

Herzlich Willkommen!!

dbb-detmold.de

„Modernes Arbeiten, bis dass die Kündigung uns scheidet?!“ - Fachvorträge zum Arbeitsrecht

Montag, 22. Januar 2024 - 18.45 Uhr - Mensa dbb

Gleichstellung von Frauen & Männern - Realität oder Fiktion?

Die 4 Tage Woche - Modeerscheinung oder Zukunftsmodell?

Sophia Barth

HR Managerin für Personal / Grundsatzfragen
Weidmüller Interface GmbH & Co. KG

Rechtsanwalt Dr. Sören Kramer

Fachanwalt für Arbeitsrecht
BRANDI Rechtsanwälte Partnerschaft mbB

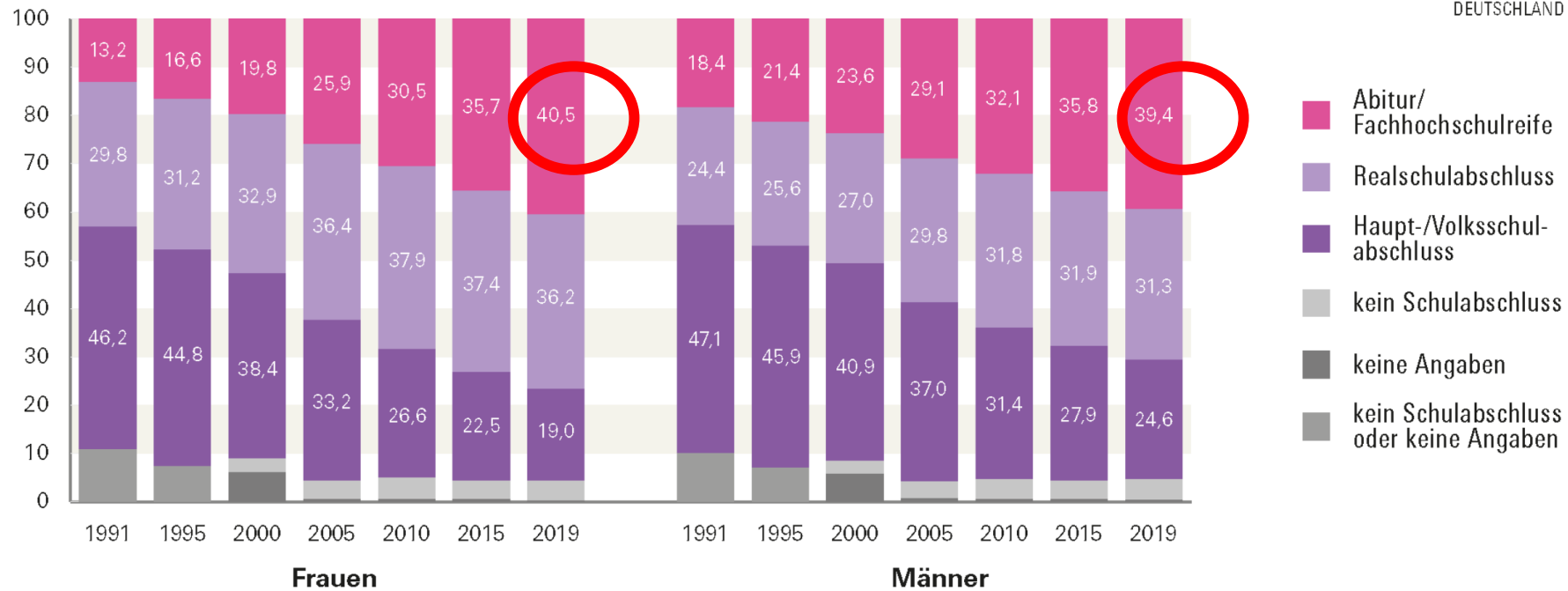
Gleichstellung von Frauen & Männern – Realität oder Fiktion?

Qualifikation und Gleichstellung: *Wer hat den höheren Schulabschluss?*

Höchster Schulabschluss der Frauen und Männer im Alter von 15 bis unter 65 Jahren in **Deutschland** (1991–2019), in Prozent¹



DEUTSCHLAND



- Abitur/
Fachhochschulreife
- Realschulabschluss
- Haupt-/Volksschul-
abschluss
- kein Schulabschluss
- keine Angaben
- kein Schulabschluss
oder keine Angaben

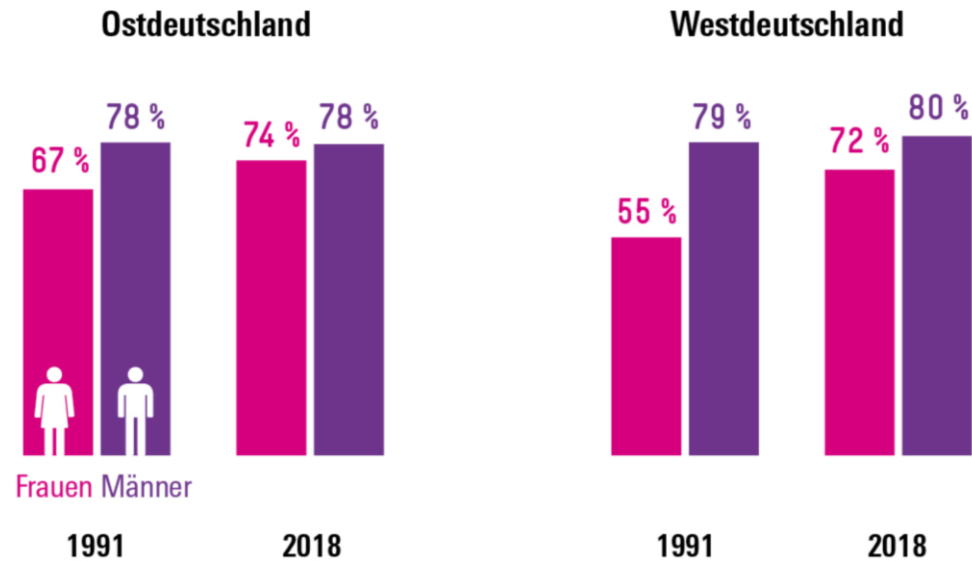
Gleichstellung von Frauen & Männern – Realität oder Fiktion?

Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern:

Wer geht häufiger einer Erwerbstätigkeit nach?

Erwerbstätigkeit: Gleichstellung noch nicht erreicht

So hoch war die Erwerbstätigenquote in ...



Erwerbsbeteiligung von Frauen im Jahr 2020
rund **7 %-Punkte niedriger** als die der **Männer**
(WSI-Gleichstellungsreport 2022).

