

Selbstverständnis Entgeltgleichheit?!

Newsletter Nr. 3

Hintergrund, Fakten und Schlaglichter für Unternehmen in M-V

Liebe Leserinnen und Leser,

wer den Durchblick hat, kommt schneller ans Ziel – auch und gerade in Sachen Equal Pay. „Transparenz gewinnt“ so lautet das Motto für die Kampagne zum nächsten Equal Pay Day am **18. März 2018**. Die Vorbereitungen laufen sowohl regional als auch überregional. Am 9. November fand die Auftaktveranstaltung in Berlin beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend statt.

Lassen Sie uns in diesem Newsletter wieder gemeinsam einen Blick in die Projektumsetzung werfen. Warum beteiligen sich die Unternehmen und welche ersten Ergebnisse konnten erzielt werden? Anhand von Statements und Diagrammen gewähren wir Ihnen einen kleinen Einblick. Frau Dr. Andrea Jochmann-Döll, die Mitentwicklerin des eg-check's, steht uns in einem Kurzinterview Rede und Antwort zum Thema Entgeltgleichheit aktuell und in der Zukunft.

In der Rubrik „Wissenswertes und Interaktives zum Thema Entgelt(un)gleichheit“ lernen Sie u. a. den Monitor Entgeltgleichheit und das Fair Pay Innovation Lab kennen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß!

Ausstellungseröffnung „Entgeltgleichheit JETZT“

Die Ausstellung soll auf die Ungleichheiten bei der Entlohnung zwischen Frauen und Männern aufmerksam machen, die Gründe der Lohnunterschiede in die Öffentlichkeit tragen, ein Bewusstsein für die Problematik schaffen, Entscheider sensibilisieren und motivieren, damit sich die Entgeltlücke in Deutschland und in Mecklenburg-Vorpommern (endlich) schließt.

Dafür haben sich Menschen aus unserem Bundesland im Rahmen der Equal-Pay-Day-Kampagne mit ihrem Standpunkt zur Entgeltgleichheit „Entgeltgleichheit JETZT! Ich bin für die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern, weil...“ stark gemacht.

Die Ausstellung wurde am **6. November in Rostock** auf der Tagung „Unverzichtbar oder Überholt? Kommunale Gleichstellungsarbeit in Mecklenburg-Vorpommern“ eröffnet. Als Wanderausstellung wird sie in den nächsten Monaten an mehreren Standorten in MV zu sehen sein.

Inhalt

Ausstellungseröffnung „Entgeltgleichheit JETZT“	1
Ein Blick in das Projekt	2
Interview mit Frau Dr. Andrea Jochmann-Döll	3
Wissenswertes und Interaktives zum Thema Entgelt(un)gleichheit	4



Projekt-Blitzlicht

Warum haben Sie sich am Projekt beteiligt? Was waren Ihre Ziele und welche ersten Ergebnisse können kommuniziert werden?

Albert-Schweitzer-Familienwerk M-V e.V.

