

# Selbstverständnis Entgeltgleichheit?!

## Newsletter Nr. 5

### Hintergrund, Fakten und Schlaglichter für Unternehmen in M-V

#### Liebe Leserinnen und Leser,

wir haben wieder interessante Aspekte rund um die Entgelt(un)gleichheit für Sie zusammengetragen. Werfen Sie mit uns gemeinsam einen Blick in das aktuelle Projektgeschehen - wir befinden uns auf der Zielgeraden. Lassen Sie sich von Frau Jutta Allmendinger in den Alltag einer Müllfrau mitnehmen. Sie ist Mitglied im Aufsichtsrat der Berliner Stadtreinigung und hat diesen Selbsttest gestartet, um zu erfahren, warum in der Sparte „Müllabfuhr“ keine Frauen arbeiten. Lesen Sie außerdem eine kurze Zwischenbilanz zum Entgelttransparenzgesetz und einen Auszug aus dem Interview mit Prof. Dr. Wippermann zu dem Thema „Was macht Unternehmen für Frauen attraktiv?“.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß!

#### ...eingeladen...

#### Fachtagung „Ziel: Entgeltgleichheit – ein Experiment in Mecklenburg-Vorpommern“

"Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit" - Ist das überhaupt möglich? Wie messe ich gleichwertige Arbeit? Wie hoch ist der Gender Pay Gap in Mecklenburg-Vorpommern eigentlich? All' diesen Fragen haben wir uns seit Sommer 2016 im Rahmen des von der Europäischen Union und vom Land Mecklenburg-Vorpommern geförderten Projekts "Selbstverständnis Entgeltgleichheit" ausführlich gewidmet.

Gern möchten wir auf unserer Fachtagung die harten Fakten zur Lohnlücke darstellen, aber auch die individuellen Wege von Unternehmen aufzeigen, die Teil des Projektes wurden. Ist das Thema noch ein Tabu-Thema in den Unternehmen? Welche Schritte sind die Unternehmen gegangen, um eine Entgelt(un)gleichheit festzustellen? Welche Ergebnisse konnten erreicht werden?

Diese und weitere Fragen werden die Unternehmensvertreter\*innen an diesem Tag beantworten. Werden auch Sie ein Teil unseres Entgelt-Experimentes! Wir freuen uns auf Sie.

**Datum: 19. Oktober 2018**

**Uhrzeit: 9.30 - 15.00 Uhr**

**Ort: Demmlersaal, Am Markt 14, 19055 Schwerin**

Anmeldungen und Informationen zur Tagung erhalten Sie bei Diana Wienbrandt ([diana.wienbrandt@isbw.de](mailto:diana.wienbrandt@isbw.de)).

#### Inhalt

Tagung Entgeltgleichheit in M-V	1
Ein Blick in das Projekt	2
Eine Frau geht unter die Müllmänner	3
Wissenswertes zum Thema Entgelt(un)gleichheit	4



## Im Gespräch: Prof. Dr. Carsten Wippermann

Auszüge aus einem Experteninterview für das Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

### Thema: Warum einige Unternehmen für Frauen attraktiv sind - und andere nicht

Welche Argumente sind für Frauen besonders wichtig, um sich für ein Unternehmen zu entscheiden?

Wippermann: Viele Frauen fürchten in Unternehmen nicht die gleichen Einkommens- und Aufstiegschancen zu haben wie Männer. Arbeitgeber, die diese Sorge glaubhaft widerlegen können, sind für Frauen hochattraktiv. Dabei helfen konkrete Zahlen: Wie viele Frauen und Männer haben in den letzten Jahren den Aufstieg geschafft? Welchen Brutstundenlohn erhalten Männer und Frauen bei gleicher Qualifikation und gleicher Position?

Es halten sich ja die Vorurteile, dass es vor allem Männer sind, die nach einem Chefposten streben...

Wippermann: In unseren Studien haben wir festgestellt, dass junge Frauen in gleicher Weise wie Männer beruflich vorwärtskommen und Leitungsverantwortung übernehmen wollen.

Halten Sie eine frauenspezifische Ansprache, z.B. in Stellenausschreibungen für sinnvoll?