Arbeitszeit und Sorgearbeit:

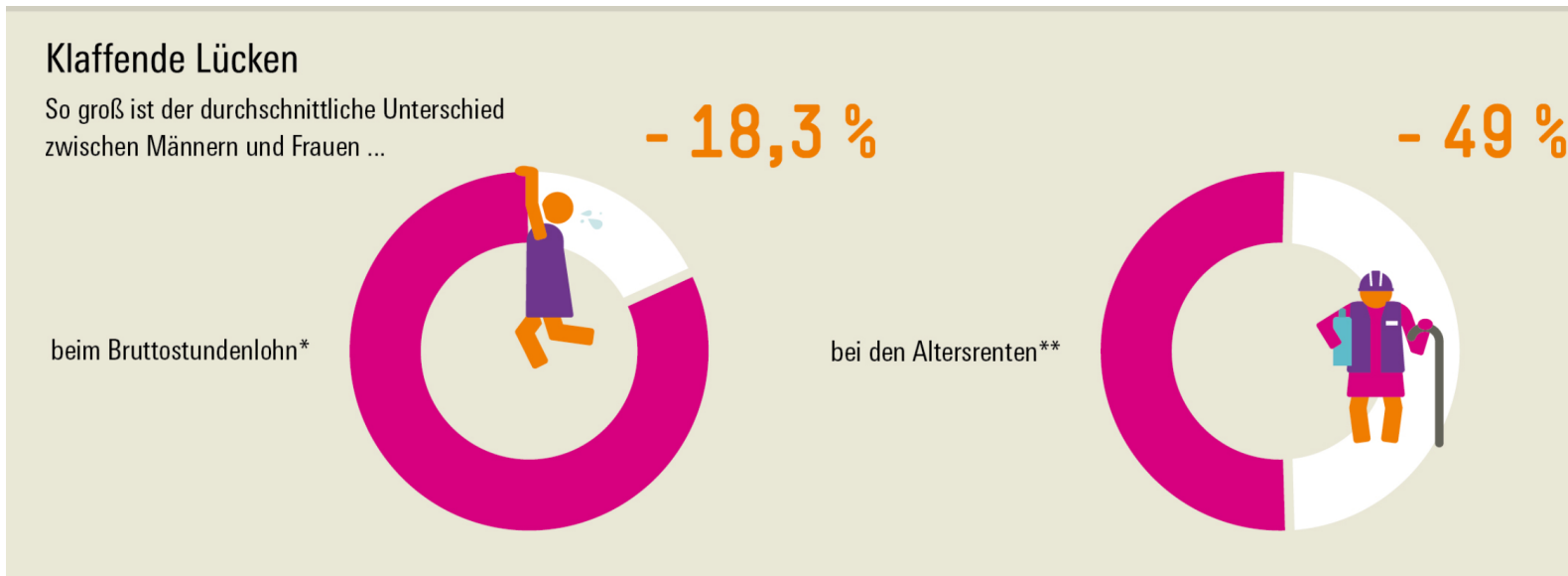
Fast **jede zweite Frau** (46 Prozent) arbeitet in
Teilzeit, aber nur 11 Prozent der Männer

Quelle: WSI 2020

Hans **Böckler**
Stiftung 

Gleichstellung von Frauen & Männern – Realität oder Fiktion?

Finanzielle Ungleichheit von Frauen und Männern: *Wer verdient mehr? Wer bekommt die höhere Rente?*



*2020, **2019; Quelle: WSI 2022

Hans Böckler
Stiftung
Quelle: HBS

Im Jahr 2020 **verdienten Frauen** immer noch rund **18 Prozent weniger als Männer**.

Schlechtere Löhne, eine niedrigere Erwerbsbeteiligung, ein geringeres Arbeitsvolumen und ein höherer Anteil an Beschäftigten im Niedriglohnbereich sorgen dafür, dass **Frauen** in deutlich größerem Maße Gefahr laufen, **im Alter arm** zu sein.

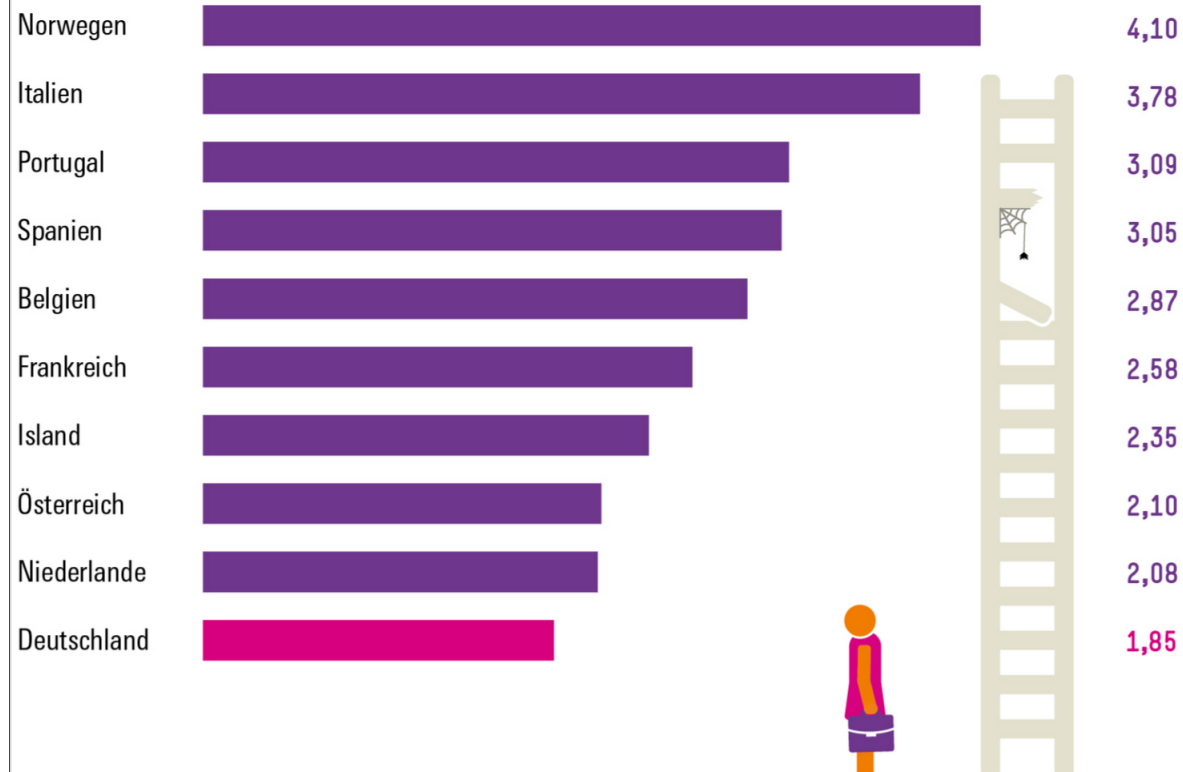
Gleichstellung von Frauen & Männern – Realität oder Fiktion?

