

Selbstverständnis Entgeltgleichheit?!

Newsletter Nr. 4

Hintergrund, Fakten und Schlaglichter für Unternehmen in M-V

Liebe Leserinnen und Leser,

wir haben in den letzten Wochen wieder interessante Informationen rund um das Thema Entgelt(un)gleichheit zusammengetragen. Freuen Sie sich auf einen kurzen Rückblick zu den zahlreichen Aktionen rund um den Equal Pay Day am 18. März. Gern möchten wir Ihnen auch wieder Neuigkeiten aus unserem Projekt mitteilen. Ein Highlight war hier die Auszeichnung von vier Unternehmen aus Mecklenburg-Vorpommern durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Frau Prof. Dr. Ute Klammer gib in einem Interview einen kleinen Einblick über den vor kurzem entwickelten „Comparable Worth-Index“. Dieser misst inwieweit sich die Anforderungen und Belastungen in den beruflichen Tätigkeiten von Frauen und Männern unterscheiden bzw. welche Tätigkeiten gleichwertig im Sinne der Arbeitsbewertung sind.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß!

Rückblick und Ausblick...

Rund um den diesjährigen Equal-Pay-Day am 18. März gab es in Mecklenburg-Vorpommern zahlreiche Aktionen. Unter dem Motto "Wir lassen uns nicht die Butter vom Brot nehmen" haben Akteure in Wismar einen Infostand mit belegten Broten, heißen Getränken und Informationen rund um den EPD aufgebaut und mit Bürgerinnen und Bürgern die Gespräche zum Thema gesucht. In Boizenburg hieß es „Shoppen gegen den Lohnfrust“. 19 teilnehmende Geschäfte lockten die Kundinnen mit einer 21-Prozent-Rabatt-Aktion in die Geschäfte. In Schwerin wurden Brötchentüten mit dem Aufdruck „...weil die Brötchen für Frauen und Männer gleich viel kosten!“ auf dem Marienplatz verteilt. Die Gleichstellungsministerin, Stefanie Drese, hat die Ausstellung „Entgeltgleichheit JETZT“ im Sozialministerium eröffnet (siehe Bilderleiste Seite 3). Viele weitere Aktionen gab es in unserem Bundesland die auf die immer noch währende Ungleichbehandlung aufmerksam gemacht haben.

Vor uns steht der **M-V Tag vom 18. bis 20. Mai in Rostock**. Wir werden mit dem Thema Entgeltgleichheit im Pavillon des Sozialministeriums vor Ort sein. Wir freuen uns anregende Gespräche mit Ihnen.

Neugierig machen möchten wir Sie auch bereits heute auf unsere **Fachtagung am 19. Oktober in Schwerin**. Detaillierte Informationen erhalten Sie auf unserer Homepage oder bei Diana Wienbrandt (diana.wienbrandt@isbw.de).

Inhalt

Rückblick und Ausblick	1
Ein Blick in das Projekt	2
Interview mit Prof. Dr. Ute Klammer	3
Wissenswertes und Interaktives zum Thema Entgelt(un)gleichheit	4



Projekt-Blitzlicht

Im März zeichnete die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Berlin vier Unternehmen aus Mecklenburg-Vorpommern aus, die ein Verfahren zur Feststellung einer fairen Entgeltpolitik erfolgreich durchlaufen und damit einen konkreten Beitrag zur Umsetzung der EU-Maßgabe „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ geleistet haben (siehe Bilderleiste auf dieser Seite).

Für das Zertifikat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes müssen sich die Unternehmen intensiv mit den betrieblichen Entgeltstrukturen auseinandersetzen, Defizite aufdecken und mögliche Maßnahmen zur Verbesserung identifizieren.

Zertifiziert wurden das Albert-Schweitzer-Familienwerk Mecklenburg Vorpommern e.V., die mwh HIRSCH Steuerberatungsgesellschaft mbH und die HST Hanse Treuhand Steuerberatungs GmbH sowie die Stadtwerke Neustrelitz GmbH.

