

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

(Referat in Lütjenburg, 19.03.15)



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit !

**„Jeder, ohne Unterschied,
hat das Recht auf
gleichen Lohn für gleiche Arbeit.“**

Wir unterhalten uns heute Abend über den Grundsatz, dass für gleiche Arbeit ein gleicher Lohn zu bezahlen ist.

Das ist keine Kleinigkeit, dieser Grundsatz wurde mit hohen rechtlichen Standards versehen:

„Jeder, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.“

Das steht in der **„Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“**, die 1948 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen einstimmig beschlossen wurde.



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit !

Resolution der UN-Generalversammlung 10.12.1948

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

Artikel 23

...

2. Jeder, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

3. Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert...

Und es steht da noch ein weiterer Satz, der mindestens genauso wichtig ist:

„Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert“.

Und knapp 15 Jahre später wurde dieses Menschenrecht von den Mitgliedsstaaten des Europarates in der **„Europäische Sozialcharta“** bekräftigt:

(Europarat hat heute 47 Mitgliedsstaaten und wurde 1949 gegründet)



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit !

Europäische Sozialcharta (1961; 1996 revidiert)

.....

Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt, das ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichert.

.....

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf ein gerechtes Arbeitsentgelt zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien:

.....

das Recht männlicher und weiblicher Arbeitnehmer auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit anzuerkennen;

„Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt, das ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichert.“

Die Vertragsparteien verpflichten sich:

„das Recht männlicher und weiblicher Arbeitnehmer auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit anzuerkennen“.

Nur zur Abrundung dieses gut klingenden rechtlichen Rahmens, will ich das **„Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung“** zitieren:



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit !

Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung

(AÜG, 2002 – Hartz I)

§ 3 Versagung

Die Erlaubnis ... ist zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, daß der Antragsteller

....

3. dem Leiharbeiter für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt.

„Die Erlaubnis (Arbeitnehmer zu verleihen) ist zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller

dem Leiharbeiter für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt.“

Das alles hat natürlich nichts mit der gesellschaftlichen Wirklichkeiten zu tun. Es ist aber wichtig festzuhalten: die Zitate stammen nicht aus Märchenbüchern. Sie waren und sind Ergebnisse des Kampfes um soziale und gerechte Lebensbedingungen. Dass diese „Papierrechte“ zu harten durchsetzbaren oder einklagbaren Rechten werden, darüber sollten wir heute reden.



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit !

Die Wirklichkeit: ungleicher Lohn für gleiche Arbeit
wohin man schaut, vor allem bei

- **Leiharbeit**
- **Werkvertragsarbeit**
- **Frauenarbeit**
- **Praktikantenarbeit**

(internationale Auswirkungen ungleich bezahlter Arbeit)

Wir müssen uns beschäftigen mit

Leiharbeit

Werkvertragsarbeit

Frauenarbeit

Praktikantenarbeit

Im Betrieb habe ich diese Arbeitsverhältnisse hautnah erlebt. Meine
Schlussfolgerung:

Wir haben unter den abhängig Beschäftigten eine Dreiklassengesellschaft und
jede dieser Klassen hat eine Unterklasse. Nämlich die der Frauen. Wenn ich
nachher von betrieblichen Erfahrungen berichte, sind es immer Erfahrungen aus
der Firma MÜLLER. Es sind ausnahmslos reale Größen und Vorgänge.

Wenn die Zeit reicht, würde ich am Ende gerne noch ein paar Worte über die
internationale Dimension ungleich bezahlter Arbeit reden.



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit !

Gerhard Schröder vor dem World Economic Forum in Davos 28.01.2005

„Wir haben einen der besten
Niedriglohnsektoren aufgebaut,
den es in Europa gibt. ...

Wir haben einen funktionierenden
Niedriglohnsektor aufgebaut, und
wir haben bei der
Unterstützungszahlung Anreize
dafür, Arbeit aufzunehmen, sehr
stark in den Vordergrund gestellt.“



Im Januar 2005 hielt Kanzler Schröder vor dem World Economic Forum in Davos
eine Rede in der er sich und seine Agenda 2010 in den höchsten Tönen lobte:

„Wir haben einen der besten Niedriglohnsektoren aufgebaut, den es in Europa gibt. ...