Frauen in Führungspositionen: *Wer arbeitet häufiger in einer Führungsposition?*

Frauen sind in den Top-Positionen der Wirtschaft deutlich seltener vertreten als Männer. Nur **11 % aller Vorstandsposten** der 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen ist mit **Frauen besetzt** (WSI-Gleichstellungsreport 2022).

Geschlechterquote in Führungspositionen

So wirksam sind die gesetzlichen Quotenregelungen für Leitungsgremien in Unternehmen auf einer Skala von 0,5 bis 5 in ...



Quelle: I.M.U. 2020

Hans **Böckler**
Stiftung 
Quelle: HBS

Gleichstellung von Männern und Frauen: Realität oder Fiktion?

Sophia Barth

Detmold, 22.01.2024

Agenda: Gleichstellung von Männern und Frauen: Realität oder Fiktion?

- Was ist Gleichstellung – Ein Idealbild
- Gleichstellung in der Realität
- Die Gender Gaps
- Schritte in die richtige Richtung?
- Mechanismen zur Gleichstellung bei Weidmüller

GEGRÜNDET
1850

2025 FEIERT WEIDMÜLLER

175 JAHRE

DAS UNTERNEHMEN VERFÜGT ÜBER

6
PRODUKTIONS-
STÄTTEN

31
VERTRIEBS-
GESELLSCHAFTEN

60
VERTRETUNGEN

> 6.000
MITARBEITERINNEN
& MITARBEITER
WELTWEIT

1.175 MIO €
UMSATZ
erwirtschaftet Weidmüller 2022

DIE FOKUSMÄRKTE SIND



FACTS & FIGURES

FROM
DETMOLD
WITH ♥

Mein persönlicher Werdegang

Sophia Barth

Geboren am 12.10.1989

Weidmüller Interface GmbH & Co. KG

Personal / Grundsatzfragen

Ausbildung zur Hotelfachfrau - 2006 bis 2009

Empfangsmitarbeiterin / Empfangsleitung - 2009 bis 2016

Studium Wirtschaftsrecht - 2016 bis 2020

Praktikum bei Weidmüller - 2019

Personal / Grundsatzfragen seit 2021

Was ist Gleichstellung – Ein Idealbild

Gleichstellung bedeutet nicht die Gleichheit von Mann und Frau, sondern, dass Rechte, Pflichten und Chancen von Frauen und Männern nicht davon abhängen, ob sie männlich oder weiblich geboren wurden.

Während der Begriff der Gleichberechtigung die Ebene der Rechte umfasst, zielt der Begriff der Gleichstellung darauf ab, die Lebenssituation der im Prinzip gleichberechtigten Gruppen gesellschaftlich und politisch umzusetzen.

Das Idealbild: Gleiche Chancen – persönlich, beruflich, familiär

Gleichstellung in der Realität

Gender **Pay-**
Gap

Gender **Time-**
Gap

Mental Load

Gender **Care-**
Gap

Gender
Confidence-
Gap

Unbezahlte
Sorgearbeit

Altersarmut
(Gender
Pension-Gap)

Teilzeit-Falle

Veraltete
Rollenbilder

Frauenquote

„Thomas-
Kreislauf“

Gleichstellung in der Realität

„Hast du ein Glück,
dass dein Mann im Haushalt mithilft.“

„Wie schön,
dass dein Mann dich so bei der
Erziehung eurer Kinder unterstützt.“

„Erst aufsteigen,
dann schwanger werden.
Kennt man ja.“

„Welches Unternehmen
wird dich in diesem Alter
noch einstellen?“

„Väter gehen mittlerweile
viel häufiger in Elternzeit“

Die Gender Gaps

Gender Pay Gap

Bezeichnet den Unterschied in der durchschnittlichen Bezahlung von Männern und Frauen. Der Gender Pay Gap ist definiert als die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttoverdienst von Männern und Frauen, ausgedrückt in Prozent. Aktuell liegt dieser bei 18 %

Gender Time Gap

Beschreibt die Differenz der durchschnittlichen wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden zwischen Männern und Frauen. Da Frauen aufgrund von Rollenerwartungen durchschnittlich weniger lange arbeiten, hat das beispielweise große Auswirkungen auf ihre Karriereaussichten, ihr Gehalt und ihre Rente.

Gender Care Gap

Beschreibt den unterschiedlichen Zeitaufwand für unbezahlte Sorgetätigkeiten von Männern und Frauen. Frauen wenden pro Tag im Durchschnitt 52 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer.

