

Selbstverständnis Entgeltgleichheit?!

Newsletter Nr. 1

Hintergrund, Fakten und Schlaglichter für Unternehmen in MV

Liebe Leserinnen und Leser,

Das Thema gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit beschäftigt die Gesellschaft schon seit vielen Jahren. Doch gab es auch eine positive Entwicklung oder sind wir auf der Stelle stehengeblieben? Wie ist die Situation in Deutschland und speziell in Mecklenburg-Vorpommern? Welche Lösungswege gibt es, um Entgeltdiskriminierung zu reduzieren?

Mit all diesen Fragen haben wir uns in den vergangenen Wochen beschäftigt und sie werden uns auch weiterhin im Rahmen unserer Arbeit begleiten. Die bestehenden strukturellen Unterschiede zur Entgelt-(un-)gleichheit waren für unsere Landesregierung Anlass, der Entgeltdiskriminierung in Mecklenburg-Vorpommern mit gezielten Maßnahmen entgegenzuwirken. Das Projekt **„Selbstverständnis Entgeltgleichheit“** soll dazu einen Beitrag leisten und für das Thema Lohngerechtigkeit sensibilisieren.

Tauchen Sie mit uns ein in die spannenden Fragen der Entgeltpolitik:

Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit:

Ist das überhaupt machbar?

Gibt es gleiche und gleichwertige Arbeit?

Arbeiten Männer und Frauen gleich?

Ist ein gleiches Entgelt fair?

Wir informieren Sie gern!

In den nächsten Monaten werden wir regelmäßig Newsletter zu dem Thema Entgeltgleichheit herausgeben. Wenn Sie Interesse daran haben, melden Sie sich bitte per Mail oder Telefon bei uns. Gern können Sie sich auch auf unserer Homepage über Fachpublikationen, Projektergebnisse und Wissenswertes informieren! Wir freuen uns auf Sie unter www.isbw.de/projekte/selbstverstaendnis-entgeltgleichheit.

Inhalt

Entgeltpolitik leicht gemacht	1
Entgeltpolitik im Internationalen Vergleich	2
Steckbrief – „Selbstverständnis Entgeltgleichheit“	3
Statements von Unternehmen	4



Experte: Quebec

In der kanadischen Provinz Quebec schreibt der 1997 eingeführte „Pay Equity Act“ eine betriebsinterne Prüfung potentieller Entgelt-diskriminierung vor. Unternehmen mit mehr als 100 Angestellten müssen **Lageberichte** zur Entgeltgleichheit vorlegen, für deren Erstellung ein betriebsinternes Entgeltgleichheitskomitee zuständig ist. Für den Bericht müssen alle Angestellten nach Aufgaben, Verantwortung, Qualifikation und Entlohnung in **Stellenklassen** eingeteilt werden.

Anhand der vier Kriterien „geforderte Qualifikation“, „Verantwortung“, „physische und mentale Beanspruchung“ und „Arbeitsbedingungen“ soll die Entlohnung für die jeweiligen Stellenklassen festgelegt werden. Nötige Anpassungen müssen im Laufe von vier Jahren umgesetzt werden, anschließend gibt es regelmäßige **Auditierungs-Verfahren**.

Falls ein Unternehmen keinen Bericht vorlegt, werden Geldstrafen in Höhe von bis zu 15.000 Dollar verhängt. Unternehmen mit weniger als 100 Angestellten müssen ebenfalls Lageberichte erstellen, haben dabei jedoch weniger Auflagen.

Überwacht wird die Erstellung der Entgeltbemessungspläne durch eine dreiköpfige, unabhängige **Entgeltgleichheitskommission**.

Literatur-Tipp:

Gesetzgebung zur Entgeltgleichheit im internationalen Vergleich; 18.03.2015; Hrsg. Antidiskriminierungsstelle des Bundes

News für Fachexpertinnen und Fachexperten: Entgeltpolitik im (inter)nationalen Vergleich

Christiane und Thomas arbeiten im selben Unternehmen. Beide haben eine kaufmännische Ausbildung und üben die gleiche Tätigkeit aus. Nur – auf dem Lohnzettel von Thomas stehen jeden Monat ca. 300 Euro brutto mehr.

Ein Einzelbeispiel? Leider nein...

Deutschland befindet sich mit Rang 25 von 28 Staaten unter den Schlusslichtern Europas. Jüngste statistische Auswertungen zur Entgeltgleichheit 2015 zeigen, dass in Deutschland eine unbereinigte Entgeltlücke (Gender Pay Gap) zwischen Frauen und Männern – bezogen auf das durchschnittliche Stundenentgelt – von **21 Prozent** besteht.