Wir haben einen funktionierenden Niedriglohnsektor aufgebaut, und wir haben bei der Unterstützungszahlung Anreize dafür, Arbeit aufzunehmen, sehr stark in den Vordergrund gestellt.“

(Die sogenannten „Anreize“ haben sich dann als effektives Sanktions- und Bestrafungsmanagement herausgestellt – im Jahr 2014 waren ca. 8 Millionen in Beschäftigungsverhältnissen mit unter 8,50€ Stundenlohn)

Wie wurde der beste Niedriglohnsektor aufgebaut?

Sehen wir uns die Leiharbeit einmal genauer an:

Mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz von 2002 wurde zum einen die Befristung von Leiharbeitsverhältnissen bei den Entleihfirmen gänzlich beseitigt.

Zum anderen wurde die gut klingende Equal-Pay- Passage im §3 in ihr Gegenteil verkehrt.



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit !

Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung – Hartz I

3. dem Leiharbeiter für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt.
Ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen...

**Ein Tarifvertrag kann abweichende
Regelungen zulassen...**

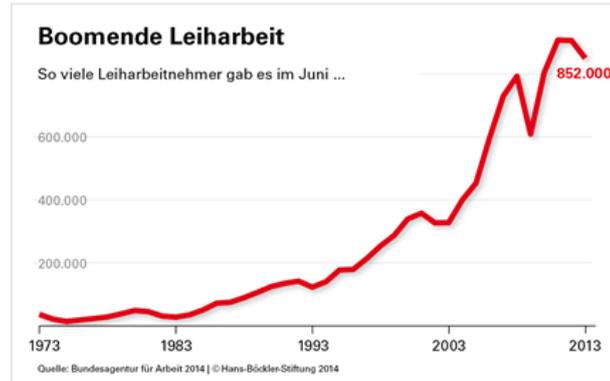
Mit dem angehängten Satz: „Ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen...“ wurde eine Büchse der Pandora geöffnet.

Innerhalb weniger Jahre gab es praktisch keine Leiharbeit ohne Tarifverträge mehr. Und das Ziel der Tarifverträge war nicht die Bedingungen zum Equal Pay oder Equal Treatment zu regeln, sondern die Löhne drastisch zu drücken.

Mit dem Gesetz wurde das Menschenrecht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit zur Farce.



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit !



Innerhalb von 10 Jahren explodierten die Leiharbeitsverhältnisse um das Dreifache: von rund 300.000 auf 900.000.

Was das in der Praxis heißt, will ich an einem Beispiel zeigen:



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit !

Beispiel Leiharbeit bei Firma MÜLLER

Tätigkeit: Fachhelfer in der Montage

Tariflich:

Atrium-Kollege:	nach BZA/DGB:	EG3 > 12 Monate:	9,65 €
MÜLLER-Kollege:	nach ERA S-H:	EG 4H +6%:	14,86 €
Differenz:			-5,21€

Das sind 35,1% weniger.

Tatsächlich betrieblich:

Sind die Leistungsanteile der MÜLLER-Mitarbeiter deutlich höher als 6%, so dass das Entgelt **tatsächlich** um ca. 40% unter dem vergleichbarer Arbeitnehmer mit vergleichbaren Arbeiten von MÜLLER liegt.

Ein Fachhelfer wurde von Firma Atrium ausgeliehen.

Die bezahlte ihm nach Tarif einen Stundenlohn von 9,65€.

Ein Kollege von Firma MÜLLER, der die gleiche Arbeit zu erledigen hatte, bekam ebenfalls nach Tarif dagegen 14,86€ die Stunde.

Die Differenz betrug also 5,21€ in jeder Stunde, 35% weniger als die normale Bezahlung. Tatsächlich waren es aber durch höhere Leistungsentgelte 40%.



Beispiel Leiharbeit bei Firma MÜLLER

Betriebsrat der Firma MÜLLER errechnet den Kostenvorteil der eigenen Firma:

Fa. Atrium erhält einen Stundensatz von 20,50 €

Auf dieser Basis errechnet der Betriebsrat

Monatliche Kosten Leiharbeitnehmer: 3121 €

Monatliche Kosten eigene Mitarbeiter 3523 €

Ersparte Kosten je Leiharbeiter und Monat: 402 €

Eine sehr vorsichtige Rechnung, weil die tatsächlichen Stundensätze der eigenen Mitarbeiter höher sind, Feier- und Krankentage nach unten gerundet wurden und Kosten der Personalverwaltung etc. nicht berücksichtigt sind.

