

Newsletter

1/12
März 2012

Entgeltgleichheit – Es kann sich etwas tun!

Kurz vor dem Equal Pay Day fällt die Bilanz bitter aus: Nach wie vor liegt die Entgeltdifferenz zwischen Männern und Frauen in Deutschland bei 23 Prozent. Mit einer gesetzlichen Regelung, die auch mittelbare Diskriminierung aufdeckt, kann sich jedoch etwas tun.

Eine Erzieherin verdient heute immer noch weniger als z.B. ein Bautechniker. Lehrkräfte an Grundschulen werden schlechter eingruppiert, als viele Lehrkräfte, die ältere SchülerInnen unterrichten. Frauen im Hochschulbereich sind überproportional in niedrigeren Besoldungsgruppen vertreten. Und trotzdem: Es bewegt sich etwas!

Endlich wird die Sache von politischer Seite in die Hand genommen: Eine gesetzliche Regelung zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit. Die Frauen der SPD-Fraktion initiierten einen entsprechenden Gesetzentwurf, der zurzeit diskutiert wird. Darin sollen auch die Interessenvertretungen eine wichtige Rolle spielen. Das begrüßen wir!

Wie wirksam ein solches Gesetz ist, hängt davon ab, ob auch mittelbare Diskriminierungen aufgedeckt werden. Voraussetzung dafür ist ein Vergleichsverfahren mit arbeitswissenschaftlichen Kriterien wie Qualifikation und Ausbildung, Verantwortung, soziale Kompetenz und körperliche Belastung.



Ein Entgeltgleichheitsgesetz muss die immer noch weit verbreiteten Denk- und Handlungsmuster aufdecken, nach denen weibliche Arbeit weniger wert sei als männliche. Messverfahren wie das von der Bundesregierung propagierte Logib-D sind dafür ungeeignet. Die Hans-Böckler-Stiftung unterstützt das diskriminierungsfreiere „eg-check“-Verfahren, das einige Betriebe bereits anwenden. Ein neues Gesetz muss auch kollektive Rechte stärken, damit Beschäftigte ihre individuellen Rechte auf diskriminierungsfreie Vergütung ohne erhebliche Risiken über den Klageweg wahrnehmen können.

Und: Tarifautonomie darf nicht gegen das Antidiskriminierungsgebot ausgespielt werden. Beide Gebote müssen sich dem Ziel der Entgeltgleichheit verpflichten. Denn Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern wirkt sich nicht nur auf die aktuelle finanzielle Situation aus, sondern auf das gesamte Leben. Die Altersarmut von Frauen ist nur ein, aber sehr markantes Beispiel.

Die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen muss sich endlich schließen, in privaten Unternehmen, im öffentlichen Dienst – auch bei den Beamtinnen und Beamten. Wir als GEW kämpfen dafür, nicht nur am Equal Pay Day!

Anne Jenter
GEW-Vorstandsmitglied

Thema:
Entgeltgleichheit

Aus dem Inhalt:

**Equal Pay Day:
Recht auf Mehr!**

**Diskriminierungsfreie
Arbeitsbewertung:
eg-check.de**

**Entgeltgleichheits-
gesetz auf dem Weg**

**Projekt prüft
Lohnungleichheit an
Hochschulen**

Meldungen

Aus der GEW

Impressum

Herausgeber:
GEW-Hauptvorstand
Ulf Rödde (v.i.S.d.P.);
Vorstandsbereich Frauenpolitik,
verantwortlich: Anne Jenter
Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt,
Tel.: 069 78973-304, Fax: -103
E-Mail: sekretariat.frauenpolitik@gew.de

Redaktion: Britta Jagusch, Frankfurt
Gestaltung: Jana Roth, Kronberg

**Gewerkschaft
Erziehung
und Wissenschaft**



Thema Entgeltgleichheit

Equal Pay Day – Recht auf Mehr!

Der Equal Pay Day (EPD) markiert in Deutschland symbolisch den Tag, bis zu dem Frauen über den Jahreswechsel hinaus länger arbeiten müssen, um auf das durchschnittliche Jahresgehalt von Männern zu kommen. In diesem Jahr ist das der 23. März, denn die Einkommenslücke beträgt 23 Prozent. Frauen verdienen also durchschnittlich nur 77 Prozent der Männerbruttostundenlöhne. In Europa liegt die Einkommensdifferenz bei rund 18 Prozent.

Der Aktionstag für Entgeltgleichheit hat seinen Ursprung in den USA und wurde 1966 ins Leben gerufen mit dem Ziel die Lohnlücke zu beseitigen. Seit 2008 wird der Equal Pay Day auch in Deutschland begangen. Die Business and Professional Women (BPW) Germany starteten dazu die Initiative „Rote Tasche“, die symbolisch die roten Zahlen in den Geldbörsen der Frauen markieren. 2009 formierte sich ein nationales Aktionsbündnis bestehend aus dem Deutschen Frauenrat und damit auch den DGB-Frauen, der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Verband deutscher Unternehmerinnen.



