WER DIE BESTEN WILL, KANN AUF FRAUEN NICHT VERZICHTEN.

2014
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

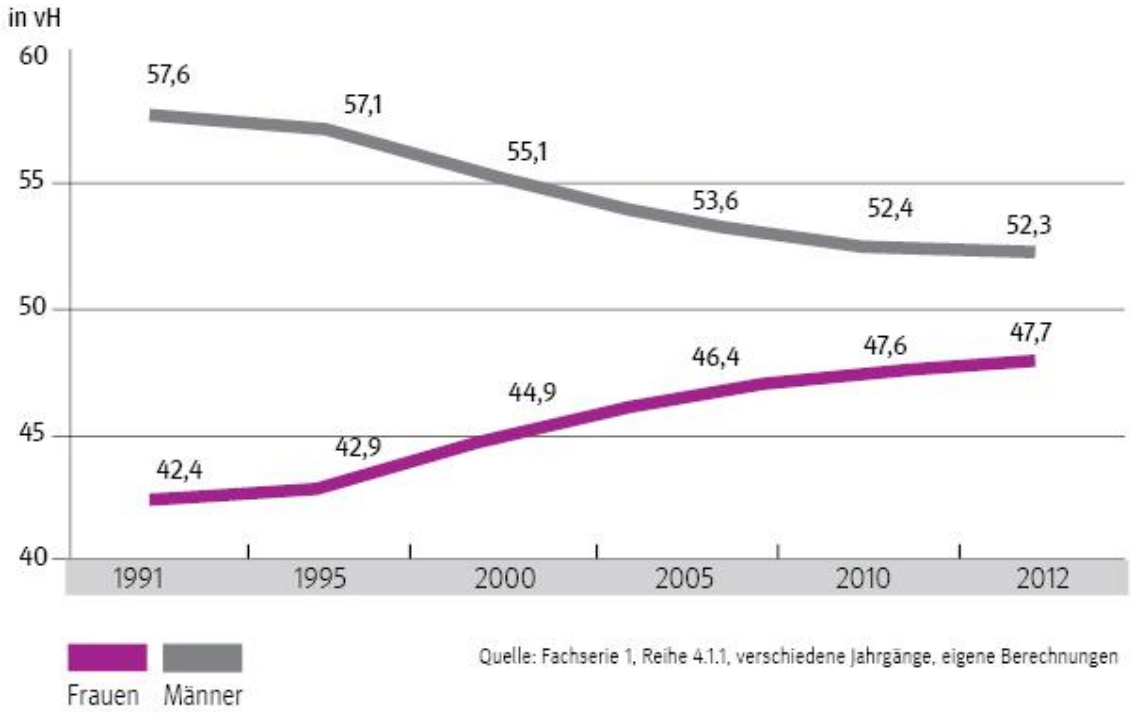
- für die gerechte Teilhabe von Frauen
- für die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen
- für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit

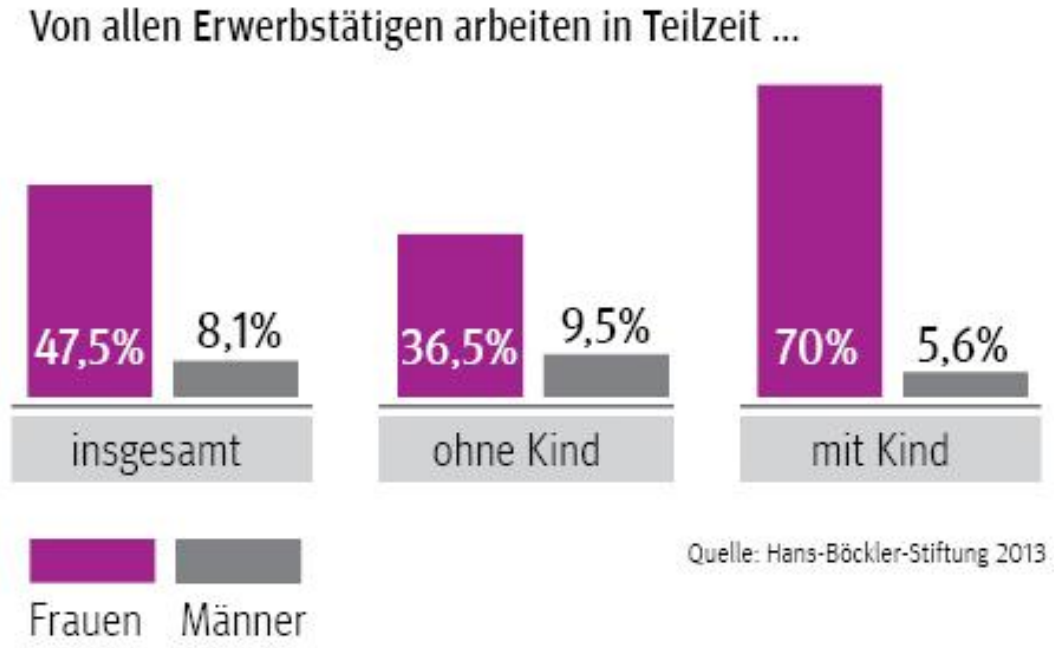
Die Frauenerwerbstätigkeit steigt beständig, aber Frauen haben nicht den gleichen Anteil an bezahlter Arbeit.

Knapp die Hälfte der Erwerbstätigen sind Frauen, aber diese erledigen nur 43 Prozent der Erwerbsarbeit.

Männer arbeiten meist Vollzeit und unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit selten.



Mütter arbeiten meist Teilzeit

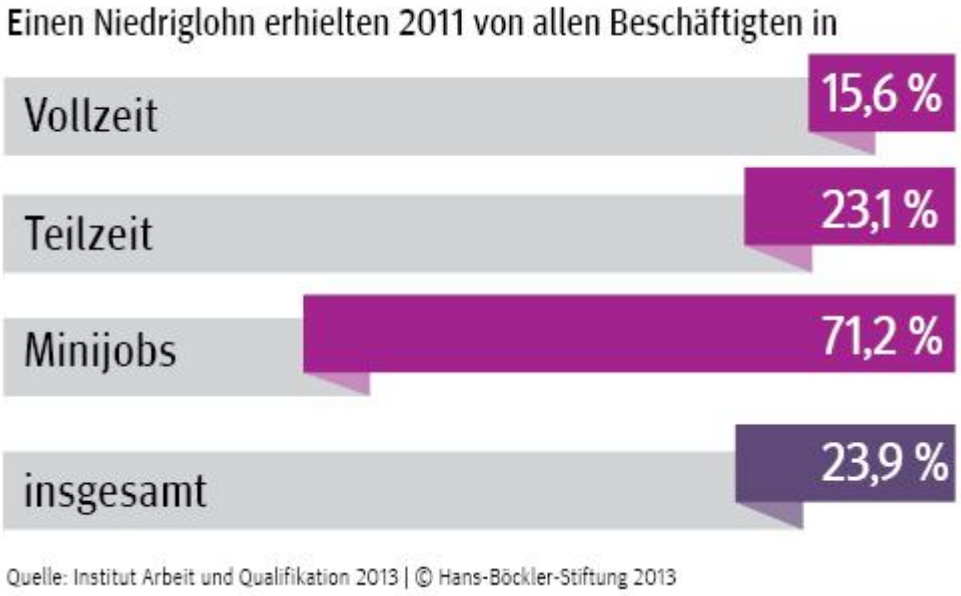


70 Prozent der Mütter arbeiten Teilzeit, aber nur 6 Prozent der Väter.

Vor allem westdeutsche Frauen im Alter von 31 bis 43 Jahren mit Kind(ern) sind lange und durchgängig teilzeiterwerbstätig.