Der Betriebsrat bei MÜLLER rechnete aus, dass die Firma pro Monat, sehr vorsichtig gerechnet, mindestens 400€ einspart. Er prangerte das als menschenrechts- und sittenwidrig an und verlangte von der Geschäftsführung über eine „Besser-Vereinbarung“ den Leiharbeitern 500 bis 600€ zusätzlich zu zahlen.

Schließlich hätte sie damit den Vorteil der flexiblen Arbeit (hire and fire) ohne Mehrkosten. Den Vorteil einzustreichen und zusätzlich erhebliche Kosten zu Lasten der Kollegen einzusparen sei unverschämte.

Die Geschäftsführung konterte: sie handle nach Recht und Gesetz. Das Arbeitsgericht lehnte eine Klage des Betriebsrates mit gleicher Begründung ab. Außerdem sei der Betriebsrat in dieser Frage nicht klageberechtigt. Das seien die KollegInnen nur jeweils individuell.

Wie sich das individuell darstellt habe ich exemplarisch durch einen Kollegen erfahren, der zum Begrüßungsgespräch im Betriebsratsbüro saß. Ich berichtete ihm, was wir als Betriebsrat für die LeiharbeitskollegInnen erreichen wollen. Er antwortete mir mit seiner „Gefühlslage“:

Er sei im Moment eigentlich zufrieden, obwohl ihm klar wäre was Facharbeiter im Betrieb bekommen, den Lohn hätte er noch vor drei Jahren schließlich selbst erhalten. Aber in dem Jahr als Arbeitslosengeld II-Empfänger hätte er auch lernen müssen „Rückwärts“ einzukaufen: „Du gehst durch den ALDI-Markt, packst Sachen in den Einkaufswagen, die du brauchst. Dann stehst Du an der Kasse, rechnest überschlägig zusammen, was du zu bezahlen hast, schaust in Dein Portemonnaie, drehst Dich um und fängst an, nicht ganz so dringende Dinge wieder in die Regale zurückzupacken.“

Zumindest solche bittere Erfahrungen würde jetzt von ihm genommen.

Zurück zum Großen und Ganzen:



Tarifvertrag zur Leiharbeit (2012)

Urteil BAG zur Tariffähigkeit der Christlichen Gewerkschaften (2010)

In vielen anderen Betrieben konnten „Besser-Vereinbarungen“ durchgesetzt werden, so dass der Widerstand im Arbeitgeberlager der Metall- und Elektroindustrie aufgeweicht wurde und es der IG Metall schließlich gelang einen Tarifvertrag abzuschließen, der die Angleichung der Löhne von Leiharbeitern an die Löhne der Stammbeschaften in tarifgebundenen Metallbetrieben regelt.

Das halte ich für einen großen Fortschritt, wenn auch nicht ausreichend. Darüber sollten wir nachher diskutieren.

Auf jeden Fall hat es für viele Arbeitgeber die Kosten („Materialkosten“) unangenehm erhöht, hinzu kommt ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur nicht vorhandenen Tariffähigkeit christlicher Gewerkschaften im Jahr 2010, durch das einige Tarifverträge zur Leiharbeit ungültig wurden. Und ohne Tarifvertrag gilt: Equal Pay.

Die Arbeitgeber suchen nach Ausweidlösungen und haben bereits eine gefunden:

Sie kaufen verstärkt Arbeitskräfte über **Werkverträge** ein.

Belegbar ist dieser Wandel nicht durch amtlich erhobene Statistiken, sondern durch Betriebsrätebefragungen. Dass es zu Werkvertragsarbeitsverhältnissen keine Statistiken gibt, macht deutlich wie dunkelgrau diese Zone am Arbeitsmarkt ist.

Gibt es für Leiharbeit immerhin das AÜG und die Reche aus dem Betriebsverfassungsgesetz, gibt es für Werkvertragsarbeit nichts außer hier und da Tarifverträge, die in der Regel aber noch deutlich schlechter sind als bei der Leiharbeit.

