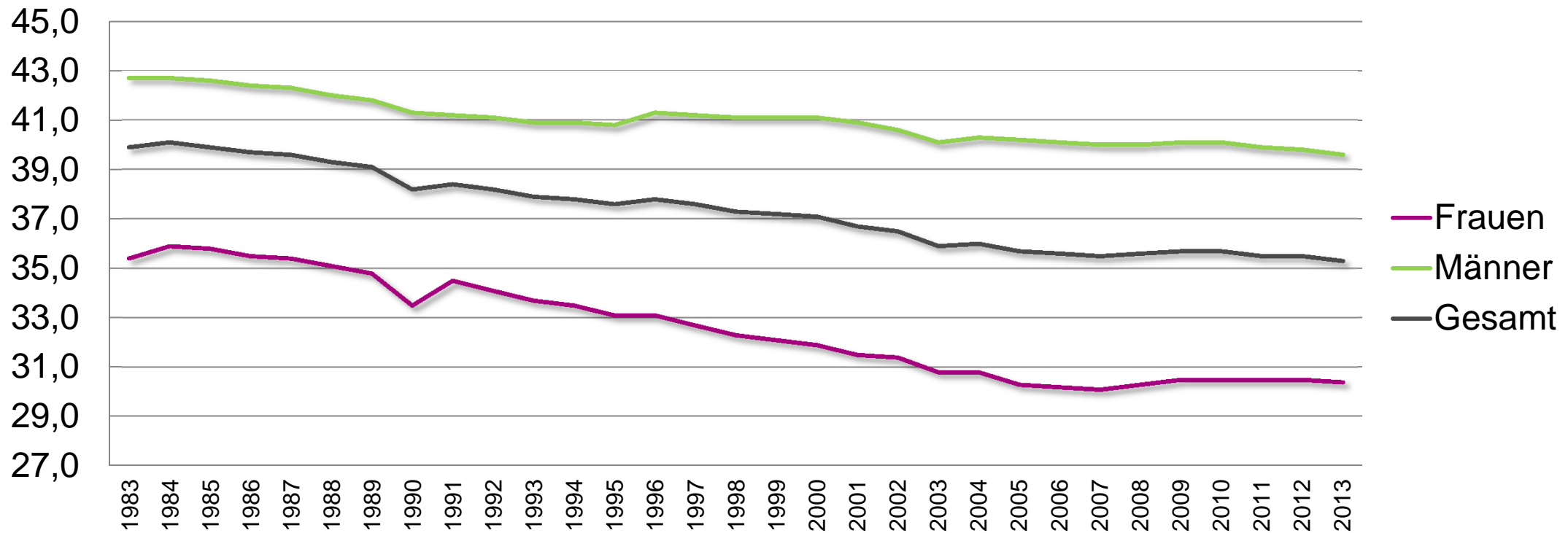
Ich will eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende. So kann ich mein Privatleben am besten organisieren.

| | stimme voll und ganz zu | stimme eher zu | stimme eher nicht zu | stimme nicht zu | |
|--|-------------------------|----------------|----------------------|-----------------|--------|
| | 41 % | 43 % | 13 % | 3 % | Frauen |
| | 35 % | 46 % | 16 % | 3 % | Männer |
| | 38 % | 46 % | 12 % | 4 % | Frauen |
| | 27 % | 50 % | 19 % | 4 % | Männer |
| | 42 % | 32 % | 19 % | 7 % | Frauen |
| | 47 % | 32 % | 16 % | 6 % | Männer |

Quelle: Beschäftigtenbefragung der IG Metall

Frauen arbeiten häufiger aber kürzer

Wochenarbeitszeit 1983 bis 2013



Eigene Darstellung; Quelle: Eurostat (Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit, nach Geschlecht)