„ ‚Im Einfachen liegt das Geniale‘. Das soll auch für die Entwicklung innerhalb dieses Projektes gelten. Gerechtigkeit ist relativ. Jeder Mensch empfindet seine eigene Gerechtigkeit. Als Führungskraft ist es meine Aufgabe, diese eigene Wahrnehmung zu erkennen und die Zufriedenheit des Mitarbeiters und des Unternehmens dabei im Blick haben.“ *Daniel Hirsch, Geschäftsführer von der mwh HIRSCH Steuerberatungsgesellschaft mbH und der HST Hanse Treuhand Steuerberatungs GmbH.*

Ein Blick in das Projekt

In diesem Newsletter möchten wir Ihnen das Instrument „Paarvergleich zum anforderungsbezogenen Grundentgelt“ vorstellen. Der Paarvergleich bietet die Möglichkeit, Ungleichbehandlung beim Grundentgelt auf der individuellen Ebene sichtbar zu machen. Er zeigt, wie Tätigkeiten nach den bestehenden Regelungen bewertet und bezahlt werden.

In den folgenden Abbildungen sehen Sie ein mögliches Anwendungsbeispiel (Vgl. www.eg-check.de).

Die Tätigkeit der Frau ist niedriger eingruppiert und bezahlt als die Tätigkeit des Mannes. Die Eingruppierung wird mit Hilfe des folgenden Paarvergleichs näher überprüft.

Paarvergleich zum anforderungsbezogenen Grundentgelt		
Vergleichsaspekte	Frau	Mann
Tätigkeiten	Leitung der Küche	Leitung der Werkstatt
Bewertete Anforderungen und Belastungen	Tätigkeit, die fachbezogene Kenntnisse erfordert, die durch eine einschlägige Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikation erworben wurden, und mehrjährige berufliche Praxis voraussetzt	Tätigkeit, die sich durch besondere Verantwortung aus der Entgeltgruppe VIII heraushebt
Entgeltgruppe	VIII	IX
Anforderungsbezogenes Grundentgelt (Grundstufe) in €	3.750	3.900

Quelle: HBS

Der Paarvergleich zeigt, dass die höhere Eingruppierung der Tätigkeit der Werkstattleitung nur mit einer „besonderen Verantwortung“ begründet wird. Bei der Tätigkeit der Küchenleitung wird Verantwortung nicht bewertet, obwohl es sich ebenfalls um eine Leitungstätigkeit handelt. Diese Vergleichsbetrachtung gibt einen ersten Hinweis darauf, dass die Tätigkeit der Frau unterwertet ist. Sie lässt allerdings noch keine zuverlässige Einschätzung zu, ob die beiden Tätigkeiten tatsächlich gleichwertig sind. Hierzu dient der zweite „Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten“.

Zusammenfassende Übersicht des Paarvergleichs zum anforderungsbezogenen Grundentgelt					
Bewertung-Soll					
Anforderungen/Belastungen	Leitung Küche	Leitung Werkstatt	Anforderungen/Belastungen	Leitung Küche	Leitung Werkstatt
1. Anforderungen an das Wissen und Können			2. Psycho-soziale Anforderungen		
1.1 Fachkenntnisse und Fertigkeiten	4	4	2.1 Kommunikationsfähigkeit	2	2
1.2 Fachbezogene Zusatzqualifikationen	1	1	2.2 Kooperationsfähigkeit	1	1
1.3 Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten	2	2	2.3 Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen	1	1
1.4 vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis	2	2	2.4 Belastende psycho-soziale Bedingungen	1	1
1.5 Planen und Organisieren	2	2	Zwischensumme	5	5
1.6 Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen	1	1			
1.7 Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration	0	0			
Zwischensumme	12	12			
3. Anforderungen an Verantwortung			4. Physische Anforderungen		
3.1 Verantwortung für Geld oder Sachwerte	1	1	4.1 Anforderungen an die Körperkraft	1	1
3.2 Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit und die Datensicherheit	1	1	4.2 Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane	0	0
3.3 Verantwortung für die Arbeit anderer und (strategische) Führung	4	3	4.3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen	2	2
3.4 Verantwortung für die Umwelt	0	0	4.4 Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen	2	3
Zwischensumme	6	5	Zwischensumme	5	6
			Summe der Stufenzahlen, ungewichtet	28	28

Quelle: HBS

Beide Tätigkeiten haben laut Paarvergleich die gleichen Anforderungen. Damit scheint sich der Anfangsverdacht in diesem Anwendungsbeispiel bestätigt zu haben, dass die Tätigkeit der Küchenleiterin unterbewertet ist.