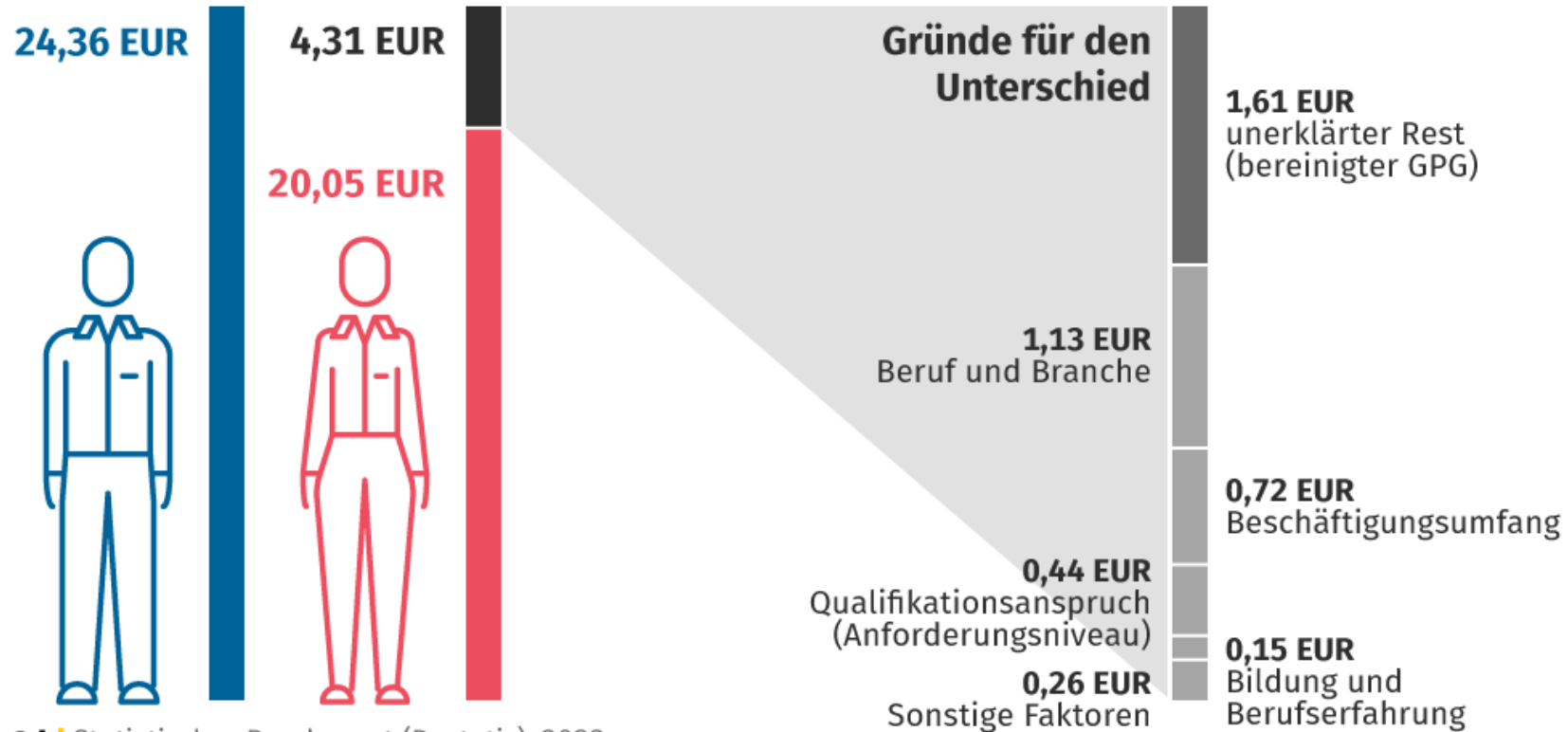
Gender Confidence Gap

Beschreibt die Unterschiede des Selbstbewusstseins von Männern und Frauen. Dominanz wird gesellschaftlich als „männlich“ angesehen. Männer bewerben sich bereits auf eine Stelle, wenn sie 60 % der Anforderungen erfüllen, Frauen mehrheitlich erst wenn sie 100 % erfüllen.

Gender Pay Gap

Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen 2022

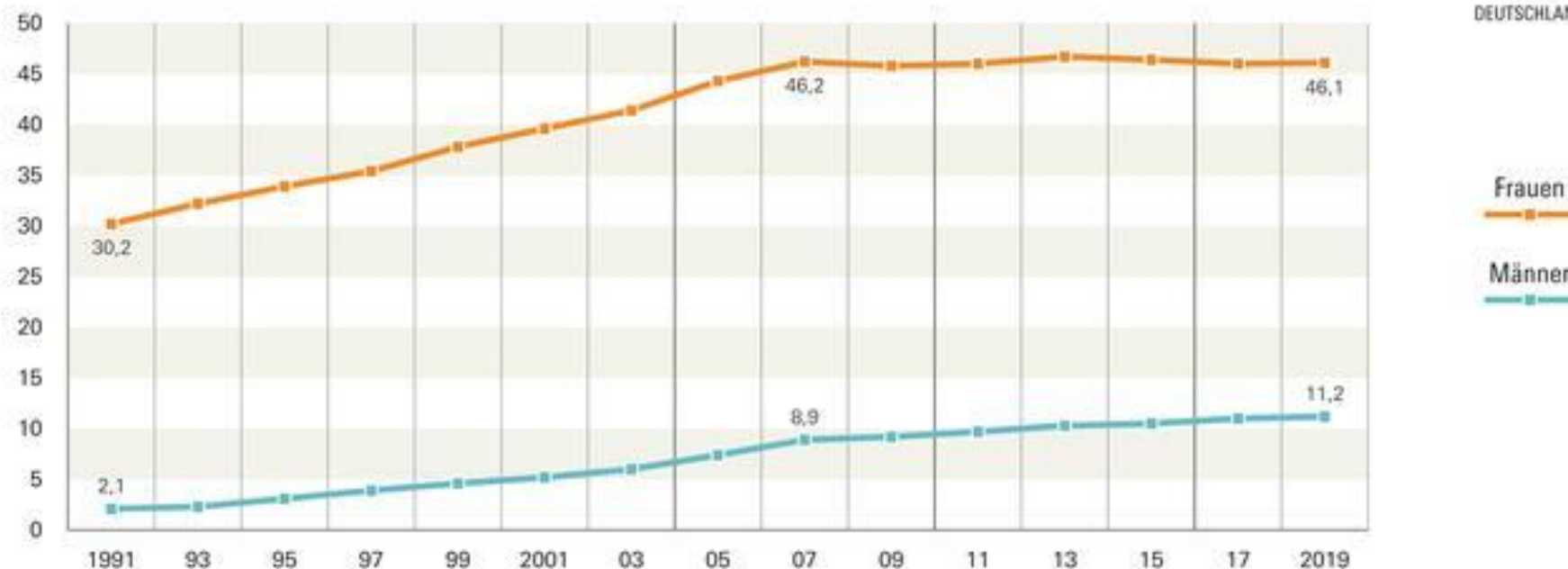
Bruttostundenverdienst



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

Gender Time Gap

Teilzeitquoten¹ der abhängig beschäftigten Frauen und Männer in Deutschland (1991–2019), in Prozent



¹ Bei der Zeitreihe werden als Teilzeitbeschäftigte alle abhängig Beschäftigten über 15 Jahren erfasst, die eine normalerweise geleistete Arbeitszeit von weniger als 32 Stunden pro Woche angeben.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, teilweise eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021



Gender Care Gap

Gender Care Gap noch immer viel zu hoch

Tägl. zeitl. Mehraufwand von Frauen ggü. Männern für unbezahlte Sorgearbeit 2019*

Ø Gender Care Gap 52,4%

Bei 34-Jährigen mit Kindern 110,6%

Täglich aufgewendete Zeit für Care-Arbeit

Männer
2,31 Stunden

Frauen
5,18 Stunden

* Zeit für Kinderbetreuung und -erziehung, Pflege von Angehörigen, Hausarbeit, Ehrenamt, inkl. Anfahrtszeiten

Quelle: BMFSFJ



statista

Schritte in die richtige Richtung?