Obwohl der Lohnrückstand der Frauen gegenüber den Männern in unserem Bundesland bei lediglich **6 %** liegt, besteht dennoch auch in Mecklenburg-Vorpommern die Notwendigkeit, einen Beitrag für eine tatsächliche Geschlechtergerechtigkeit hinsichtlich der Entgeltgleichheit zu leisten. Eine zentrale Ursache für den Befund ist das insgesamt in M-V vorherrschende niedrigere Lohnniveau, das eine größere Lücke gar nicht erst entstehen lässt.



In Europa

In allen 28 Ländern der EU verdienen Frauen im Durchschnitt weniger als Männer. Allerdings variiert der Gender Pay Gap – der Unterschied der durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste abhängig beschäftigter Frauen und Männer – zwischen den Ländern beträchtlich: Am kleinsten ist er in Slowenien (knapp 3 Prozent) und am größten in Estland (28 Prozent).

Was gibt es für Beispiele gesetzlicher Regelungen zu Entgeltgleichheit in anderen Ländern? Welche Arbeitgeber sind direkt betroffen? Gibt es ein regelmäßiges Monitoring durch eine unabhängige Einrichtung?

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat all` diese Fragen exemplarisch anhand der Gesetzgebungen in zahlreichen Ländern untersucht. Wir möchten Ihnen an dieser Stelle die Länder Schweden und Schweiz kurz vorstellen. Die kanadische Region Quebec (Spalte links) kann durchaus als Experte auf dem Gebiet bezeichnet werden.

In **Schweden** ist eine gesetzlich verankerte Ombudsstelle für die Überwachung der Entgeltgleichheit zuständig. Die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz ist durch den „Discrimination Act“ untersagt. Unternehmen mit mehr als 25 Mitarbeitenden sind verpflichtet, einen Lagebericht zur Entgeltgleichheit sowie einen Aktionsplan mit Gehaltsanpassungsmaßnahmen zu erstellen. Der Lagebericht enthält Entgeltbemessungen und Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen in vergleichbaren Stellen. Bei Nichteinhaltung der Aktionspläne werden Sanktionen auferlegt.

Durch das in der Bundesverfassung (Art. 8) verankerte Gleichstellungsgesetz sind Unternehmen in der **Schweiz** zur Entgeltgleichheit angehalten. Zu den Kriterien zur aufgabenübergreifenden Vergleichbarkeit zählen persönliche Qualifikationsmerkmale, arbeitsplatzbezogene Faktoren und das Geschlecht. Im Auftrag der Regierung führt das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau Kontrollen durch. Bei Verstoß des Gesetzes drohen Konventionalstrafen und ein Ausschluss aus dem Beschaffungsverfahren.

Steckbrief

„Selbstverständnis Entgeltgleichheit“

Wozu können Sie beitragen?

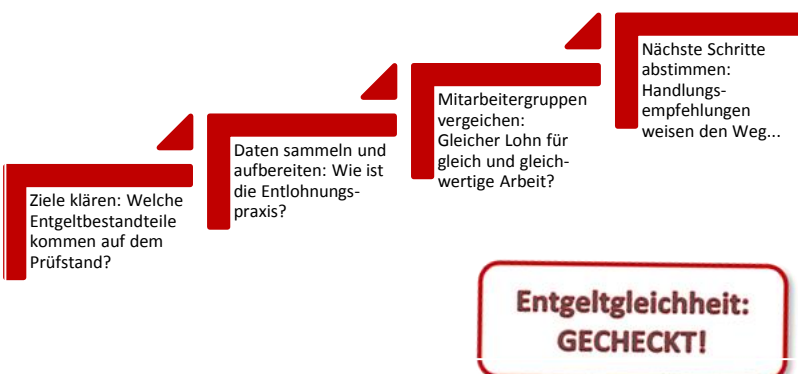
Machen Sie den ersten Schritt und stellen Sie Ihre Entgeltpolitik auf den Prüfstand. Anhand wissenschaftlich entwickelter Instrumente erhalten Sie aussagekräftige Ergebnisse für Ihr Unternehmen. Seien Sie Vorreiter und befördern Sie gemeinsam mit uns das öffentliche und unternehmerische Bewusstsein hier in M-V für die Thematik Entgelttransparenz und Lohngerechtigkeit. Die Ergebnisse sollen Wege für eine gerechte Entgeltpolitik aufzeigen und zur Nachahmung inspirieren.

Wer arbeitet zusammen?

Die Stützpfiler des Projektes sind Unternehmen aus Mecklenburg-Vorpommern. Zugleich arbeiten wir mit den Unternehmensverbänden, Gewerkschaften und Kammern sowie den Gleichstellungsbeauftragten in den Regionen und Landkreisen.