Teilzeitbeschäftigung wirkt sich nicht nur auf das aktuelle Einkommen aus, auch das Einkommen im Alter sinkt dadurch. Beeinträchtigt wird auch der weitere Berufsverlauf. Frauen sind seltener in leitenden Funktionen.

Viele Frauen arbeiten für einen Niedriglohn



Quelle: Institut Arbeit und Qualifikation 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

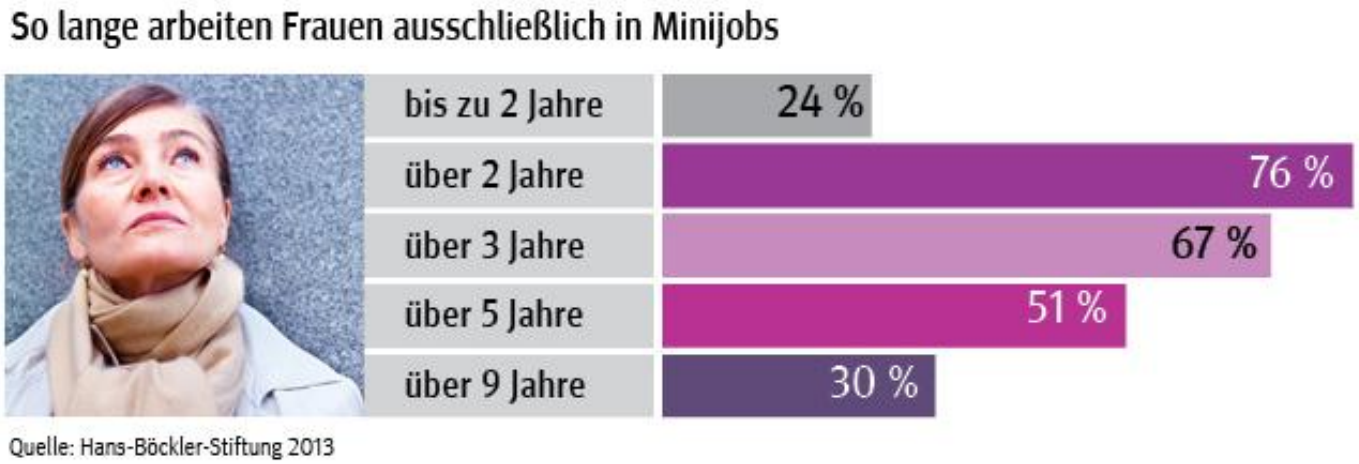
Gut ein Fünftel aller Beschäftigten arbeiten für einen Niedriglohn.

Das Risiko, wenig zu verdienen, ist für Frauen doppelt so hoch wie für Männer.

Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten im Niedriglohnbereich sind Frauen.

.