Schon lange bevor der EPD in Deutschland bekannt war, stand das Thema auf der gewerkschaftlichen Agenda. Unter dem DGB-Motto „Recht auf Mehr!“ finden auch in diesem Jahr wieder vielfältige Veranstaltungen statt.

Unterbewertet und unterbezahlt

Frauendominierte Tätigkeiten werden heute immer noch unterbewertet. Wie Entgeltdiskriminierung überprüft werden kann, zeigt eg-check.de, ein Verfahren zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung.

Traditionell gilt von Frauen erbrachte Arbeit immer noch weniger als die Arbeit von Männern – mit negativen Auswirkungen auf die Entlohnung. Doch wie kann überprüft werden, ob Tätigkeiten gleichwertig sind?

Mit dieser Frage geraten Verfahren der Arbeitsbewertung in den Blick. Sie sind in den Entgeltordnungen der Tarifverträge beschrieben und regeln die Bewertung der Tätigkeitsanforderungen und die Eingruppierung von Tätigkeiten. Entscheidend ist dabei, welche Anforderungen bewertet werden. Der Europäische Gerichtshof fordert, dass bei der Eingruppierung alle Anforderungen berücksichtigt werden müssen, die charakteristisch für die Tätigkeit sind. Dies ist in gängigen Arbeitsbewertungsverfahren leider nicht der Fall. Psychosoziale Anforderungen oder die Verantwortung für die physische, psychische und geistige Entwicklung anderer, die die Arbeitsplätze von Erzieherinnen und Grundschullehrkräften prägen, sucht man vergebens. Auch bestimmte körperliche Anforderungen wie Tragen und Heben, Lärm oder belastende Körperhaltungen werden häufig übersehen. Eine Möglichkeit, den Wert zweier Arbeitsplätze zu ermitteln und zu vergleichen, bietet der **Paarvergleich** aus dem Instrumentarium **eg-check.de** (entgeltgleichheits-check.de). Dabei werden insgesamt 19 Anforderungsmerkmale aus den Bereichen Wissen und Kön-

nen, Verantwortung, psychosoziale und physische Anforderungen berücksichtigt. Die Basis für eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung ist damit gelegt.

eg-check.de wurde mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung entwickelt. Außer dem anforderungsbezogenen Grundentgelt können mit ihm vier weitere Entgeltbestandteile analysiert werden: Stufensteigerungen beim Grundentgelt, Leistungsvergütung, Überstundenvergütung und Erschwerniszuschläge. Für jeden Entgeltbestandteil gibt es in einem „Werkzeugkasten“ drei Arten von Instrumenten:

Die **Statistiken** enthalten anonymisierte Entgeltdaten, die nach Geschlecht und weiteren spezifischen Kriterien differenzieren, die für den jeweiligen Entgeltbestandteil charakteristisch sind.

Die **Regelungs-Checks** bestehen aus Fragen und Erläuterungen, mit deren Hilfe Diskriminierungspotenziale in tariflichen oder betrieblichen Entgeltregelungen systematisch aufgespürt werden können.

Die **Paarvergleiche** ermöglichen direkte Vergleiche auf der individuellen Ebene zwischen einer weiblichen und einem männlichen Beschäftigten.

*Dr. Andrea Jochmann-Döll
GEFA Forschung + Beratung*

Andrea Jochmann-Döll, Karin Tondorf: Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de, Arbeitspapier 214 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2010.

www.boeckler.de

Newsletter zur Entgeltgleichheit, Download und Bestellung unter:

www.gefa-forschung-beratung.de oder **www.karin-tondorf.de**

Gesetz soll Entgeltdiskriminierung beseitigen

Um die Lohndiskriminierung zu überwinden, will die SPD ein Entgeltgleichheitsgesetz auf den Weg bringen. Die Sprecherin der Arbeitsgruppe Gleichstellung der SPD-Bundestagsfraktion, Christel Humme (MdB), erläutert Ziele und Inhalte des geplanten Gesetzes.

Welches sind die wichtigsten Eckpunkte des Gesetzes?

Das Gesetz soll unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung beseitigen, dafür muss es drei Voraussetzungen erfüllen: Es muss zu Transparenz über Entlohnungsstrukturen führen, es muss einen Prozess zur Beseitigung der Lohndifferenzen festlegen und ein Instrument zur Kontrolle und Durchsetzbarkeit vorgeben. Das Gesetz soll vor allem die Verantwortlichen dazu anhalten, ihre Entgeltsysteme eigenständig diskriminierungsfrei zu gestalten. Wir wollen mit unserem Gesetz eine regulierte Selbstkontrolle und eigenverantwortliches Handeln initiieren.

Wie kann das in der Praxis gelingen?

Die Betriebe werden verpflichtet, einen Entgeltbericht zu erstellen. Diese Daten werden in einem computergestützten Schnellverfahren, das rund zehn Minuten dauert, von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geprüft. Bei einem Verdacht auf Entgeltdiskriminierung

muss detailliert geprüft werden. Dazu brauchen wir geeignete Messverfahren, die auch mittelbare Diskriminierung erfassen. Da ist der eg-check dem Logib-D Verfahren vorzuziehen. Und es muss eine Kontrollmöglichkeit geben. Erst wenn der Prozess nicht eingehalten wird, kann der Klageweg beschritten werden. Ihn können Gewerkschaften, Antidiskriminierungsverbände, Betriebs- und Personalräte oder Einzelpersonen in die Wege leiten.

Für wen gilt das Gesetz?

Es gilt für private Betriebe, die Tarifvertragsparteien und Verwaltungen des privaten und öffentlichen Rechts. Aus Datenschutzgründen haben wir eine betriebliche Mindestbeschäftigtenzahl von 15 Menschen festgelegt. Beamte und Beamtinnen haben wir mit diesem Gesetz leider noch nicht erfasst. Das wäre zwar wünschenswert, aber es gibt zu viele unterschiedliche Regelungen auf Bundes- und Landesebene. Hier brauchen wir gesonderte Lösungen.

Wird auch das Problem der betrieblichen Altersversorgung mit berücksichtigt?

Grundsätzlich soll alles, was ein Entgeltbestandteil ist, auch relevant sein. Daher müssen wir grundsätzlich auch die betriebliche Altersversorgung und Zusatzversorgung berücksichtigen. Das werden wir noch mal genau prüfen.

Wie geht es jetzt weiter?

Zurzeit führen wir Dialoge mit verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen und werden die Vorschläge aus der Praxis einarbeiten. Uns ist wichtig, dass wir die Menschen beteiligen, die später unmittelbar mit dem Gesetz zu tun haben, denn die innerbetrieblichen Prüfungen laufen natürlich nicht ohne Betriebs- und Personalräte, Gewerkschaften und Gleichstellungsbeauftragte. Ich setze dabei auch voll und ganz auf die Gewerkschaften und ihre Frauen, die das Gesetz mittragen müssen. Wir wollen möglichst schnell das Gesetz ins Parlament bringen und dort diskutieren.

Projekt prüft Lohnungleichheit an Hochschulen

Ein Forschungsprojekt am Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF) greift das Thema Entgeltungleichheit auf und untersucht die Veränderungen der universitären Stellenstrukturen und der professoralen Besoldung aus geschlechtersoziologischer Perspektive. Dabei geht es um die Frage, inwieweit mit den neuen W-Besoldungsregelungen, die die Amtsbezüge von ProfessorInnen regeln (W=Wissenschaft), die durch die C-Besoldungsstruktur verursachten Einkommensunterschiede abgebaut werden können und sich somit neue Chancen für Frauen eröffnen. Hierfür werden die aktuell geltenden bundeslandspezifischen rechtlichen Regelungen ausgewertet, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten sowie Leitungen in ausgewählten Universitäten befragt. Mit 15 Professorinnen und Professoren sollen dar-

über hinaus Tiefeninterviews zu ihren Erfahrungen mit der W-Besoldung geführt werden.

Das Projekt „**‚Männliche‘ Forschung - ‚weibliche‘ Lehre? Konsequenzen der Föderalismusreform für Personalstruktur und Besoldung am Arbeitsplatz Hochschule (LehrWert)**“ wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des ESF-Förderprogramms „Frauen an die Spitze“ finanziert.

Informationen zum Projekt unter:

www.hof.uni-halle.de/projekt/ef_und_l_an_hochschulen.htm

Rechtliche Regelungen zu Besoldung und Gleichstellung an Hochschulen:

www.hof.uni-halle.de/dokumentation/besoldung.htm

www.hof.uni-halle.de/dokumentation/gleichstellung.htm

Meldungen

Heute für Morgen Zeichen setzen!



Zum Internationalen Frauentag rufen die DGB-Gewerkschaften auf, Zeichen für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Wirtschaft und Verwaltung, in Politik, Wissenschaft und Gesellschaft zu setzen. Auch das Thema Entgeltgleichheit steht auf der Agenda. Gefordert wird ein Entgeltgleichheitsgesetz, das Unternehmen verpflichtet, ihre Entgeltpraxis zu überprüfen und geschlechtergerecht zu gestalten.

Recht auf Mehr!

Zum Equal Pay Day am 23. März laden DGB und Deutscher Frauenrat zu einer Kundgebung unter dem Motto „Recht auf Mehr“ ans Brandenburger Tor ein. Aber auch bundesweit machen Gewerkschaften mit unterschiedlichsten Veranstaltungen auf den internationalen Aktionstag aufmerksam.