Arbeitszeit – Wunsch und Wirklichkeit

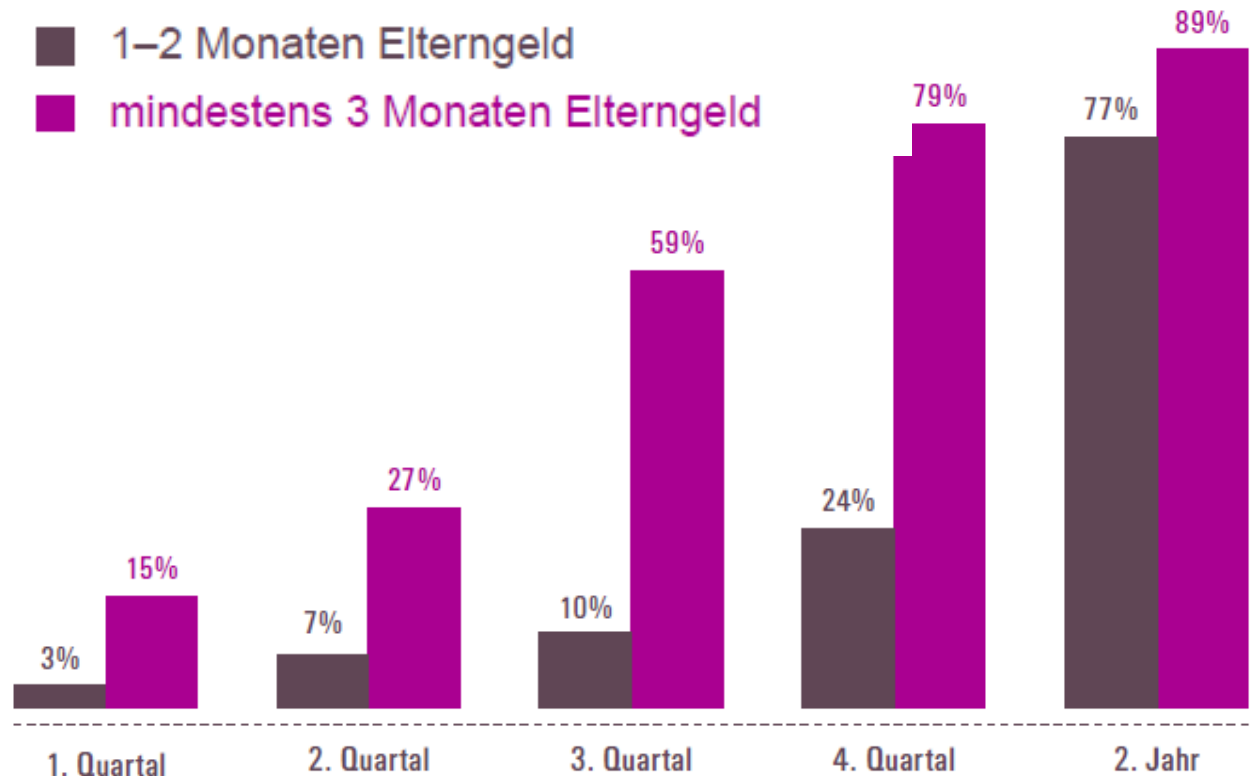
| | Tatsächliche Arbeitszeit | | Gewünschte Arbeitszeit | |
|--------------|--------------------------|--------|------------------------|--------|
| | Gesamt | Frauen | Gesamt | Frauen |
| bis 20 Std. | 4,3 % | 9,1 % | 4,8 % | 9,8 % |
| 21 – 34 Std. | 4,6 % | 13,4 % | 18,4 % | 25,1 % |
| 35 Std. | 17,9 % | 16,1 % | 45,0 % | 40,8 % |
| 36 – 39 Std. | 22,7 % | 22,4 % | 13,3 % | 13,1 % |
| 40 Std. | 27,1 % | 22,8 % | 16,4 % | 10,1 % |
| über 40 Std. | 23,5 % | 16,2 % | 2,1 % | 1,0 % |

Quelle: Beschäftigtenbefragung der IG Metall

Neue Impulse für partnerschaftliche Arbeitsteilung

- Ab 1. Juli 2015 gibt es das Elterngeld Plus.
- Eltern können maximal bis zum 28. Lebensmonat Elterngeld Plus beziehen.
- Partnerschaftliche Arbeitsteilung wird gefördert.

Wieder berufstätig waren von den Partnerinnen der Väter mit ...



Online-Befragung von 672 Vätern; Quelle SowiTra 2013 © Hans-Böckler-Stiftung 2014

IG Metall: Für eine bessere Vereinbarkeit in den Betrieben

- Unser Ziel: mehr Betriebsvereinbarungen zum Thema Vereinbarkeit.
- IG Metall diskutiert Vereinbarkeit als tarifpolitisches Handlungsfeld. Das Ziel: Mehr Zeitsouveränität für Beschäftigte.
- Die Familienfreundlichkeit des Unternehmens auf den Prüfstand stellen mit dem Klimaindex Vereinbarkeit der IG Metall.
- In vielen Betrieben ist es gelungen die Vereinbarkeit für die Beschäftigten einfacher zu gestalten, zum Beispiel durch:
 - Einrichtung von Kinderbetreuungseinrichtungen
 - Flexible Schichtarbeitsplätze
 - Vereinbarkeitsfreundlichere Gestaltung von Arbeitszeiten



Für eine bessere Vereinbarkeit fordern wir:

Eine geschlechtergerechte Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit

- Verbindliche Modelle mit kurzer Vollzeit für Eltern und pflegende Angehörige
- Rechtsanspruch auf qualifizierte und kostenlose Ganztagskinderbetreuung
- Rückkehrrecht auf Vollzeit, wie im Koalitionsvertrag vereinbart
- Mehr Entgeltersatzleistungen für Pflegezeiten

Ein ausgewogeneres Verhältnis von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen

- Eine Arbeitszeitpolitik, die die Wünsche der Beschäftigten berücksichtigt und ihnen Zeitsouveränität bietet.
- Arbeitszeitregelungen müssen auch private Interessen berücksichtigen.
- Rechtsanspruch auf Erhalt und Ausbau der beruflichen Qualifikation.

Unsere Ratgeber für Frauen