Was erwartet uns als Unternehmen konkret?

In Ihrem Unternehmen wollen wir gemeinsam am „Selbstverständnis Entgeltgleichheit“ arbeiten. Wir wollen Sie begleiten auf dem Weg zur Feststellung einer fairen Entgeltpolitik. Dabei sind folgende Schritte geplant:

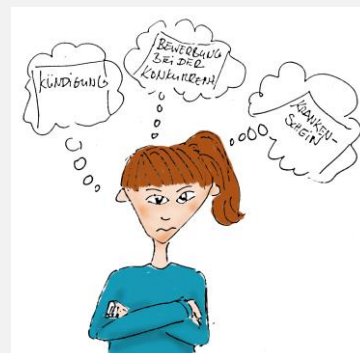


Termine

10 Jahre Equal Pay Day am 18. März 2017 (www.equalpayday.de)

Im kommenden Jahr wird der 10. Equal Pay Day in Deutschland gefeiert. Wirklich ein Grund zu feiern? Wohl eher nicht. Die Lohnlücke hat sich in den letzten zehn Jahren nur um wenige Prozentpunkte gesenkt. Das Bewusstsein für sie ist aber deutlich gewachsen. Gute Voraussetzungen also, um Maßnahmen auf den Weg zu bringen, die sie wirklich verschwinden lassen.

Der **Equal Pay Day** markiert symbolisch den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied, der laut Statistischem Bundesamt aktuell 21 Prozent in Deutschland beträgt. Umgerechnet ergeben sich daraus 77 Tage. Angenommen Männer und Frauen bekommen den gleichen Stundenlohn: Dann steht der Equal Pay Day für den Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer schon seit dem 1. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden.



Ihre Vorteile

Es sind nicht nur die rechtlichen Vorschriften, die Sie als Unternehmen dazu veranlassen sollten, Entgeltgleichheit zu gewährleisten. Es gibt auch ökonomische Gründe.

- Die Zufriedenheit und Motivation aller Beschäftigten werden durch eine transparente und erfolgreiche Entgeltgleichheitspolitik gesteigert.
- Nur zufriedene und motivierte Beschäftigte fühlen sich langfristig an das Unternehmen gebunden, was die Kosten durch Fluktuation senkt und Investitionen in Einarbeitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen rentabler macht.
- Auch das Image des Unternehmens nach außen wird durch eine transparente und erfolgreiche Entgeltgleichheitspolitik positiv beeinflusst.
- Ein gutes Image auf dem Arbeitsmarkt hilft, qualifiziertes Personal zu gewinnen und langfristig zu binden, was Wettbewerbsvorteile mit sich bringt.
- Eine transparente und systematisch gestaltete Entgeltpolitik ist ein Zeichen handwerklich guter und kompetenter Personalarbeit.



Eine ganz alltägliche Geschichte...?!

Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in Deutschland hat vielschichtige Ursachen: Neben der unterschiedlichen Berufswahl ist auch die familienbedingte Erwerbsunterbrechung und der anschließende Wiedereinstieg in Teilzeit ein Grund – denn hier sind es oft nur die Frauen, die im Beruf kürzer treten. Und das hat Folgen – Stichwort Altersvorsorge. Der Film vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zeigt, an welchen Weichenstellungen im Leben die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen entsteht.

Link-Tipp:

Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familie und Jugend; Mediathek; Lohnlücke Teil 1 und Teil 2

Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit - Statements von Unternehmen

„Ein ausgeglichenes Vergütungsniveau ist ein wichtiger Baustein, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.“

(Sascha Kamp, TUI AG)

„Wir wissen: Die Zukunft unseres Unternehmens hängt in hohem Maße davon ab, ob es sich Frauen und Männern als attraktiver Arbeitgeber präsentieren kann. Eine Grundvoraussetzung ist, dass es tatsächlich gleiche Rahmenbedingungen und Chancen bieten kann.“

(Dr. Isabella Heidinger, Weleda)

„Auch in tarifgebundenen Unternehmen gibt es Unterschiede in der Bezahlung von Frau und Mann.“

(Claudia Hoffmann, Marienhaus Klinikum Bendorf)

„Lohnungleichheit ist eines von vielen wichtigen Themen für attraktive Arbeitgeber.“

(Axel Kühn, DB Schenker)

Impressum

Institut für Sozialforschung und berufliche Weiterbildung
(ISBW) gGmbH Neustrelitz
Staatlich anerkannte Einrichtung der Weiterbildung
Markt 12
17235 Neustrelitz
Internet: www.isbw.de

Das Projekt wird gefördert von der Europäischen Union und dem Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern.