

## 6. Newsletter für Entgeltgleichheit vom 16. Mai 2011

von [Dr. Karin Tondorf](#) und Dr. Andrea Jochmann-Döll

Der Newsletter ist als PDF  
beigefügt

- **SPD: Eckpunkte für ein Gesetz zur Entgeltgleichheit**
- **eg-check.de in der Praxis: Gewerkschafter/innen analysieren Tarifverträge**
- **Ein Tarifvertrag diskriminiert - was bedeutet das für den Arbeitgeber und die betroffenen Beschäftigten?**
- **Positionen der Parteien zu eg-check.de**
- **Gerechte Belohnung - fordern selbst Affen!**
- **Impressum**



### **SPD: Eckpunkte für ein Gesetz zur Entgeltgleichheit**

Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen soll gesetzlich durchgesetzt werden - dies fordert die SPD-Bundestagsfraktion. Am 16.03.2011 wurde im Deutschen Bundestag über einen entsprechenden Antrag von SPD-Abgeordneten debattiert. Siehe hierzu die [Bundestagsdrucksache 17/5038](#). Die [Eckpunkte der SPD](#) für ein Gesetz zur Entgeltgleichheit geben Informationen über die vorgeschlagenen Inhalte. Die Debatte im Bundestag kann im [Plenarprotokoll](#) nachgelesen werden.



### **eg-check.de in der Praxis: Gewerkschafter/innen analysieren Tarifverträge**

Pia Müller, ver.di Rheinland-Pfalz und Saar, zuständig für Frauen- und Gleichstellungspolitik:

"Im April befassten sich Kolleginnen aus verschiedenen Tarifbereichen mit der Frage, inwieweit die für sie geltenden Tarifverträge diskriminierende Regelungen beinhalten. Mit dem Instrument 'Paarvergleich zur Ist-Eingruppierung' konnte zum Beispiel sichtbar gemacht werden, dass Tätigkeiten von Verkäufer/innen und Büroangestellten mit dreijähriger Ausbildung im Einzel- und Versandhandel Rheinland-Pfalz um 625 € monatlich niedriger bezahlt werden als Tätigkeiten von Elektriker/innen, Schlosser/innen und Kraftfahrer/innen, die nach Tarifvertrag als gleichwertig gelten."

Wir dokumentieren den Paarvergleich und die entsprechenden Tarifregelungen [Anhang 1](#).



### **eg-check.de in der Praxis: Gewerkschafter/innen analysieren Tarifverträge**

Alexa Wolfstädter, ver.di Bundesverwaltung, zuständig für Frauen- und Gleichstellungspolitik:

"Der Ausschluss von Reinigungskräften aus dem Geltungsbereich eines Tarifvertrages verstößt gegen das AGG, wenn er Frauen besonders nachteilig betrifft. So hat das BAG schon entschieden, dass ein Tarifvertrag teilzeitbeschäftigtes Reinigungspersonal nicht aus dem persönlichen Geltungsbereich ausschließen darf (BAG 15.10.2003 - 4 AZR 606/02). Dies gilt auch für befristet Beschäftigte."

Wir dokumentieren einen Auszug aus dem Regelungs-Check mit den entsprechenden Tarifregelungen aus dem Bankenbereich in [Anhang 2](#).



### **Ein Tarifvertrag diskriminiert - was bedeutet das für den Arbeitgeber und die betroffenen Beschäftigten?**

Bei einer Überprüfung der Entgeltgleichheit kann sich zeigen, dass die Benachteiligung durch eine tarifvertragliche Regelung verursacht wird. Ein Arbeitgeber mag dann argumentieren: "Die Tarifvertragsparteien sind für den Tarifvertrag verantwortlich, folglich können auch nur sie für die Beseitigung einer solchen Diskriminierung sorgen." Dies ist jedoch ein Irrtum! Eine diskriminierende Entlohnung kann nicht damit gerechtfertigt werden, dass sie auf Regelungen eines Tarifvertrages beruht.

Lesen Sie dazu die Informationen im [Anhang 3](#).



### **Positionen der Parteien zu eg-check.de**

Am 14. April 2011 veranstaltete der Deutsche Frauenrat im Paul Löbe Haus in Berlin ein "Fachgespräch zu Vergütungsstrukturen und Entgeltbewertungssystemen". Dabei wurden das vom BMFSFJ zur Verfügung gestellte Logib-D und eg-check.de als Verfahren vorgestellt und diskutiert. Vertreterinnen aller im Bundestag vertretenen Parteien stellten ihre Position zu den vorgestellten Instrumenten und zu notwendigen Schritten zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit dar.

Lesen Sie Auszüge aus den Positionspapieren in [Anhang 4](#).



### **Gerechte Belohnung - fordern selbst Affen!**

Selbst Affen wollen gerecht belohnt werden - dies fand der Verhaltensforscher Frans de Waal heraus. Dass Affen nicht alle Ungerechtigkeiten schlucken, sondern sich bei sachlich nicht gerechtfertigter Benachteiligung auflehnen, zeigt ein Experiment. Voraussetzung ist allerdings, dass transparent ist, wie die Belohnung verteilt wird. Ob auch hier ein Gesetz zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit nötig ist? Lesen Sie mehr dazu in einem Auszug aus einem Interview im Berliner Tagesspiegel vom 17.4.2011 in [Anhang 5](#).

### **Impressum**

Dr. Karin Tondorf (V.i.S.d.P.)  
Forschung & Beratung  
zu Entgelt- und Gleichstellungspolitik  
Am Waldessaum 8  
14554 Seddiner See  
T. 033205.45056  
[karintondorf@t-online.de](mailto:karintondorf@t-online.de)  
[www.karin-tondorf.de](http://www.karin-tondorf.de)

Dr. Andrea Jochmann-Döll  
GEFA  
Forschung und Beratung  
Am Gerichtshaus 73  
45257 Essen  
T. 0201.4868037  
[jochmann-doell@gefa-forschung-beratung.de](mailto:jochmann-doell@gefa-forschung-beratung.de)  
[www.gefa-forschung-beratung.de](http://www.gefa-forschung-beratung.de)

Sie können diese Nachricht gern an andere Interessierte weiterleiten.  
Antworten Sie nicht auf diese Nachricht. Sie erreichen uns unter den o.g. E-mail-Adressen.  
Teilen Sie uns an diese Adressen mit, wenn Sie den Newsletter bestellen oder abbestellen wollen.