Minijob heißt Berufsunterbrechung



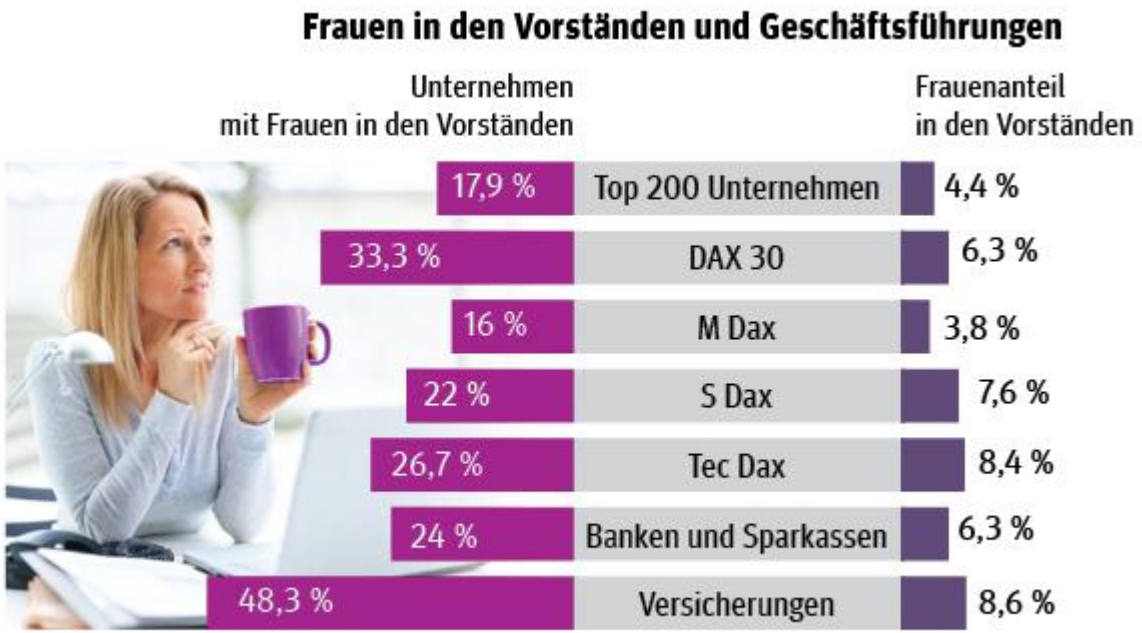
Über 3 Millionen Frauen arbeiten ausschließlich in einem Minijob.

Mehr als drei Viertel von ihnen bekommen weniger als 8,50 € die Stunde.

Insbesondere Minijobberinnen wollen aber ihre Arbeitszeit gerne erhöhen – am liebsten um 9 Stunden.

UNSER JAHR HAT 365 FRAUENTAGE

Ganz oben sitzen die Männer



Quelle: Süddeutsche Zeitung vom 14.1.2014

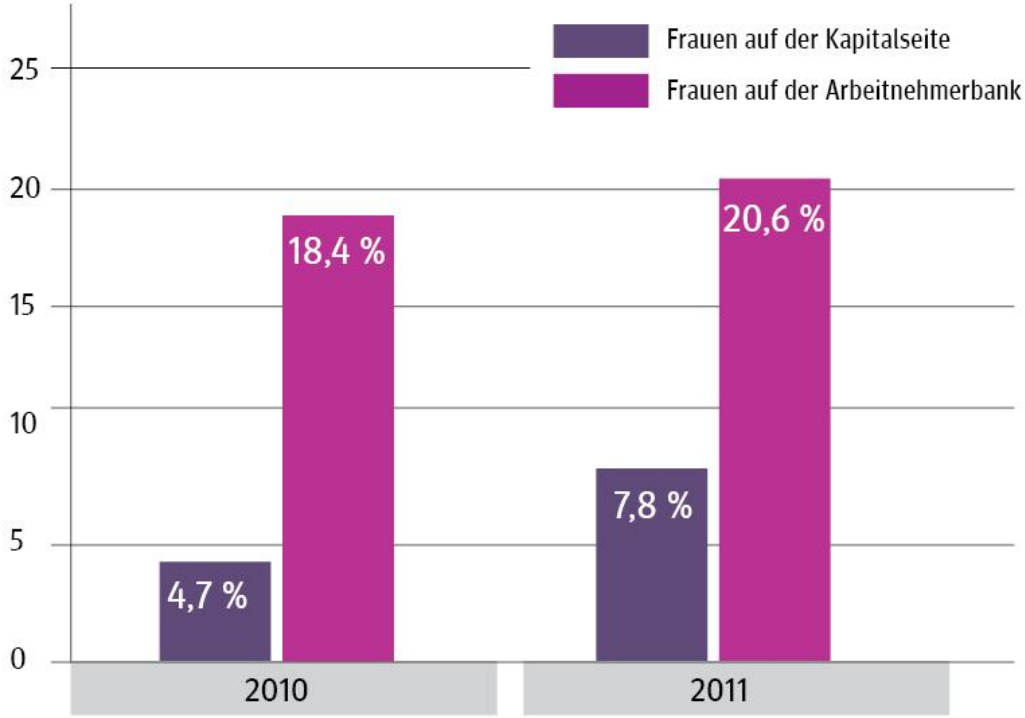
Bisher schaffen es nur wenige Frauen nach ganz oben.