Wippermann: Es gibt schon Botschaften, die für Frauen relevanter sind als für Männer. Das Wort „Frauenförderung“ empfindet die junge Generation jedoch als abschreckend. Frauen möchten nicht gefördert sondern befördert werden!

## Ein Blick in das Projekt...



Hier sehen Sie einige Schlagwörter, mit denen sich die Unternehmen gemeinsam mit uns in den letzten Monaten beschäftigt haben. In jedem Unternehmen gibt es individuelle und organisatorische Rahmenbedingungen, die zu berücksichtigen sind. Wir befinden uns derzeit auf der Zielgeraden und möchten in den Unternehmen das Thema „Entgeltgleichheit“ nachhaltig im Rahmen von Vergütungsordnungen, Entgelt- und Bewertungsschemata, Maßnahmenkatalogen zur weiteren Bearbeitung etc. verankern. Das Thema „Entgeltgleichheit / Entgelttransparenz“ wird die Unternehmen auch über das Projekt hinaus noch weiterhin beschäftigen. Vor allem die Kommunikation mit den Mitarbeiter\*innen ist ein Erfolgsfaktor für eine gelingende Entgeltpolitik.

### Best practice Nr. 1



In zwei der projektbeteiligten Unternehmen haben die Geschäftsführer unter der Begleitung der Projektmitarbeiterinnen den Vorstoß gewagt und die Mitarbeiter\*innen im Rahmen eines PowerCamps in das Thema Entlohnung und Gerechtigkeit mit einbezogen. Es war ein intensiver und diskussionsreicher Tag mit vielen neuen Erkenntnissen.

Die Mitarbeiter\*innen waren sehr vertrauensvoll und haben offen folgende Fragen beantwortet:

- Was ist für Sie ein gerechtes Entgelt- / Vergütungssystem?
- Was müsste in Ihrem Unternehmen dafür so bleiben?
- Was müsste sich unbedingt verändern, damit Ihre Erwartungen erfüllt werden?

Die Beantwortung der Fragen hat viele interessante Aspekte geliefert, welche auf jeden Fall bei der Bearbeitung des Thema Entgeltgleichheit und Gerechtigkeit in Unternehmen Berücksichtigung finden werden.

### Best practice Nr.2

Bevor die Mitarbeitenden in den „Genuss“ einer neuen Entgeltordnung kommen, müssen zahlreiche Recherchen, Berechnungen und Vereinbarungen ausgearbeitet werden. Diesen Weg geht derzeit ein weiteres projektbeteiligtes Unternehmen und erstellt eine neue Vergütungsordnung, prüft die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Zuschlagszahlungen und stellt betriebswirtschaftliche Berechnungen auf. Diese Vorlagen werden demnächst dem Vorstand zur Entscheidung vorgelegt. Erst nach dem Vorstandsbeschluss sind in dem eingetragenen Verein die Weichen für eine Änderung der Entgeltsystematik gestellt...

**Hinweis: Prof. Dr. Carsten Wippermann ist am 19. Oktober als Referent Gast unserer Fachtagung.**

# Berliner Stadtreinigung: Eine Frau geht für einen Tag unter die Müllmänner

Auszüge aus Artikel von Jutta Allmendinger, Berliner Tagesspiegel, 2.7.2018

200 Männer frühmorgens. Quirlig, gut aufgelegt, alle in Orange. Sie sitzen an langen Tischen in einer Kantine, trinken Kaffee, manche essen ihre Stullen. Weitere Männer kommen hinzu: Abklatschen, Umarmen, hey Kumpel. Eine wache Wärme, eine Kultur des Miteinanders. Ein Männerbündnis?

Ich stehe am Eingang. Es ist sehr warm, erwartet werden heute 34 Grad. Ich muss rein und mittendurch, in meiner Arbeitskleidung, mich am anderen Ende der Kantine anmelden. Vorbereitet bin ich auf frotzelnde Kommentare: „Was willst du denn hier?“, „Nix für dich.“, „Ne Stunde, dann bist du weg.“ Ich hole Luft, nehme mir vor, freundlich zu reagieren. Dann gehe ich rein.