Ihr habt sicher von den menschenunwürdigen Arbeits- und Lebensbedingungen in der Fleischindustrie und bei Werften gelesen.

Seit dem 1. Januar gibt es immerhin den Mindestlohn – der ist aber jetzt schon löchrig und mit der Überschrift „Entbürokratisierung“ wird kräftig daran gearbeitet den Trickereien der Arbeitgeber zur Unterbietung der 8,50€ weitere Spielräume zu schaffen.

Wieder Beispiele aus der betrieblichen Praxis der Firma MÜLLER:



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit !

Beispiel Werkverträge bei Firma MÜLLER

Fa. MÜLLER an Dienstleister:	10,00 €
Sozialversicherungen:	- 1,50 €
Urlaub; Krankheit, etc:	- 1,50 €
Verwaltung; Gewinn:	- 1,00 €
Bleiben für Stundenlohn ca.:	6,00 €
Im Monat bei 40h/Woche:	1.032€ Brutto!
Pfändungsgrenze: (für Ledige ohne Kinder)	990€ Netto!

Fa. MÜLLER hat **Dienstleistungsverträge** mit mehreren Firmen. Eingekauft werden z.B. Wach- und Hofdienste, Reinigungsdienste, Verpackung und Versand, Werkstransport...

Die Firma zahlt an diese Dienstleister **zwischen 9 und 12 €** die Stunde – wohlgemerkt: an die Unternehmen. Was bleibt da als Stundenlohn für die Kollegin oder den Kollegen?

Wenn man von 10 € ausgeht, die MÜLLER an die Firma zahlt, muss der Dienstleister ca. 25% für Sozialabgaben und Versicherungen, das sind ca. 1,50€ abführen, muss den Urlaub, die Feiertage und die Krankentage bezahlen. Das sind grob geschätzt auch 25%, also auch 1,50€.

Von 10 € bleiben 7 € übrig. Davon die Verwaltungskosten und den Unternehmergewinn abgezogen, verbleiben als Lohn für die Kollegin oder den Kollegen gerade mal 6,00€. Bei einer 40h Woche kämen dann **1.032€ Monatslohn** heraus. Selbstredend sind das alles Brutto-Beträge. Netto wären das ca. **750€**

Wisst ihr, wo zur Zeit die offizielle Armutsgefährdungsschwelle liegt?

Sie liegt bei **930€** !

Ihr könnt davon ausgehen, dass das Einkommen dieser Kollegen zum ordentlichen Leben nicht reicht und das einige von ihnen trotz Vollarbeit auf Arbeitslosengeld II angewiesen sind.

Das ist mittlerweile nichts außergewöhnliches in diesem Staat. 1,4 Mio. sind arm trotz Arbeit und beziehen zusätzliches Arbeitslosengeld II.

Wie groß die Not da schnell wird, musste ich wiederum im Betriebsratsbüro erfahren. Da stand auf einmal ein Kollege vom Werkstransport und erklärte mir unter Tränen, er wüsste nicht mehr weiter. Jetzt sei der 4. (eines Monats) und sein Arbeitgeber hätte den Lohn immer noch nicht überwiesen. Er wüsste nicht, wie er morgen zur Arbeit kommen könne (er war auf den Bus angewiesen).

Ich hatte vorhin von 3 Klassen abhängig Beschäftigter in der Firma gesprochen. Ihr habt jetzt vielleicht einen konkreteren Eindruck bekommen, was ich damit meine.



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit !

Drei Klassen abhängig Beschäftigter

Vereinfachend in Euro ausgedrückt, für angelernte- und Facharbeit wurden je Stunde gezahlt:

Arbeitnehmer 1. Klasse – Stammebelegschaft :	15 bis 20 €
Arbeitnehmer 2. Klasse – Leiharbeitnehmer:	10 bis 13 €
Arbeitnehmer 3. Klasse – Werksvertragsarbeiter:	5,50 bis 8 €

„Gleicher Lohn für gleiche/gleichwertige Arbeit“ ist Lichtjahre entfernt und scheint nicht erreichbar.

Wirklich nicht?