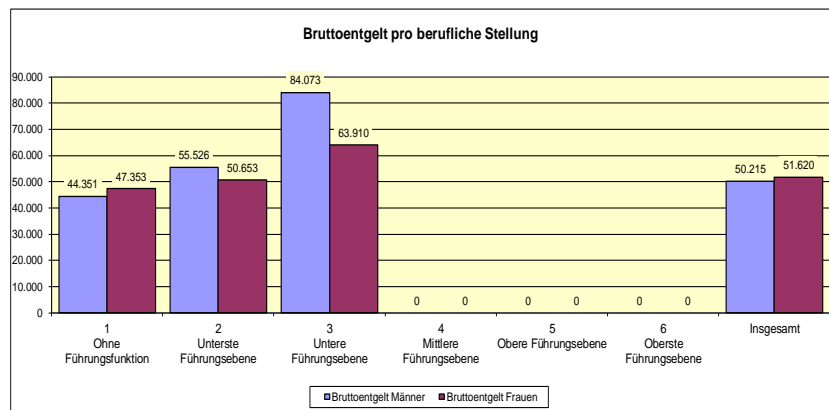
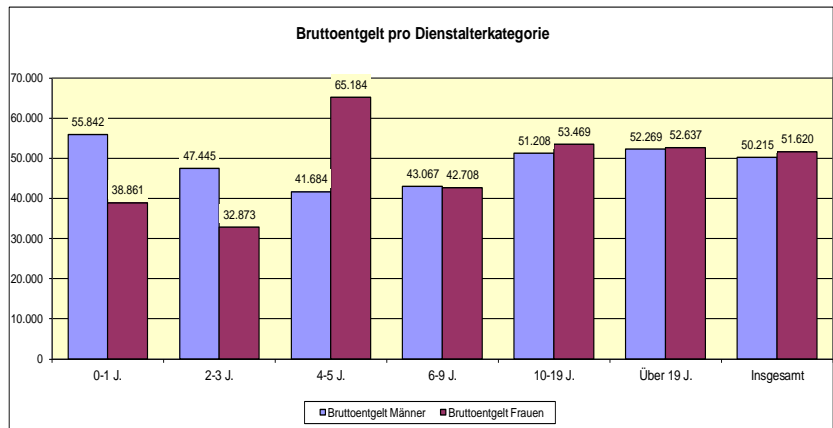
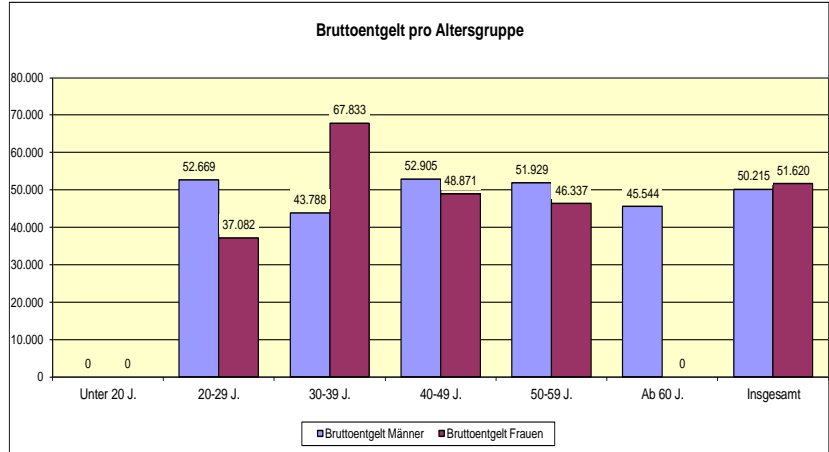
In der gegenwärtigen Zeit stehen wir besonders im sozialen Bereich vor dem Problem, dass es uns an Fachkräften mangelt. Unser Familienwerk hat sich in den letzten Jahren viele Gedanken dazu gemacht wie wir diesem Problem entgegenwirken können. Wir haben unterschiedliche Instrumente zur Gewinnung und Bindung neuer und bestehender Fachkräfte gefunden. Ein Instrument ist natürlich eine angemessene und am Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst orientierte Bezahlung.

Das Projekt Selbstverständnis Entgeltgleichheit erschien uns als eine sinnvolle Möglichkeit eine objektive Betrachtung unserer Entgelte vorzunehmen. Zudem ist es im sozialen Bereich oft der Fall das Frauen und Männer nicht gleichwertig vergütet werden. Wir haben ein relativ ausgewogenes Verhältnis an Männern und Frauen in unserem Verein, daher war es spannend zu überprüfen, ob wir tatsächlich eine, wie wir es uns wünschen, Entgeltgleichheit für beide Geschlechter haben.

Nach der Aufnahme aller Daten durch das ISBW und deren Aufarbeitung ist für uns ersichtlich, dass unsere Kolleginnen und Kollegen nachweislich ein ihrer Qualifikation und Betriebszugehörigkeit annähernd gleiches Gehalt bekommen. Abweichungen in den Entgelten sind begründet durch die Entgeltverhandlungen in den unterschiedlichen Landkreisen.

Ein Blick in das Projekt

Nachdem wir Ihnen im letzten Newsletter eine Übersicht der im Projekt beteiligten Unternehmen gezeigt haben, möchten wir nun auszugsweise die Unternehmen zu Wort kommen lassen und Ihnen anonym einige Auswertungen der Entgeltprüfungen zeigen.



Interview mit Dr. Andrea Jochmann-Döll

2

Frau Jochmann-Döll ist freiberuflich tätig als Beraterin und Wissenschaftlerin mit dem Schwerpunkt diskriminierungsfreie Gestaltung von Entgeltsystemen und Mit-Entwicklerin des Instrumentariums eg-check.de zur Prüfung der Entgeltgleichheit auf tariflicher, betrieblicher und individueller Ebene.

