

05.04.2018

Der Newsletter ist als PDF
beigefügt

18. Newsletter für Entgeltgleichheit

von Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll

- Sieben Fragen zum neuen Auskunftsrecht
- Zertifikate der ADS für neun Unternehmen
- Diskriminierungspotentiale des TV-L
- Fertig: Der Comparable-Worth-Index
- Neues aus Island!?!
- Neues Equal Pay Programm in Österreich
- Impressum



Sieben Fragen zum neuen Auskunftsrecht

Das Auskunftsrecht wird als das Herzstück des EntgTranspG gefeiert. Aber ob viele Beschäftigte davon Gebrauch machen werden, bleibt offen. Denn der Gesetzestext ist nicht nur kompliziert und schwer verständlich, er hat auch strukturelle Mängel. Darüber hinaus hat der Gesetzgeber an etlichen Stellen Schranken eingebaut, die die viel beschworene Transparenz erheblich einschränken. An dieser Stelle wollen wir nicht die gesetzlichen Regelungen zum Auskunftsrecht umfassend darstellen. Vielmehr wollen wir Fragen klären, die das Gesetz offen lässt und Arbeitgebern, Betriebsräten, Beschäftigten und ihren gewerkschaftlichen Interessenvertretungen Hinweise zum Umgang mit dem Gesetz geben.

Sie finden Fragen und Antworten in **Anlage 1**.



Zertifikate der ADS für neun Unternehmen

Auch in diesem Jahr erhielten wieder einige Unternehmen Zertifikate der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für die Anwendung eines der beiden gleichstellungspolitischen Prüfinstrumentarien. Fünf Unternehmen hatten die Entgeltgleichheit mit eg-check.de überprüft, davon vier Unternehmen im Rahmen des mecklenburg-vorpommerschen Projektes "Selbstverständnis Entgeltgleichheit" (siehe Newsletter 17-2017). Vier Unternehmen prüften die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben mit Hilfe von gb-check. Weitere Informationen und eine Zusammenfassung der Ergebnisse gibt es [hier](#). Unternehmen, die im Jahr 2018 eine Prüfung durchführen wollen, können sich bis zum 18.5. für eine finanzielle Förderung bei charlotte.kastner@ads.bund.de von der ADS bewerben.



Diskriminierungspotentiale des TV-L

Auch einheitliche Entgeltregelungen, die weder zwischen Lohn und Gehalt noch zwischen Frauen und Männern unterscheiden, können im Ergebnis Angehörige des einen Geschlechts benachteiligen; dies wäre dann mittelbare Diskriminierung nach dem AGG und auch nach dem neuen EntgTranspG. Trifft dies für die neue Entgeltordnung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zu? Oder werden frauen- und männerdominierte Tätigkeiten hier diskriminierungsfrei bewertet und eingruppiert? Im Auftrag der ADS haben wir die Entgeltordnung des TV-L mit Hilfe des Regelungs-Checks zum Grundentgelt aus eg-check.de intensiv geprüft. Unser Bericht steht auf der Internetseite der ADS zum [Download](#) zur Verfügung.



Fertig: Der Comparable-Worth-Index

Lässt sich deutschlandweit berechnen, ob und inwiefern Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit gleiches oder ungleiches Entgelt erhalten? Ja! Ergebnisse hierzu liefert jetzt ein Forschungsprojekt an der Universität Duisburg-Essen. Der Paarvergleich Gleichwertigkeit aus eg-check.de und die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung bildeten die Grundlagen, um den durchschnittlichen Arbeitswert von Tätigkeiten, den Comparable-Worth-Index, zu ermitteln. Dieser Index-Wert wurde anschließend den durchschnittlichen Entgelten für diese Tätigkeiten gegenübergestellt. Es zeigte sich, dass erstens gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern ungleich entlohnt wird und zweitens, dass diese geschlechterdifferente Bewertung entschieden zum Gender Pay Gap beiträgt. Detaillierte Projektergebnisse finden sich in Kürze [hier](#).



Neues aus Island!?!

Im Januar 2018 trat in Island eine Änderung des Gesetzes über Gleichstellung und Gleichberechtigung in Kraft, die auch hierzulande viel Beachtung gefunden hat. Doch viele fragten sich, was denn das Sensationelle und Neue sei, denn das in der Presse gefeierte Verbot ungleicher Löhne für Frauen und Männer (bei gleicher Arbeit) gibt es in Europa doch schon lange.

Ein genauer Blick zeigt, dass die isländische Regelung durchaus beispielhaft ist: Alle Unternehmen mit mindestens 25 Beschäftigten müssen staatlich zertifizieren lassen, ob ihr Entgeltssystem einem festgelegten Entgeltgleichheitsstandard entspricht. Gelingt ihnen dies nicht, werden sie in einem öffentlichen Register geführt und müssen Strafe zahlen, wenn sie die Frist zur Nachbesserung überschreiten. Eine ausführliche Beschreibung einschließlich eines Vergleichs mit dem deutschen EntgTranspG hat der Wissenschaftliche Dienst des Bundestages [hier](#) zur Verfügung gestellt.



Neues Equal Pay Programm in Österreich

Unter dem Namen "Equal Pay - Zukunftsfit durch faire Entlohnung" wurde in Österreich ein umfassendes Beratungsprogramm initiiert, das durch den Europäischen Sozialfonds und das österreichische Sozialministerium finanziert wird. Es steht für eine Kultur des Vordenkens und für Transparenz in der Wirtschaft. Ein Team von Expertinnen und Experten unterstützt Unternehmen bei der Analyse des bestehenden und der Einführung eines neuen, diskriminierungsfreien Gehaltssystems sowie bei der Professionalisierung relevanter Human-Resource-Prozesse. Auch die diskriminierungsfreie Bewertung von Tätigkeiten spielt eine Rolle im Beratungsprozess. Hier geht es zur [Internetseite](#) für mehr Informationen.

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
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
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.