Aber die Schritte sind klein... z.B.:

Mehr Väter in Elternzeit

- 20,9 % in 2015 => 26,1 % in 2022
- Zeitlicher Anteil allerdings nur 3,6 Monate
- Frauen hingegen 14,6 Monate

Frauenquote für Führungspositionen

- Für Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen
- Für oberes Management eigene Festlegung von Zielgrößen (Zielgröße 0 mit entsprechender Begründung möglich)

Mechanismen zur Gleichstellung bei Weidmüller

Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Variable Arbeitszeit
- Mobilarbeit
- Umwandlung von T-ZUG in zusätzliche Freistellung für Eltern, Pflegende oder Mitarbeiter im Schichtdienst
- Betreuungsangebote durch Kooperation mit Kita / Schule

Entgeltsystematik ERA / Job Familien

- Bewertung von Funktionen nach festgelegten Kriterien
- Transparente Entwicklungswege

Frauen Netzwerk, Gleichstellungsbeauftragte, MINT, Girls-Day,

BRANDI

RECHTSANWÄLTE

GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Vortrag im dbb am 22.01.2024

Dr. Sören Kramer

Artikel 3 Grundgesetz

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Artikel 3 Grundgesetz

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Hägar der Schreckliche Von Chris Browne



©2023 by King Features Syndicate, Inc. World rights reserved.



Frühe Frauenbewegung und erste Ansätze zur Gleichstellung

Die französische Künstlerin, Autorin und Aktivistin *Olympe de Gouges* erklärte 1791 in ihrer Veröffentlichung „*Die Erklärung der Rechte der Frau und Bürgerin*“:

„Die Frau ist frei geboren und bleibt dem Manne gleich an Rechten“.



Louise Otto-Peters gilt mit ihrer bereits im Jahr 1843 öffentlich formulierten Forderung „Die Teilnahme der Frauen an den Interessen des Staates ist nicht ein Recht, sondern eine Pflicht“ als die Gründerin der ersten Welle der bürgerlichen deutschen Frauenbewegung.

Weimarer Republik (1919-1933)

1918 erhielten Frauen das aktive und passive Wahlrecht (Art. 109 Abs. 2 WRV).

Die Weimarer Verfassung von 1919 garantierte formell die Gleichberechtigung der Geschlechter.

Nationalsozialismus (1933-1945)

Unter der nationalsozialistischen Herrschaft wurden Frauenrechte stark eingeschränkt, und die traditionelle Rollenverteilung wurde betont. Frauen wurden auf ihre Rolle als Ehefrauen und Mütter reduziert.

1949

Unterstützt von Frauenverbänden kämpften die sogenannten "vier Mütter des Grundgesetzes" - die Sozialdemokratin *Elisabeth Selbert* (1896-1986), mit ihren Mitstreiterinnen *Frieda Nadig* (1897-1970, SPD), *Helene Weber* (1881-1962, CDU) und *Helene Wessel* (1898-1969, Zentrum) – als Mitglieder des Parlamentarischen Rates dafür, die Gleichberechtigung von Mann und Frau ins Grundgesetz zu schreiben.



Frieda Nadig



Helene Weber



Helene Wessel



Elisabeth Selbert

Der Satz „**Männer und Frauen sind gleichberechtigt**“ findet Eingang in das Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2).

Nachkriegszeit bis 1970er Jahre

1952: Einführung des Mutterschutzgesetzes.

1957 wurde das „Gleichberechtigungsgesetz“ für das Arbeitsrecht erlassen.

1961: Familienrechtsänderungsgesetz: Verbesserung der Rechtsstellung der Ehefrau, wenn der Mann die Scheidung wegen Zerrüttung verlangt. Unterhaltspflicht des Vaters grundsätzlich bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes (vorher bis zur Vollendung des 16. Lebensjahres).

1968: Erweiterung des Mutterschutzgesetzes: Schutzfrist vor der Entbindung: sechs Wochen;
Schutzfrist nach der Entbindung: acht Wochen

1971: Empfehlung des Bundeskanzlers Willy Brandt zur Beschäftigung von Frauen im Öffentlichen Dienst, insbesondere zur vermehrten Einstellung von Beamtinnen und Angestellten im höheren und gehobenen Dienst.

1970er Jahre bis heute

In den vergangenen Jahrzehnten wurden wichtige rechtliche Schritte unternommen, um die Gleichstellung voranzutreiben. Das Familienrecht wurde reformiert und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz wurden eingeführt.

Einige Beispiele:

- 1977: Das Erste Gesetz zur Reform des Ehe- und Familienrechts wird verabschiedet. Das gleichberechtigte Partnerschaftsprinzip löst die bislang gesetzlich vorgeschriebene Aufgabenteilung in der Ehe ab.
- 1979: Einführung des viermonatigen Mutterschaftsurlaubs (zusätzlich zu den bisherigen Schutzfristen, später „Erziehungsurlaubs“, heute „Elternzeit“)

1970er Jahre bis heute

Und weiter:

- 1985: Beschäftigungsförderungsgesetz: Erleichterung des Zugangs zu Maßnahmen der Umschulung und Fortbildung für Frauen, die wegen Kindererziehung zeitweise aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind. Teilzeitarbeit wird arbeitsrechtlich ebenso abgesichert wie Vollzeitarbeit, d. h. Teil- und Vollzeitbeschäftigte dürfen nicht mehr unterschiedlich behandelt werden. Neue Bestimmungen sichern die besonders von Frauen wahrgenommene Arbeit auf Abruf und die Arbeitsplatzteilung besser ab.
- 1994: Einführung des Elterngeldes
- 1994: Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz wird ergänzt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“
- 2006: Einführung der Frauenquote in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen
- 2006: AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)
- 2017: Einführung des Gesetzes zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Rechtliche Grundlagen heute

1. Grundgesetz:

Artikel 3 des deutschen Grundgesetzes verbietet die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und betont die Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

Das AGG, eingeführt im Jahr 2006, verbietet Diskriminierung aufgrund verschiedener Merkmale, darunter auch das Geschlecht. Es gilt im Arbeitsleben, aber auch in anderen Bereichen.

3. diverse „Frauenförderungsgesetze“:

Es gibt spezifische Gesetze, die darauf abzielen, die Gleichstellung von Frauen in bestimmten Bereichen zu fördern, wie z.B. im öffentlichen Dienst und bei der Entgeltgleichheit.

Aktuelle Situation:

Im Jahr 2023 hat Deutschland in vielen Bereichen der Gleichberechtigung von Frauen und Männern erhebliche Fortschritte gemacht. Frauen haben heute die gleichen Rechte wie Männer, beispielsweise im Bildungswesen, im Arbeitsleben und in der Politik.

Allerdings bestehen immer noch einige Lücken. So verdienen Frauen in Deutschland im Durchschnitt immer noch weniger als Männer. Sie sind auch in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert.

Aktuelle Situation:

1. Frauen in Führungspositionen:

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist im Vergleich zu Männern immer noch gering. Es gibt jedoch zunehmende Bemühungen, dies durch Quotenregelungen und andere Maßnahmen zu ändern.

Bsp.:

Einführung einer Frauenquote in der Privatwirtschaft: Ab 2026 müssen Unternehmen mit mehr als 3.000 Beschäftigten 30 Prozent Frauen in ihren Aufsichtsräten haben.