Um es vereinfachend in Euro auszudrücken, für angelernte- und Facharbeit:

Arbeitnehmer 1. Klasse – Stammebelegschaft nach Tarif bezahlt:	15 bis 20 €
Arbeitnehmer 2. Klasse – Leiharbeitnehmer auch nach Tarif :	10 bis 13 €
Arbeitnehmer 3. Klasse – Werksvertragsarbeiter ohne/mit Tarif	5,50 bis 8 €

„Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ wirkt da wie ein Hohn. Ein Ideal, das nicht erreichbar ist?

Ich hatte den Tarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie erwähnt und den Mindestlohn von 8,50€. Ob damit Wege und Perspektiven aufgetan werden, sollten wir nachher diskutieren.

Habe ich die Frauen jetzt vergessen?

Vielleicht, weil ja mit der Quotenregelung zur Frauenbesetzung in den Aufsichtsräten ein Fortschritt erzielt wurde, der erst einmal verdaut werden muss? Natürlich nicht! Zur Einstimmung auf das Thema Frauenarbeit habe ich ein Video mitgebracht:



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit !



Morgen ist der Equal Pay Day. Morgen haben die Frauen in diesem Land endlich so viel Lohn erarbeitet wie die Männer bereits zum 31.12. des vergangenen Jahres. Die Frauen mussten also 55 bis 65 Tage mehr arbeiten um auf den gleichen Lohn zu kommen.



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit !



Das statistische Bundesamt hat errechnet, dass die Fraueneinkommen 22% unter denen der Männer liegen.

Betriebsversammlung Fa. MÜLLER



„Eine Benachteiligung wegen des Geschlechts findet nicht statt“

Anspruch und **Wirklichkeit**

Die Situation der Frauen im Betrieb

Bei MÜLLER hat eine Betriebsrätin diesen Skandal drastisch mit den realen Verhältnissen in der Firma auf einer Betriebsversammlung belegt.

Betriebsversammlung Fa. MÜLLER



Einkommensranking der Frauen bei MÜLLER:

1. Frau	Rang	46
2. Frau	Rang	53
3. Frau	Rang	79
4. Frau	Rang	94
5. Frau	Rang	106
6. Frau	Rang	169
7. Frau	Rang	171
8. Frau	Rang	190
9. Frau	Rang	204
10. Frau	Rang	219

Bei der Rangliste der Einkommen steht die erste Frau an 46. Stelle.

Die zweite Frau an 53. Stelle,

Die Dritte Frau an 79. Stelle. Wenn diese Kollegin in der Liste der betrieblichen Entgelte nach oben schaut, sieht sie 76 Männer über sich.

Betriebsversammlung Fa. MÜLLER



Einkommensranking der Frauen bei MÜLLER:

- 21 %** aller Beschäftigten sind Frauen
- 16 %** der Gesamtentgeltsumme erhalten die Frauen
- 4 %** Frauenanteil unter den ersten 200 (nach Einkommenshöhe)

Bei MÜLLER sind 21% der Beschäftigten Frauen.

Die Frauenentgeltssumme beträgt aber nur 16% der Gesamtentgeltssumme, also 5% weniger.

Unter den 200 Bestverdienenden befinden sich dann nur noch 4% Frauen.

Betriebsversammlung Fa. MÜLLER



**Wir haben in dieser Firma 38
Mitarbeiter mit
Führungsaufgaben.**

Davon sind Frauen:

1

Da wundert es dann nicht mehr, dass man die Frauen in der Führungsriege mit der Lupe suchen muss. Gründe gibt es für diese Diskrepanz viele. Gerne wurde immer vorgetragen, die Schiffbaubranche sei eher konservativ, Männer bestimmten das Bild, Frauen würden in Verhandlungen und Gesprächen nicht so akzeptiert. Zu diesem Argument zeigte die Kollegin einfach nur dieses Foto:

Betriebsversammlung Fa. MÜLLER



Es ist auf der Messe Schiff Maschine Meerestechnik 2006 aufgenommen und zeigt die Einkaufsleiterinnen von vier großen kroatischen Werften...



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit !

„Generation Praktikum“



Als letzte Gruppe, die von gleichem Lohn für gleiche Arbeit, weit entfernt ist, sehen wir die hoch- und höchstqualifizierten Hochschulabsolventen.