In Großunternehmen hat sich der Anteil von Frauen an der obersten Führungsebene von 2008 bis 2013 von 9 % auf 19 % erhöht.

In Ostdeutschland machen mehr Frauen Karriere. Auf der obersten Führungsebene liegt der Chefinnenanteil bei 31 % im Westen bei 25 %.

Der Fortschritt ist eine Schnecke

Der **Frauenanteil der Aufsichtsräte** börsennotierter Unternehmen* betrug



* alle 160 DAX, MDAX,SDAX und TecDAX Unternehmen
Quelle: Weckes 2012, Stand 31.12.2011, HBS

Von den 488 zu besetzenden Aufsichtsrats-positionen in DAX-Unternehmen sind **105 Positionen mit Frauen besetzt.**
Dies entspricht einem Anteil von 21,5 Prozent. (Stand: September 2013)

Diese Prozentzahl wird nur erreicht, weil die Arbeitnehmerbank mehr Frauen benennt.
Die magere Benennung seitens der Kapitalseite unterstreicht wie notwendig eine verbindliche Quote ist.

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
- Gesetzliche Mindestlöhne

Frauen an die Spitze

- gesetzliche Frauenquote für Vorstände und Aufsichtsräte
- ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft

Gute Arbeit - gut in Rente

- Nein zur Rente mit 67!
- Ein Solidarsystem für alle! (Erwerbstätigenversicherung)
- Schutz vor Armut durch Aufwertung niedriger Rentenbeiträge und bessere Leistungen für Arbeitslose (Rente nach Mindesteinkommen, Rentenbeiträge für ALG II-BezieherInnen)
- Bessere Anerkennung von Pflege- und Kindererziehungszeiten bei der Rente