Wie lässt sich Lohngleichheit in der Praxis gestalten? Wie profitieren die Unternehmen davon?

Die Basis für Lohngleichheit, also für geschlechtergerechte Entgeltsysteme in Unternehmen ist eine systematische, transparente und nachvollziehbare Gestaltung der Regeln und Verfahren der Entgeltfindung. Dies entspricht weitgehend gutem „personalwirtschaftlichem Handwerk“ – die gleichzeitig zu beachtenden Gender-Aspekte lassen sich beispielsweise dem Prüfinstrumentarium eg-check.de entnehmen, es gibt aber auch mittlerweile eine Reihe wissenschaftlicher oder praxisorientierter Literatur zum Thema.

Geschlechtergerechte Entgeltpolitik kann Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt als moderner und fairer Arbeitgeber kennzeichnen und die Personalgewinnung unterstützen. Intern trägt Entgeltgleichheit zur Zufriedenheit und Motivation von Beschäftigten bei, während schon die Befürchtung unfairer und diskriminierender Entgelte zu Demotivation, Konflikten und Unzufriedenheit führen dürfte.

Und im Übrigen: Nur diskriminierungsfreie Entgeltsysteme und Entgeltpraxis sind legal!

Wie wird sich das Entgelttransparenzgesetz in Deutschland auswirken?

Rein rechtlich befürchte ich, dass das Entgelttransparenzgesetz nicht viel bewirken wird. Allzu schwach und unverbindlich sind das Auskunftsrecht und die Bestimmungen zu Prüfverfahren und einem Entgeltgleichheitsbericht ausgefallen. Auch die Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung vor Gericht wurden leider nicht verbessert. Und die Tarifverträge? Sie gelten quasi automatisch als diskriminierungsfrei, so, als ob es den Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung nicht gebe. Dabei wird er doch im Gesetz selbst definiert.

Gleichstellungspolitisch könnte das Gesetz jedoch schon einiges bewegen. Denn zentrale Begriffe der Entgeltgleichheit sind nun per Gesetz definiert; dies gibt ihnen einen höheren Bekanntheitsgrad bei potentiellen Betroffenen und gleichstellungspolitischen Akteuren und Akteurinnen. Und möglicherweise auch ein stärkeres Gewicht in Diskussionen über die Entgeltgleichheit. Und allein das Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes bewirkt, dass die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern stärker ins gesellschaftliche Bewusstsein rückt und häufiger auf die Tagesordnung gesetzt wird – in Unternehmen, bei Tarifparteien und unter Kollegen und Kolleginnen.

Welche Zukunftsprognosen wagen Sie zum Thema Entgeltgleichheit?

Jahreszahlen möchte ich hier nicht nennen – dafür sind zu viele Unbekannte in der Gleichung. Außerdem könnte eine solche Prognose entmutigend wirken, wenn ich die Veränderungsgeschwindigkeit der Vergangenheit in die Zukunft fortschreibe. Ich glaube allerdings, dass der momentane Zeitpunkt günstig ist, um die Geschwindigkeit zu erhöhen, in der wir uns dem Ziel der Entgeltgleichheit der Geschlechter nähern. Wir sollten ihn nutzen!

Hessischer Lohnatlas

Der hessische Lohnatlas schafft erstmals für ein Bundesland eine Datengrundlage, die versehen mit Detailanalysen, die Transparenz hinsichtlich der Entgeltgleichheit herstellt. Die Analysen beziehen sich auf zwei Perspektiven: Zum einen schafft der Hessische Lohnatlas einen systematischen Überblick zu den Unterschieden und Gemeinsamkeiten der hessischen Kreise und kreisfreien Städten. Zum anderen wird für jeden der 26 Kreise und kreisfreien Städte ein Kommunal-dossier vorgelegt, in welchem die jeweilige Entgeltsituation kleinteilig und eingebettet in weitere Hintergrunddaten analysiert wird.

Die erhobenen Daten mit dem Bezugsjahr 2015 sind im Hessischen Lohnatlas nach den Merkmalen Geschlecht, Berufssektoren, Staatsangehörigkeit und Qualifikationsniveau ausgewertet worden mit Fokus auf den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männern in Vollzeit. Im Vergleich von Frauen und Männern, die beide in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, verdienen Frauen in Hessen 2015 durchschnittlich 14 Prozent weniger, wobei auch regionale Unterschiede bei der Höhe der Lohnungleichheit festgestellt worden sind.

