

TARIF #4

FAKTENBLATT

FRAUEN PROFITIEREN VON TARIFVERTRÄGEN

Höhere Entgelte, Sonderleistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Arbeitszeitregelungen – Tarifverträge setzen bessere Standards für alle. Besonders aber für Frauen lohnen sie sich!

Der nicht so kleine Unterschied

Zwischen Frauen und Männern klafft eine durchschnittliche Lohnlücke von 21 Prozent. Dort, wo Tarifverträge gelten, ist die Entgeltlücke um ganze 10 Prozentpunkte kleiner. Sie heben gerade am unteren Ende der Lohnverteilung das Einkommen und helfen, den Gender Pay Gap (das geschlechtsspezifische Lohngefälle) zu verringern. Unter dem Schutz von Flächentarifverträgen schmolz die Entgeltlücke zwischen 2000 und 2010 um sechs Prozentpunkte, während sich ohne Tarifbindung kaum etwas bewegte.

Tarifbindung von Männern und Frauen

Auf den ersten Blick profitieren Männer und Frauen in ähnlichem Maß von tariflich geregelten Arbeitsbedingungen. Sieht man genauer hin, unterscheidet sich die Tarifbindung von Frauen und Männern allerdings stark nach Branche, Betriebsgröße und Region.

In **Branchen**, in denen Tarifbindung auffällig selten ist, arbeiten besonders viele Frauen. Während im Bergbau, in der Energie- und der Wasserversorgung drei von vier Beschäftigten unter dem Schutz eines Tarifvertrages arbeiten, gilt das im Gastgewerbe nur für eine von drei Beschäftigten und im Informations- und Kommunikationssektor nur für jede Zehnte. Aber auch wer im **Minijob** arbeitet, wird meist nicht nach Tarifvertrag bezahlt. Das trifft vor allem Frauen, die zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten stellen. Dort, wo nach geltenden Tarifverträgen vergütet wird, können zudem Niedriglöhne zurückgedrängt werden. Auch hier sind es überproportional Frauen (30 Prozent), die unter der Niedriglohnschwelle arbeiten (und 19 Prozent der Männer).

Strukturell schwach ist die Tarifbindung bei **kleinen und mittleren Unternehmen**. Hier arbeiten zwei Drittel aller erwerbstätigen Frauen. Während unter den Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten drei von vier tarifgebunden sind, gilt das bei Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten nur für jeden vierten.

In den ostdeutschen **Bundesländern** sind zwar mit 61 Prozent deutlich mehr Frauen erwerbstätig als in Westdeutschland. Sie können sich aber deutlich seltener über die

Ergebnisse von Tarifverhandlungen freuen, weil im Osten nur rund 17 Prozent der Betriebe durch Branchentarifverträge gebunden sind.

Mit Tarif ist mehr drin

Wo jedoch Tarifverträge gelten, profitieren Frauen überdurchschnittlich: Ihr Bruttostundenlohn liegt in tarifgebundenen Betrieben im Schnitt fast ein Viertel über dem der Frauen in nicht tarifgebundenen Betrieben – während das Tarif-Plus bei Männern gut ein Fünftel ausmacht. Bei gleichem Beruf und vergleichbarer Tätigkeit macht der positive Tarif-Effekt für Frauen noch immer knapp 10 Prozent aus, während der Unterschied bei Männern nur bei rund 7 Prozent liegt.

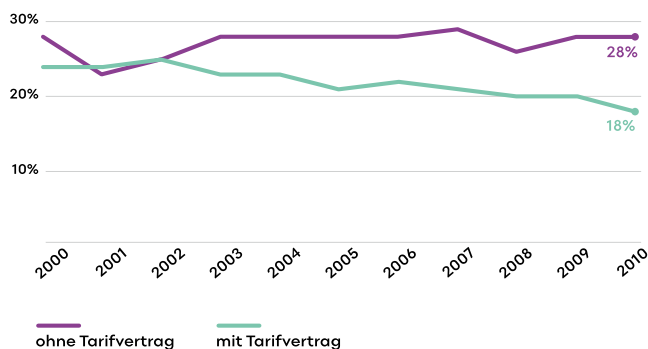
Der DGB fordert:

- Ausweitung der Tarifbindung und Zurückdrängung prekärer Beschäftigung
- Aufwertung sozialer, personenbezogener und haushaltsnaher Dienstleistungsberufe
- Arbeitszeitmodelle, die Frauen und Männern gleiche Teilhabe am Erwerbsleben ermöglichen
- Gesetzliche Verpflichtung für Arbeitgeber, ihre Entgeltpraxis zu überprüfen

DGB-Stellungnahme zur Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes: <https://www.dgb.de/-/Zsz>

MEHR ENTGELTGLEICHHEIT DANK TARIF

Der Gender Pay Gap betrug bei Betrieben...



Differenz der Bruttotageslöhne von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen
Quelle: Grimm u. a. 2016
Grafik zum Download: bit.do/impuls0479 Daten: bit.do/impuls0480

Hans Bockler
Stiftung