Interview mit Prof. Dr. Ute Klammer

3

zur Studie „Comparable Worth: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?“

Prof. Dr. Ute Klammer ist seit 2016 geschäftsführende Direktorin des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) und Professorin an der Fakultät Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen.

In wenigen Sätzen: Was misst der „Comparable-Worth“-Index und warum haben Sie diesen entwickelt?

Im Rahmen der so genannten „Devaluationshypothese“ wurden die geringeren Verdienste in weiblich dominierten Berufen schon lange Zeit theoretisch mit einer generell bestehenden Abwertung weiblicher Erwerbsarbeit in Zusammenhang gebracht. Bislang fehlte ein statistischer Maßstab, mit dem die Anforderungen und Belastungen von Frauen und Männern im Beruf geschlechtsneutral verglichen werden konnten. Im Rahmen unseres Forschungsprojekts konnten wir erstmals ein statistisches Messinstrument entwickeln („CW-Index“), das es erlaubt, die beruflichen Anforderungen und Belastungen geschlechtsneutral abzubilden. Mithilfe des CW-Index lässt sich statistisch erstmals überprüfen, inwieweit sich die Anforderungen und Belastungen in den beruflichen Tätigkeiten von Frauen und Männern unterscheiden bzw. welche Tätigkeiten gleichwertig im Sinne der Arbeitsbewertung sind.

Was besagt die „Devaluationshypothese“?

Die „Devaluationshypothese“ geht der Frage nach, warum die horizontale Arbeitsmarktsegregation systematisch mit Verdienstunterschieden zum Nachteil von Frauen verbunden ist. Ausgehend von geschlechtersoziologischen Überlegungen werden die geringeren Verdienste von Frauen mit bestehenden gesellschaftlichen Statusunterschieden in Verbindung gebracht. Frauen und Männern werden demnach am Arbeitsmarkt unterschiedliche Kompetenz- und Leistungserwartungen entgegen gebracht und der geringere gesellschaftliche Status von Frauen überträgt sich auch auf die Berufe, die in der Mehrzahl von ihnen ausgeübt werden.

Was sind die zentralen Forschungsergebnisse und Ihre Empfehlungen an Politik und Wirtschaft?

Im Ergebnis unserer Studie bestätigt sich eine geschlechterdifferente Entlohnung der beruflichen Anforderungen und Belastungen im Rahmen männlicher und weiblicher Erwerbsarbeit, die sich nicht auf andere verdienstrelevante Merkmale der Arbeit von Frauen und Männern zurückführen lässt. Die Analysen zeigen außerdem, dass diese nach Geschlecht ungleiche Entlohnung gleicher und gleichwertiger Arbeit zuungunsten der weiblichen Erwerbstätigen zum Gender Pay Gap beiträgt. Damit wird die Rolle einer nicht geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung deutlich.

Mit dieser Erkenntnis liefert die Studie einen wissenschaftlichen Beitrag zur Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps und macht die soziale Ungleichheitsdimension aufgrund des Geschlechts sichtbar. Es erscheint ratsam, für alle Arbeitgeber_innen verpflichtende Regelungen zu implementieren, die anhand geeigneter Instrumente sowohl die Überprüfung der Verfahren der Arbeitsbewertung als auch die Überprüfung ihrer betrieblichen Umsetzung vorsehen. Dazu sollten auch auf der Tarifvertrags- und Betriebsebene Aktivitäten zur Prüfung erfolgen. Mit dem CW-Index liegt zugleich ein Maßstab für gleichwertige Berufsgruppen vor, an dem sich Aufwertungsbestrebungen für bestimmte Berufe orientieren können. Z.B. können die Analysen mit dem CW-Index zur Bewertung und Bezahlung von Sorgeberufen politisch Verwendung finden.

Das Gender Pay Gap Experiment

Artikel von TERRE DES FEMMES – Menschenrechte für die Frau e.V.

Chancengleichheit der Geschlechter und Lohngerechtigkeit? Weit gefehlt. Zusammen mit Jung von Matt/SAGA GmbH beweist TERRE DES FEMMES in einem bislang einzigartigen sozialen Experiment mit Transgenderpersonen: Tatsächlich bekommen Frauen bis zu 33 Prozent weniger Geld für die gleiche Arbeit.