Ich bin bei der Müllabfuhr Berlin, Werkhof Gradenstraße. Vor drei Jahren wurde ich in den Aufsichtsrat der BSR berufen. In der Sparte Müllabfuhr wird dort keine einzige Frau beschäftigt. Die BSR ist eine gute Arbeitgeberin. Mehrfach ausgezeichnet, macht sie ihren Arbeitnehmern viele Angebote zur Fortbildung und besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Lohn stimmt. Die Werbekampagnen geben der BSR ein frisches Gesicht, sie ist bei der Berliner Bevölkerung akzeptiert. An der Vorstandsspitze: eine Frau. Schon 2009 hat ihre Vorgängerin die Sparte Reinigung für Frauen freigegeben. Bei der Müllabfuhr aber stockt es.

Es geht los. Ich spüre die Blicke, die Verwunderung. Doch die Männer grüßen freundlich. Blöde Kommentare über Frauen höre ich nicht. Ich treffe meine beiden Kollegen. Punkt 6 Uhr steigen wir in unser Auto. Der erste Ausstieg, mein erstes Haus. Mit dem Tresorschlüssel komme ich zurecht und öffne die Tür. Zu meiner Erleichterung gibt es hier nur wenige Treppen. Das Schieben der 660-Liter-Behälter geht gut, auch über die Treppen nach draußen. Einhängen kann ich sie gar nicht. Florian und Peter geben mir Tipps, mit dem Knie nachhelfen. Bei Tonne vier jubele ich, es klappt.

Auf dem Tritt tut die kühlende Luft gut, die vier geschafften Tonnen auch, meine Anspannung fällt ab. Ich halte mich wacker. Nur die großen 1100-Liter-Behälter machen mir Probleme. Oft bremst das Kopfsteinpflaster. Manche Tonnen sind mir schlicht zu schwer. Die beiden Männer helfen immer, ganz selbstverständlich. Von Genugtuung keine Spur.

Um 10 Uhr eine Pause in Ruheleben. In der Kantine setzen sich andere Kumpel zu uns: Türken, Italiener, Deutsche. „Bist du 'ne Neue? Fährst du jetzt immer mit?“ Auch hier keine Anmache oder dummen Sprüche. Wir arbeiten weiter. Langsam werde ich Teil des Teams. Entgegen meiner Zweifel schaffe ich die ganze Tour. Völlig verschwitzt kehre ich um 14 Uhr zum Betriebshof zurück und bin als Erste auf dem Weg nach Hause: Duschen für Frauen gibt es hier nicht.

Was habe ich gelernt? Weit mehr, als ich dachte. Ich weiß mehr um meine Vorurteile und unbegründeten Zweifel, um die Fähigkeiten von Frauen. Und ich habe eine Freundlichkeit unter den Menschen erlebt, die mir so vorher nicht aufgefallen war. Auf dem Tritt ist man sehr sichtbar. „Ach, eine Frau“, hörte ich dann, meist gefolgt von „wird ja auch Zeit“. Ich bin davon überzeugt: Mehr Frauen in der Müllabfuhr würden viel dazu beitragen, das Vorurteil abzubauen, Frauen und Technik könne nicht funktionieren.

Und die Arbeit selbst? Ganz sicher können Frauen diese erledigen. Mag sein, dass rein weibliche Teams etwas langsamer wären. Im Gegensatz zu meinen Kumpels zog ich nie zwei Tonnen gleichzeitig, die sehr großen schaffte ich nicht. Beides ist in den Dienstordnungen aber auch nicht vorgesehen. Nicht zuletzt haben mir Peter und Florian gezeigt, wie gut sie als Team funktionieren. Und mit welcher Selbstverständlichkeit sie mich angelehrt und eingegliedert haben. Warum sollte das nicht mit anderen Frauen ebenso gut gehen? Natürlich müssen sie anpacken, um respektiert zu werden. Das tun sie aber auch in jedem anderen Job.

## Zwischenbilanz... Entgelttransparenzgesetz

Kommentar von Dr. Silvia Lang & Dr. Reimo Richarz

Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG) ist am 6. Juli 2017 in Kraft getreten. Seit dem 6. Januar 2018 haben Arbeitnehmer\*innen hieraus einen Anspruch, Auskunft insbesondere über das Vergleichsentgelt in Bezug auf Kolleginnen bzw. Kollegen des jeweils anderen Geschlechts zu erhalten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten (vgl. § 10 EntgTranspG).