Informationen unter:
www.dgb-frauen.de
www.equalpayday.de

Anforderungsabhängige Entgelt differenzierung

Wie die Beseitigung von Entgeltdiskriminierung dadurch erschwert wird, dass sie in der Regel mittelbar erfolgt und tief in den Strukturen von Entgeltsystemen eingebettet ist, zeigt der Beitrag „Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung“ von Gertraude Krell und Regine Winter.

In: **Gertraude Krell, Renate Ortlieb, Barbara Sieben: „Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen“**, Gabler Verlag, Wiesbaden 2011.

Aus der GEW

Baden-Württemberg

Erfolgreich eingemischt!

Die Grünen und die SPD in Baden-Württemberg haben sich im Koalitionsvertrag auf eine Novellierung des Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) festgelegt. Es soll zu mehr Chancengleichheit im öffentlichen Dienst beitragen. Mit Erfolg haben sich frauenpolitische Vertreterinnen der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes dafür stark gemacht, bereits bei der Ausarbeitung des Gesetzes mitzuwirken, um ihre Forderungen zu verankern. Noch vor der Sommerpause kommt der Gesetzesentwurf voraussichtlich in die parlamentarische Anhörung.

www.gew-bw.de/Frauenpolitik.html

Nordrhein-Westfalen

Fit für Gleichstellung

Der neue Flyer: „Fit für Gleichstellung - GEW macht Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen kompetent“ der GEW NRW informiert über AnsprechpartnerInnen für Gleichstellungsfragen, rechtliche Hintergründe und Fortbildungsangebote.

Termine: GEW-Fachkongress Lehrerrat am 19. März, AG: „Kooperation – Der Lehrerrat und die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen“;

Fortbildungen: „Fit für die Gleichstellung“ am 20. Juni in Duisburg und am 6. September in Hamm.

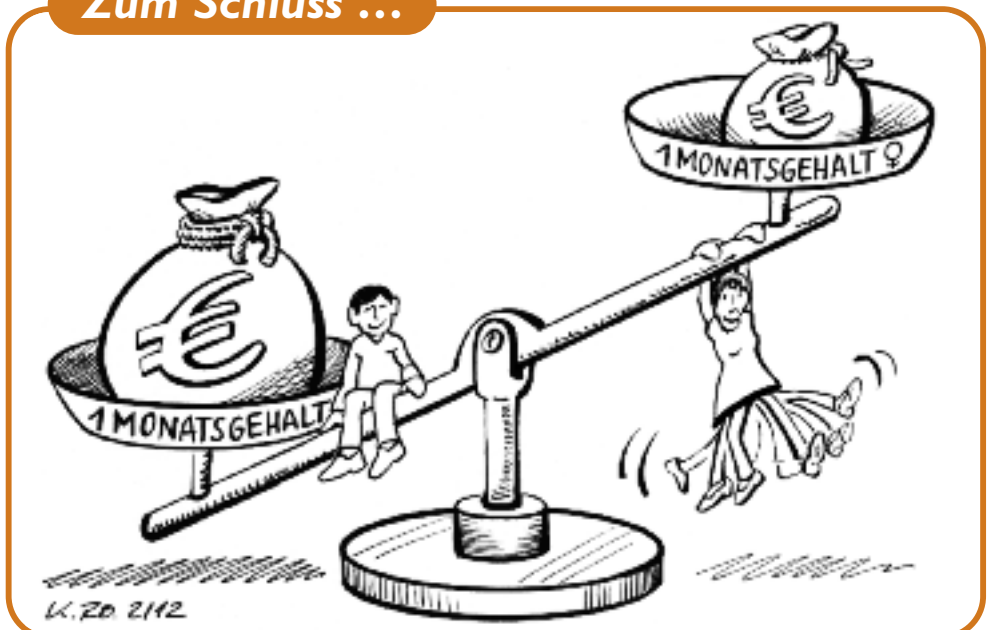
www.frauen.gew-nrw.de

Bundestagung lesbischer Lehrerinnen: Lebens- und Arbeitssituation reflektieren

Vom 17. bis 20. Mai findet die 19. Bundestagung lesbischer Lehrerinnen in der Akademie Waldschlösschen bei Göttingen statt. In Workshops und persönlichen Gesprächen können Erfahrungen ausgetauscht, die eigene Lebens- und Arbeitssituation reflektiert und Kraft für den stressigen Schulalltag gesammelt werden. In entspannter Atmosphäre besteht die Möglichkeit, sich zu unterschiedlichen inhaltlichen und schulpolitischen Themen fortzubilden.

www.waldschloessen.org

Zum Schluss ...



Karikatur: ©Katja Rosenberg