Für sie ist vor ungefähr 10 Jahren der Begriff „Generation Praktikum“ gefunden worden. Für diese Generation sind die amtlichen Statistiken ebenso blind wie für Werksvertragsarbeiter. Es gibt keine Daten. Die Daten, die es gibt, sind durch Umfragen, z.B. von der Hans Böckler Stiftung, ermittelt worden.



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit !

Erste Tätigkeit nach dem Studienabschluss	alle	m	w	% - Anteil
Praktikum, Hospitation, Volontariat, andere praktikumsähnliche Beschäftigung	28	24	32	28
Fortführung einer bereits ausgeübten Erwerbstätigkeit	8	5	10	8
eine befristete abhängige Beschäftigung	27	27	27	27
eine unbefristete abhängige Beschäftigung	19	26	14	19
eine selbstständige/freiberufliche Tätigkeit, Honorar-/Werkvertrag	11	11	11	11
ich war und bin bis heute nicht erwerbstätig	7	6	7	7

Angegebene Werte: %-Anteil aller Befragten; separate Auswertung für männliche und weibliche Befragte; Balken: %-Anteil jeweils aller Befragten (keine Mehrfachantworten möglich)

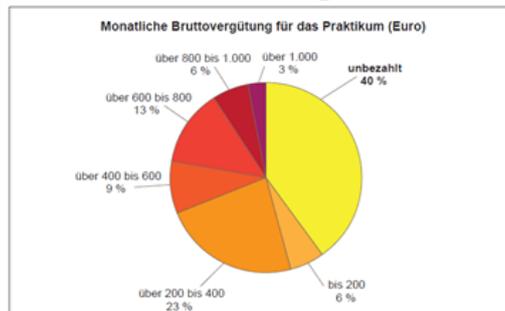
Quelle: HBS, Studie Generation Praktikum 2011

Pro Jahr verlassen über 200.000 Studenten die Hochschulen

Eine Hans-Böckler-Studie aus dem Jahr 2011 sagt aus, dass 28% der Hochschulabsolventen (rund 60.000) zunächst in ein Praktikumsarbeitsverhältnis gehen müssen.



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit !



Datenbasis: nur Befragte mit „echten“ Praktika nach Studienabschluss.
Quelle: HBS, Studie Generation Praktikum 2011

Bezahlte Praktika nach Studienabschluss werden mit durchschnittlich **3,77 Euro pro Stunde** vergütet.

Von ihnen arbeiten 40% (ca. 25.000) unbezahlt. Die anderen 35.000 bekommen im Durchschnitt einen Stundenlohn von 3,77€. Wohlgedenkt: Es handelt sich dabei um hochqualifizierte Arbeitskräfte!



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit !

Ungleicher Lohn für gleiche Arbeit

steigert die

Lohnkonkurrenz!

Ich habe bisher über die Verletzung des Prinzips des „gleichen Lohns für gleiche Arbeit“ als Angriff auf ein Menschenrecht, und mehrerer Grundrechte gesprochen.

Es gibt einen weiteren schwerwiegenden Gesichtspunkt:

Ungleichbezahlung steigert die Lohnkonkurrenz!

Um die Lohnkonkurrenz untereinander zu verhindern haben Arbeiter Gewerkschaften gegründet und sind sie heute in Gewerkschaften organisiert.

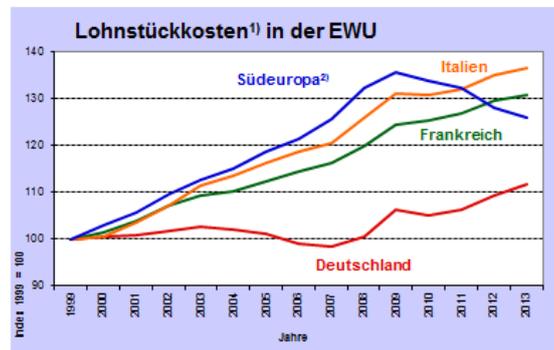
Betriebliche Lohnkonkurrenz

Nationale Lohnkonkurrenz

Internationale Lohnkonkurrenz



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit !



Auch über die Problematik dieser drei Ebenen und wie man sie am besten lösen kann, möchte ich gerne mit euch diskutieren...