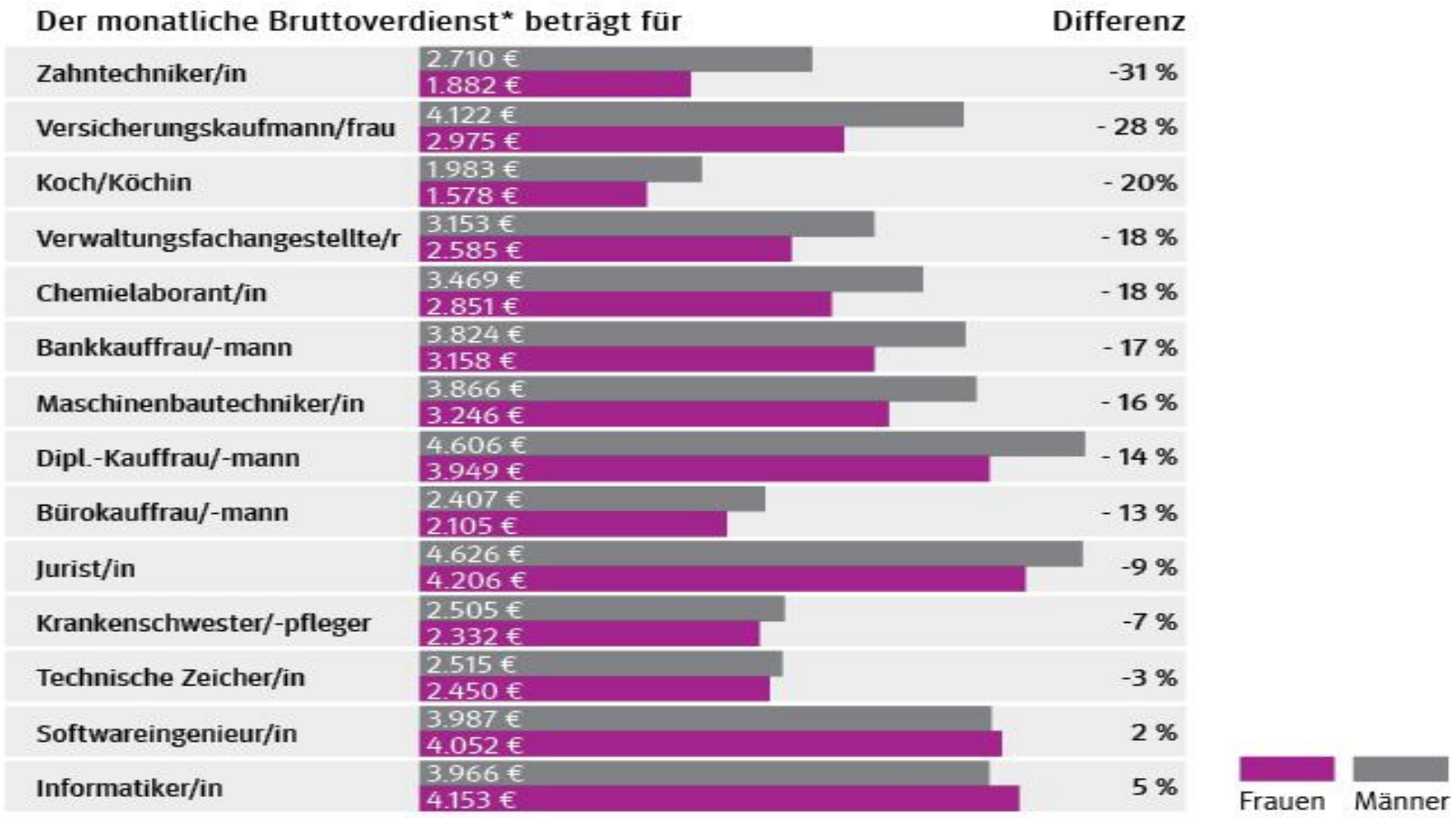
UNSER JAHR HAT 365 FRAUENTAGE

Die Entgeltlücke

Die Entgeltlücke beträgt in Deutschland 22,2 Prozent.
In der EU 16,2 Prozent.

In den neuen Bundesländern ist sie kleiner als in den alten Bundesländern.

Im gleichen Beruf und trotzdem weniger Geld



* ohne Sonderzahlungen; Quelle: lohnspiegel.de 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

Um Entgeltgerechtigkeit zu erreichen fordern wir:

Das Einkommen muss zum Leben reichen

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

Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit

- ein Entgeltgleichheitsgesetz
- verbindliche Maßnahmen zum Schließen der Entgeltlücke

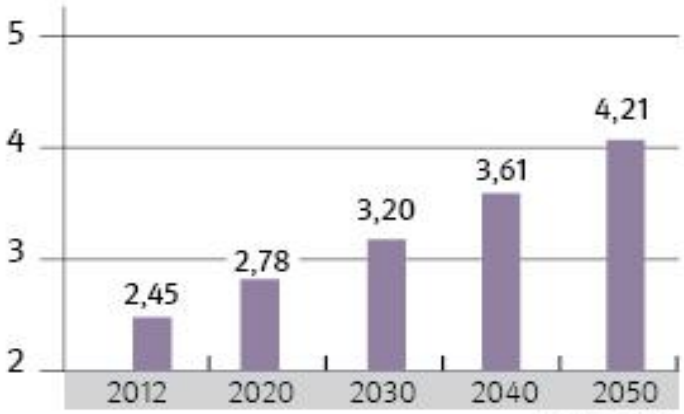
Auf geht´s – faires Entgelt für Frauen

- Im Betrieb brauchen wir Entgeltstatistiken und Auswertungen, die grundsätzlich nach Männern und Frauen unterscheiden.
- Wichtig ist, regelmäßig zu überprüfen, ob die Stellenbeschreibung noch zutrifft. Der Betriebsrat kann dazu beraten.
- Eingruppierungen, Zulagen und Sonderzahlungen mit Kolleginnen und Kollegen vergleichen.