Aktuelle Situation:

2. Gender Pay Gap:

Der Gender Pay Gap, also der geschlechtsspezifische Lohnunterschied, besteht weiterhin, auch wenn Schritte unternommen wurden, um ihn zu verringern. Frauen verdienen im Durchschnitt weniger als Männer für die gleiche Arbeit.

Und wie lässt sich die Entgeltgleichheit ganz praktisch im konkreten Einzelfall durchsetzen?

Durchsetzung der Entgeltgleichheit

Stufe 1: ausdrückliche Ver- und Gebote:

§ 3 Abs. 1 Entgelttransparenzgesetz:

„Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten.“

§ 7 Entgelttransparenzgesetz:

„Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.“

§ 8 Entgelttransparenzgesetz:

„Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen § 3 oder § 7 verstoßen, sind unwirksam.“

Durchsetzung der Entgeltgleichheit

Stufe 2: Informationsanspruch:

§ 10 Entgelttransparenzgesetz

(1) Zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne dieses Gesetzes haben Beschäftigte einen Auskunftsanspruch nach Maßgabe der §§ 11 bis 16. Dazu haben die Beschäftigten in zumutbarer Weise eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) zu benennen. Sie können Auskunft zu dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt nach § 5 Absatz 1 und zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen verlangen.

(2) Das Auskunftsverlangen hat in Textform zu erfolgen. Vor Ablauf von zwei Jahren nach Einreichen des letzten Auskunftsverlangens können Beschäftigte nur dann erneut Auskunft verlangen, wenn sie darlegen, dass sich die Voraussetzungen wesentlich verändert haben.

Gilt nur bei Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten!

Durchsetzung der Entgeltgleichheit

Stufe 3: Klage:

BAG, Urt. v. 16.02.2023, Az. 8 AZR 450/21 – „Equal Pay“

Eine Frau hat Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, wenn der Arbeitgeber männlichen Kollegen ein höheres Entgelt zahlt. Daran ändert es nichts, wenn der männliche Kollege ein höheres Entgelt fordert und der Arbeitgeber dieser Forderung nachgibt.

(Leitsatz aus der Pressemitteilung des BAG)

In Diskussionen über Vergütungsgerechtigkeit wird von Arbeitgebern häufig die Begründung bemüht, dass individuelle Forderungen in Gehaltsverhandlungen oder ein besonderes Interesse an der Mitarbeiterakquise eine höhere Vergütung des – zumeist männlichen – Arbeitskollegen rechtfertige. Dieses Argument hatte vor dem Bundesarbeitsgericht keinen Bestand. Das BAG beruft sich hierbei auf Art. 157 AEUV und § 3 EntgTranspG. Individuelle Forderungen von männlichen Kollegen sind nach Auffassung des BAG kein „arbeitsmarkt-, leistungs- oder arbeitsergebnisbezogenes Kriterium“ im Sinne dieser Vorschrift.

§ 3 Entgelttransparenzgesetz:

(1) Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten.

(2) Eine unmittelbare Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt erhält, als eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter des jeweils anderen Geschlechts erhält, erhalten hat oder erhalten würde. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt auch im Falle eines geringeren Entgelts einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(3) Eine mittelbare Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Beschäftigte wegen des Geschlechts gegenüber Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in Bezug auf das Entgelt in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. **Inbesondere arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien können ein unterschiedliches Entgelt rechtfertigen, sofern der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet wurde.**

Artikel 157 AEUV*) - Gleichstellung von Mann und Frau im Erwerbsleben

(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

(2) Unter „Entgelt“ im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,

a) [...]

b) **dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.**

*) AEUV: „Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union“

Aktuelle Situation:

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde in den letzten Jahren verstärkt in den Fokus gerückt. Es gibt verschiedene Maßnahmen, wie Elternzeit und Kinderbetreuungseinrichtungen, um Familien zu unterstützen.

Bsp.:

Ausweitung des Elterngeldes: Das Elterngeld wird ab 2024 für alle Eltern mit Kindern bis zum 18. Lebensjahr gezahlt.

Aktuelle Situation:

4. Geschlechterstereotype:

Geschlechterstereotype beeinflussen weiterhin die Wahrnehmung von Frauen und Männern in verschiedenen Bereichen. Es gibt Versuche, diese Stereotypen zu durchbrechen und eine vielfältigere und inklusivere Gesellschaft zu fördern.

Bsp.:

- Förderung von Mädchen in MINT-Fächern
- Boy's-Day / Girl's-Day

Fazit:Rechtliche Gleichstellung:

In Deutschland ist die Gleichstellung von Frauen und Männern gesetzlich verankert. Frauen und Männer haben die gleichen Rechte und Pflichten.

Reale Gleichstellung:

In der Realität besteht zwischen Frauen und Männern immer noch eine Reihe von Ungleichheiten. So verdienen Frauen im Durchschnitt weniger als Männer und sind in Führungspositionen unterrepräsentiert.

„Wir haben kein Regelungsproblem, sondern ein Durchsetzungs- und Akzeptanzproblem.“



VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

HABEN SIE NOCH FRAGEN?



Dr. Sören Kramer

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 5231 9857 - 0

F +49 5231 9857 - 50

E soeren.kramer@brandi.net

BRANDI

RECHTSANWÄLTE

VIER-TAGE-WOCHE

Vortrag im dbb am 22.01.2024

Dr. Sören Kramer

Arbeitsvertrag als Grundlage eines Leistungsaustausches:

- Arbeitnehmer erbringt Arbeitsleistung und stellt seine Zeit zur Verfügung
- Arbeitgeber zahlt Vergütung

Rechtsquellen:

- Arbeitsvertrag
- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarungen
- u.a.m.

Einführung einer 4-Tage-Woche

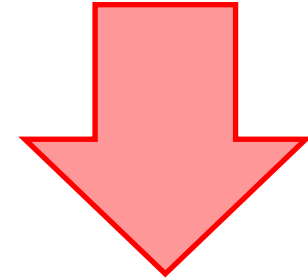
Unterscheide:

gleichbleibende Dauer der ArbZ
Verteilung auf vier Tage pro
Woche (z.B. 4 x 10h)

Weisungsrecht
Mitbestimmung BR

Reduzierung der ArbZ
lineare Reduzierung der
Vergütung (echte Teilzeit)

Anspruch des AN
Änderungsvertrag



Reduzierung der ArbZ auf 4
Tage bei gleichbleibender
Vergütung

nur einvernehmlich möglich
(Änderungsvertrag)

Einführung einer 4-Tage-Woche

Beachte:

- testweise (= befristete) Einführung: Befristung ist problematisch; besser: Verzicht auf die Arbeitsleistung im Wege der „Gesamtzusage“
- Gleichbehandlung
- keine Diskriminierung von Tz-Kräften
- „Schicksal“ des Urlaubsanspruchs



VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

Die 4-Tage-Woche: Risiko oder Chance?