Das Experiment: Dieselbe Person mit derselben Qualifikation bewirbt sich für denselben Job – einmal als Frau, einmal als Mann.

Das Ergebnis: Ein Mensch, zwei verschiedene Gehälter.

Mit versteckter Kamera filmte Jung von Matt/SAGA im Auftrag von TERRE DES FEMMES, wie Personaler*innen Frauen und Männer im Gespräch unterschiedlich behandelten - insbesondere wenn es um die Gehaltsverhandlung ging.

„Das ‚Gender Pay Gap‘- Experiment entlarvt die politischen Bemühungen der Gleichstellung der letzten Jahre. Frauen sind noch weit davon entfernt gleich behandelt zu werden“, erklärt die Bundesgeschäftsführerin von TERRE DES FEMMES, Christa Stolle.

Sehen Sie sich das Experiment an

<https://www.youtube.com/watch?v=JZZ8VDgjw34>



Norwegen gleicht Spielerprämien von Frauen und Männern an

Artikel von der WELTN24 GmbH

Als erster Fußballverband der Welt gleicht Norwegen die Zahlungen für die männliche und die weibliche Nationalmannschaft an. Dafür verzichtet das männliche Team auf einen Teil seiner Prämien.

Der norwegische Fußball-Verband (NFF) beschloss, dass die Spielerinnen ab dem Jahr 2018 insgesamt sechs Millionen Norwegische Kronen (640.000 Euro) für ihre Auftritte im Nationaltrikot bekommen. Zuvor belief sich die Summe auf knapp die Hälfte.

Finanziert wird die Gehaltserhöhung unter anderem durch einen Beitrag des männlichen Nationalteams. Das Geld stammt aus dem Budget, mit dem die Spieler für Werbeaktivitäten während der Länderspiele bezahlt werden.

Neben der höheren finanziellen Unterstützung sei vor allem „das Gefühl, wirklich respektiert zu werden“ wichtig für die Frauen. Nationalspielerin Caroline Hansen zeigte sich „dankbar“ für die Vereinbarung. „Für euch ist es vielleicht eine kleine Sache, die sich nicht in eurem monatlichen Gehalt widerspiegelt“. Doch für sie, ihr Team und den gesamten Fußball bedeute es sehr viel.

Wissenswertes und Interaktives zum Thema Entgelt(un)gleichheit

Bundesweit erste Studie zu Preisdifferenzierung nach Geschlecht

Von der Rasierklinge über Kinderspielzeug bis hin zum Kurzhaarschnitt: In einer Studie wurden bundesweit erstmals Produkte und Dienstleistungen auf geschlechtsspezifische Preisdifferenzierungen untersucht. Mit folgendem Ergebnis: Während es bei Produkten kaum Preisunterschiede nach Geschlecht gibt, müssen bei Dienstleistungen wie Frisierangeboten und Textilreinigungen Frauen für die gleiche Leistung deutlich mehr zahlen als Männer.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 20.12.2017, Studie: „Preisdifferenzierung nach Geschlecht in Deutschland“

Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand

Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat eine Analyse der Entgeltordnung des TV-L vorgelegt. Damit thematisiert sie das rechtliche Verbot der mittelbaren Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts, das bereits seit mehr als 50 Jahren gilt. Wie alle betrieblichen und individuellen Vereinbarungen zum Arbeitsentgelt müssen auch Tarifverträge die gleiche Entlohnung gleichwertiger Arbeit gewährleisten, unabhängig davon, ob sie von Frauen oder Männern verrichtet wird. Die nun vorliegenden Ergebnisse der Analyse des TV-L sollen Tarifvertragsparteien Anregungen und Impulse für eine eigenverantwortliche Überprüfung ihrer eigenen entgeltrelevanten Tarifbestimmungen geben.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 16.03.2018, „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder auf dem Prüfstand“

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-Ressource-Prozesse. Auch die diskriminierungsfreie Bewertung von Tätigkeiten spielt eine Rolle im Beratungsprozess.

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



Mecklenburg
Vorpommern
Ministerium für Soziales,
Integration und Gleichstellung