Zwischen
Familie und Beruf
passt kein
Oder.
UNSER JAHR HAT 365 FRAUENTAGE
WER DIE BESTEN WILL KANN
AUF FRAUEN NICHT VERZICHTEN
AM 8. MÄRZ IST INTERNATIONALER FRAUENTAG

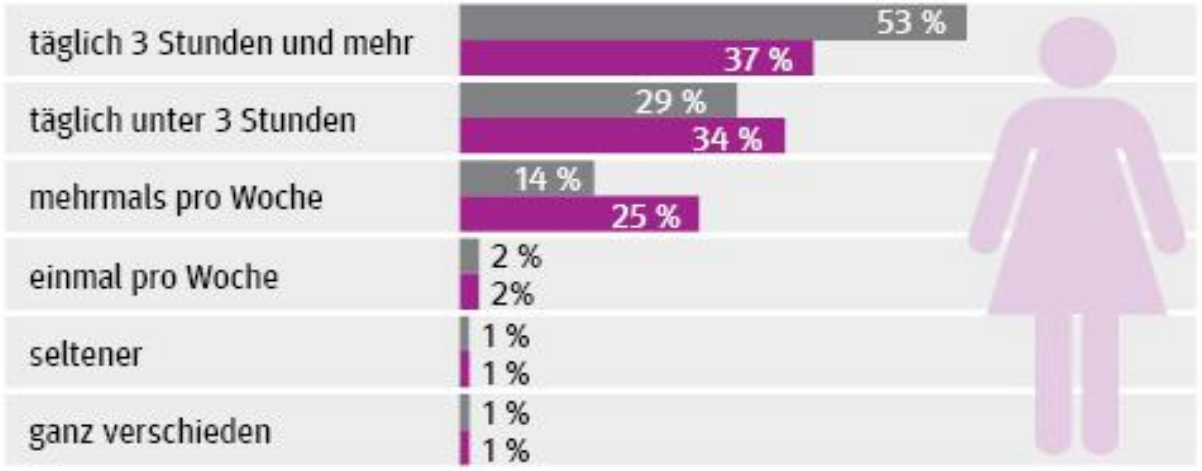
Frauen und Männer brauchen mehr Zeit für die Pflege von Angehörigen

Entwicklung der Zahl der Pflegebedürftigen in Mio.



Quelle: BMG

Zeitaufwand für pflegende Frauen



insgesamt
mit Berufstätigkeit

Basis: Bundesrepublik Deutschland - Frauen, die Familienangehörige pflegen
Quelle: IfD-Allensbach 2012

Viele Frauen und Männer wünschen sich eine ausgewogene Aufteilung

In Familien mit Kindern gibt es ja unterschiedliche Formen der Arbeitsstellung zwischen Mann und Frau. Welches der folgenden Modelle würden Sie persönlich bevorzugen? Und welches der Modelle setzen Sie in Ihrer Familie um?

Quelle: ELTERN-Studie „Wenn Eltern die Wahl haben" April 2013

Basis: Gesamt (n=1.000) bzw. in Partnerschaft Lebende (n=876). An 100 % fehlend = „weiß nicht"

Der Unterschied zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist groß.

51 Prozent können sich eine partnerschaftliche Aufteilung der Arbeit vorstellen, wenn die Rahmenbedingungen stimmen.

Vereinbarkeit ist wichtig, für Frauen und Männer!

84 % der Frauen, aber auch **77 %** der Männer würden gerne ihre Arbeitszeit zugunsten ihrer Familie absenken.