Sophia Barth

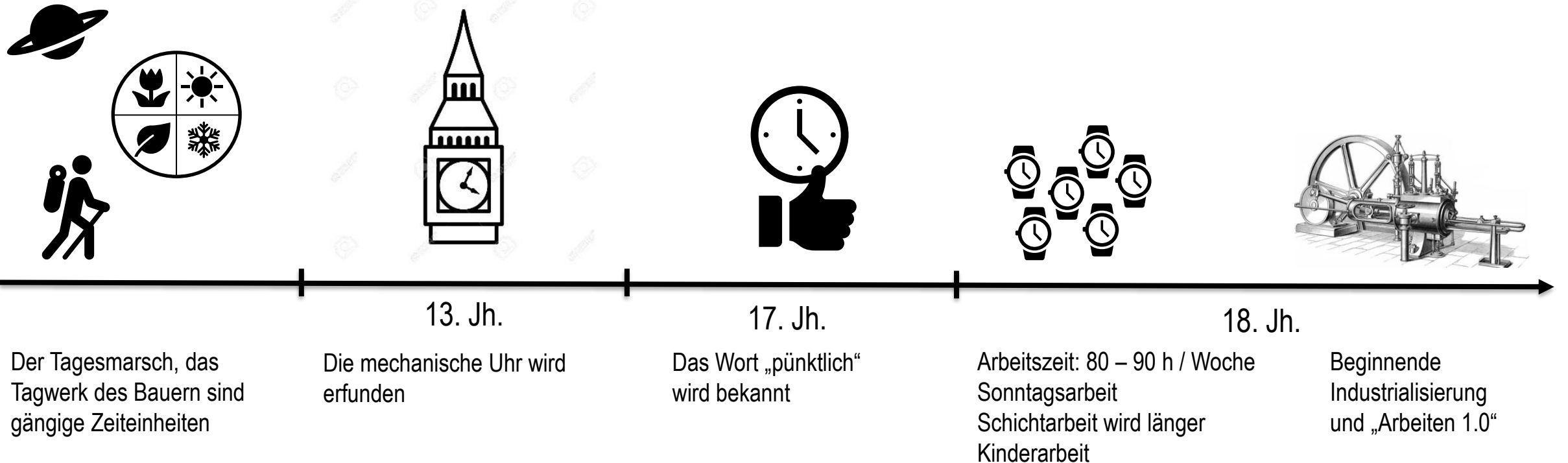
Detmold, 22.01.2024

Weidmüller 

Agenda: Die 4-Tage-Woche - Risiko oder Chance?

- Eine kurze Reise in die Vergangenheit mit Blick auf die Gegenwart
- Was ist heute bereits real?
- Was ist eine 4-Tage-Woche?
- Hilft die 4-Tage-Woche bei der Bewältigung des demographischen Wandels?
- Arbeitszeiten im europäischen Vergleich
- Was wir heute schon haben
- Mein persönliches Umfeld
- Fazit
- Ausblick

Arbeitswelt und Arbeitszeit im Wandel: Eine kurze Reise in die Vergangenheit.....



Quellen: Sozialistische Zeitung, Juli 2009; Wikipedia; ver.di; IG Metall

Im Sauseschritt der Zeit.....

- ab 1959 bis 1969: Einführung der 5-Tage-Woche in verschiedenen Branchen
- ab 1967: Einführung 40-h-Woche (Metall-Industrie)
- ab 1984: weitere Absenkung der Arbeitszeit auf durchschnittlich 37 h pro Woche (branchenabhängig)
- ab 1995: Absenkung der Arbeitszeit auf 35 h (Metall-Industrie)
- **ab XXX: 4-Tage-Woche?**

Plakat 1956



Was ist heute bereits real



- Ein Jahr hat 52 Wochen
- durchschnittlicher Jahresurlaub: 27 Tage
- Anzahl Feiertage (Durchschnitt) 10 Tage
- durchschnittliche Kranktage (2022) 15 Tage
- **Summe 52 Tage**

**Im Jahresdurchschnitt ist die
4-Tage-Woche bereits real!**

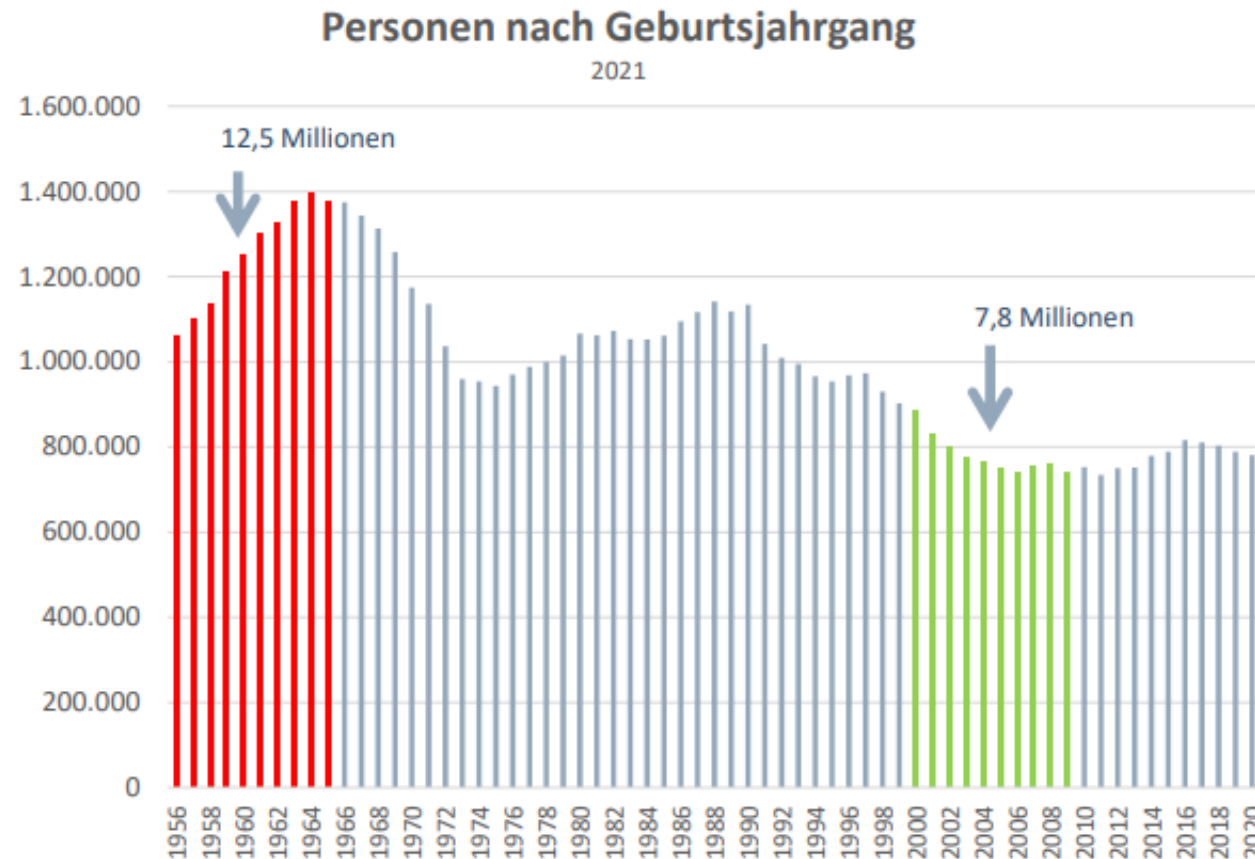
Was ist eine 4-Tage-Woche?