(Vgl. Hessischer Lohnatlas; Hessisches Ministerium für Soziales und Integration)



Wissenswertes und Interaktives zum Thema Entgelt(un)gleichheit

Informationsbroschüren zum Entgelttransparenzgesetz

Ein Leitfaden für Arbeitgeber sowie für Betriebs- und Personalräte

Die Praxisbroschüre enthält Informationen zum individuellen Auskunftsanspruch, zu betrieblichen Prüfverfahren und zur Berichtspflicht über Gleichstellung und Entgeltgleichheit. Anhand von Musterbeispielen und Checklisten wird insbesondere das Vorgehen bei einem individuellen Auskunftsanspruch veranschaulicht.

Mehr Chancen für Beschäftigte

Die Broschüre beantwortet Fragen zum Gebot des gleichen Entgelts zwischen Frauen und Männer für gleiche und gleichwertige Arbeit, insbesondere zum individuellen Auskunftsanspruch. Anhand von Musterformularen und Musterbeispielen werden die Rechte der Beschäftigten und die Informationen, die sie mit der Auskunft erhalten können, praxisnah erläutert.



(Hrsg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

Der „**Monitor Entgeltgleichheit**“ ist ein kostenfreies Online-Tool, das Arbeitgeber bei der Umsetzung des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen unterstützt. Der Monitor ermöglicht die Durchführung betrieblicher Prüfverfahren nach dem Entgelttransparenzgesetz. Entgeltregelungen können auf die Einhaltung des Gebots der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern überprüft werden. Damit kann die Beantwortung individueller Auskunftsanfragen von Beschäftigten erleichtert werden. Arbeitgeber, die ihre Entgeltregelungen und -strukturen transparent machen, schaffen Nachvollziehbarkeit und Vertrauen. Dabei unterstützt der Monitor Entgelttransparenz durch einen übersichtlichen Ergebnisbericht. Darüber hinaus ermöglicht die Zusatzfunktion der Verdienststrukturanalyse Einblicke in weitere personalwirtschaftliche Handlungsfelder, wie die Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Tätigkeitsbereiche und Führungsebenen im Unternehmen.

Das „**Fair Pay Innovation Lab**“ unterstützt Unternehmen bei der praktischen Umsetzung von Lohngerechtigkeit im Alltag, zeigt konkrete Umsetzungsstrategien auf und schafft Raum für den Dialog aller Beteiligten auf dem Arbeitsmarkt. Hierzu werden Finanzexpertise, aktuelle Forschungsergebnisse und langjährige Erfahrung in der Unternehmensberatung verknüpft. Das FPI agiert neutral und ist an keine Partei, keine Organisation und keinen Verband gebunden.

Der „**Digitale Gleichstellungsatlas**“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend liefert einen umfassenden Überblick über die regionalen Unterschiede bei der Gleichstellung von Männern und Frauen in Deutschland. Anhand von 38 Indikatoren zeigt er auf, wie hoch der Anteil von Frauen an Führungspositionen in Politik, Wissenschaft und Wirtschaft ist, welche geschlechtsspezifischen Unterschiede es bei Bildung und Berufswahl gibt oder wie sich Männer und Frauen Erwerbs- und Sorgearbeit aufteilen.

Der „**StepStone Gehaltsreport 2017**“ liefert Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgeber/-innen einen umfassenden Überblick über Durchschnittsgehälter in der Bundesrepublik mit detaillierten Daten je nach Branche, Berufsfeld, Berufserfahrung und Unternehmensgröße. Für den Gehaltsreport hat StepStone die Gehaltsdaten von rund 60.000 Fach- und Führungskräfte ausgewertet, die an einer Online-Befragung teilgenommen haben. Die angegebenen Durchschnittsgehälter sind Bruttojahresgehälter mit allen variablen Bezügen. Aus Gründen der Vergleichbarkeit wurden nur Angaben von Arbeitnehmern in Vollzeit berücksichtigt.

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.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Europäische Fonds EFRE, ESF und ELER
in Mecklenburg-Vorpommern 2014-2020



Ministerium für Soziales,
Integration und Gleichstellung