84 % der Frauen und **81 %** der Männer möchten ihre tägliche Arbeitszeit an ihre privaten Bedürfnisse anpassen.

Frage: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu?

	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimmer 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
	35 %	46 %	16 %	3 %	Männer
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
	27 %	50 %	19 %	4 %	Männer
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

Ergebnisse der IG Metall Beschäftigtenbefragung 2013:
An der Befragung haben sich 514.134 Menschen beteiligt, davon 99.023 Frauen

Für eine bessere Vereinbarkeit fordern wir:

Eine geschlechtergerechte Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit

- Kürzere Vollzeit für Eltern
- einen Rechtsanspruch auf qualifizierte und kostenlose Ganztagskinderbetreuung bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres
- eine Weiterentwicklung des Elterngeldes
- einen Anspruch auf Teilzeit und Rückkehrrecht auf Vollzeit
- einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit
- Entgeltersatzleistungen für Pflegezeiten

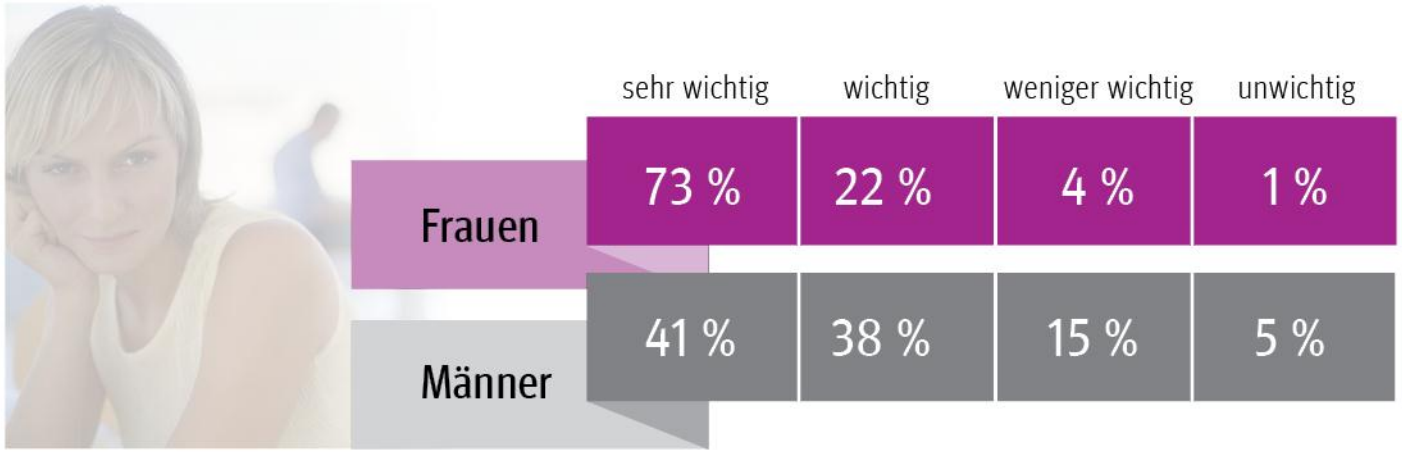
Ein mehr ausgewogenes Verhältnis von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen

- Eine Arbeitszeitpolitik, die die Wünsche der Beschäftigten berücksichtigt und ihnen Zeitsouveränität bietet. Flexibilität darf keine Einbahnstraße zugunsten der Arbeitgeber sein.
- Arbeitszeitregelungen müssen auch private Interessen berücksichtigen.
- einen Rechtsanspruch auf Erhalt und Ausbau der beruflichen Qualifikation

Es ist höchste Zeit für Gleichstellung

Die IG Metall fordert einen Kurswechsel in der Politik.

Wie wichtig ist für Sie die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen?



WER DIE BESTEN WILL, KANN AUF FRAUEN NICHT VERZICHTEN.

UNSER JAHR HAT **365** FRAUENTAGE