- Gleiche Wochenarbeitszeit auf 4 Tage verteilt
 - Stärkere Tagesbelastung / mehr gesetzl. Pausen / Senkung der Produktivität
 - Umsetzungsprobleme im 3-Schicht-Betrieb / verlängertes 2-Schichtsystem
 - Weniger Urlaubsanspruch / erhöhter Krankenstand?
- Verkürzte Wochenarbeitszeit auf 4 Tage verteilt ohne Lohnausgleich
 - Zusätzliches Personal erforderlich (vor allem im Gesundheitswesen) => demographischer Wandel!
 - Teilweise Überstunden / Mehrarbeit am 5. Tag
 - Halten des Outputniveaus durch Reorganisation, z. B. kürzere Meetings, Wegfall von Kaffeepausen, Steigerung der Automatisierung => Arbeitsverdichtung
- Verkürzte Wochenarbeitszeit auf 4 Tage verteilt mit Lohnausgleich
 - Siehe oben, sowie
 - Hohe Kosten / Preisentwicklung



Faustformel: 80 % Arbeitszeitreduzierung erfordert 25 % Produktivitätssteigerung!

Hilft die 4-Tage-Woche bei der Bewältigung des demographischen Wandels?



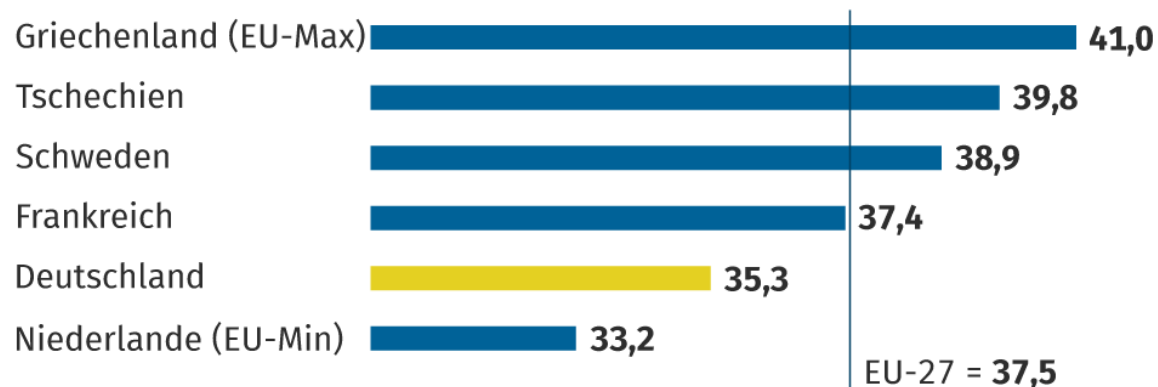
Quelle: Statistisches Bundesamt, Institut der deutschen Wirtschaft

Arbeitszeiten im europäischen Vergleich

Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit

2022

in Stunden, EU-Länderauswahl



Quelle: Eurostat

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

EUROPA
IN ZAHLEN

Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten 2022

in Stunden, EU-Länderauswahl



Quelle: Eurostat

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

EUROPA
IN ZAHLEN

Was wir heute schon haben

- Flexible Teilzeitmodell inkl. Brückenteilzeit
 - verteilt auf unterschiedliche Wochentage
- Verkürzte Vollzeit (Metall-Tarif)
- Entgeltumwandlung (Metall-Tarif T-ZUG)
- Sabbatical auf Teilzeit-Basis (Weidmüller-Programm)
- 4,5-Tage Woche
- Gleitzeit

Die 4-Tage-Woche im Spiegel des persönlichen Umfelds

Betreuung von
Kleinkindern

Pflege von
Familienangehörigen

Behördengänge

Arzttermine

Nutzung
öffentlicher
Verkehrsmittel

Schichtarbeit

Rollierender
Frei-Tag

2-Klassen-Gesellschaft?

Fazit

- Es gibt bereits viele Modelle (gesetzliche, tarifliche und freiwillige), die eine individuelle Arbeitszeit (Dauer / Lage / Verteilung) ermöglichen
- Um dem demographischen Wandel zu begegnen, muss entweder die Arbeitszeit erhöht oder die Produktivität durch Automatisierung und Digitalisierung nachhaltig gesteigert werden. *Was ist realistischer?*
- Eine 4-Tage-Woche mit Lohnausgleich wäre volkswirtschaftlich eine sehr große Herausforderung
- Entwickelt sich eine Zweiklassengesellschaft?

Ausblick

Wie es weitergehen soll

Ab Anfang 2024 : Versuch: 50 Firmen testen Vier-Tage-Woche

Datum: 30.08.2023 16:41 Uhr

Ab 2024 testet Deutschland sechs Monate lang die Vier-Tage-Woche als Pilotprojekt.

Zusammen mit Wissenschaftlern wird ausprobiert, ob das Modell deutschlandweit umsetzbar wäre.



Mehrere Unternehmen in Deutschland werden bei dem Pilotprojekt die Vier-Tage-Woche testen.

Das berichtete am Mittwoch das Redaktionsnetzwerk Deutschland (RND) unter Berufung auf die Beratungsagentur Intraprenör, die das Projekt in Deutschland koordiniert.

50 Unternehmen verschiedener Branchen aus ganz Deutschland werden demnach das Arbeitszeitmodell vom 1. Februar an testen: Sechs Monate lang werden sie die Arbeitszeit bei gleichem Gehalt von fünf auf vier Tage reduzieren. Anschließend folge eine wissenschaftliche Auswertung durch die Universität Münster, wie das RND weiter berichtete. Die Pilotstudie werde von der Initiative 4 Day Week Global begleitet. Im Beirat sitzen demnach Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaft IG Metall, des Arbeitgeberverbands BDA und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks.

Quelle: Imago