Arbeitgebende sollen im Durchschnitt circa 15 Tage benötigt haben, um das EntgTranspG umzusetzen, wie eine Studie des Kienbaum-Institutes im Januar 2018 herausfand. Lediglich fünf Prozent der befragten Unternehmen haben gleichwohl Untersuchungen zur Lohngleichheit von weiblichen und männlichen Beschäftigten durchgeführt und konkrete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ergriffen. Grundsätzlich haben bisher nur sehr wenige Arbeitnehmer\*innen von dem Gesetz Gebrauch gemacht. Wenn; dann waren es hauptsächlich männliche Arbeitnehmer in Betrieben mit über 500 Mitarbeitern.

Im Gegensatz dazu gab nach einer Studie von Ernst & Young zum Entgelttransparenzgesetz jeder Achte der befragten Arbeitnehmer\*innen an, Auskünfte über das Gehalt seiner Kolleginnen oder Kollegen verlangen zu wollen, und jeder Dritte wollte es sich zumindest überlegen.

Zwischen Wollen und Tun besteht demnach noch ein Unterschied.

## Und raus bist du!

Artikel von watson sport, 6.6.18

Die Liste der 100 bestbezahlten Sportler kommt ganz ohne Frauen aus. Der deutsche Fußball kennt das. Den Gender-Pay-Gap. Der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen ist beachtlich. Norwegens Fußball-Nationalteam hatte zuletzt einen großen Erfolg errungen. Die Frauen erhalten die gleiche Prämie wie die Männer. (wir berichteten im Newsletter Nr. 4)

Im Tennis schien es, als würde sich die ungleiche Bezahlung aufheben. Tennis-Spielerin Serena Williams schaffte es in der Forbes Liste der einkommensstärksten Sportler immerhin auf Rang 51. Sie war die einzige Frau, die es überhaupt seit 2010 in den exklusiven Kreis schaffte.

Das hat sich in der neuen Rangliste geändert. Erstmals seit acht Jahren findet sich keine Frau unter den 100 finanziell erfolgreichsten Sportlern der Welt. (Forbes)

## Urlaubsgeld: Tarif gewinnt!

In Deutschland erhält die Hälfte aller Beschäftigten von ihrem Arbeitgeber ein Urlaubsgeld. Das zeigt eine Online-Befragung des Portals lohnspiegel.de. Tarifbeschäftigte erhalten zu 71 % ein Extra für die Urlaubskasse. Bei den Beschäftigten ohne Tarifvertrag sind es lediglich 38 Prozent.

# Wissenswertes zum Thema Entgelt(un)gleichheit

## Leitfaden zum Auskunftsanspruch

Seit dem 6. Januar haben Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeiter\*innen einen Auskunftsanspruch und können das Gehalt ihrer Kollegen erfragen. Der „Leitfaden für Beschäftigte“ erklärt, wie es geht und worauf man achten sollte. Sie wollen mehr Transparenz? Dann teilen Sie den Leitfaden mit Ihren Kolleginnen und Kollegen.

[https://www.equalpayday.de/fileadmin/public/dokumente/EPD\\_Journale/EPD\\_Leitfaden\\_A3\\_EPD.pdf](https://www.equalpayday.de/fileadmin/public/dokumente/EPD_Journale/EPD_Leitfaden_A3_EPD.pdf)

## Initiative „Klischeefrei“: neudenken – vernetzen – mitmachen

*Berufe für Mädchen, Berufe für Jungen ...* solche Vorstellungen sind doch eigentlich überholt, oder? Leider nein: Noch immer wird die Berufswahl häufig von Geschlechtermustern in den Köpfen bestimmt.

Auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Deutschland orientieren sich Frauen und Männer nach wie vor sehr unterschiedlich. Das betrifft sowohl die Ausbildungswege, die Mädchen und Jungen einschlagen, als auch die Ausbildungsberufe und Studienfächer, für die sie sich entscheiden. So sind männliche Jugendliche bei der dualen (60%) und weibliche Jugendliche bei der vollzeitschulischen Ausbildung (70%) überrepräsentiert.

Innerhalb des eingeschlagenen Ausbildungsweges gehen beide Geschlechter dann weiterhin sehr unterschiedliche Wege: Fast drei Viertel der jungen Frauen und über die Hälfte der jungen Männer konzentrieren sich auf lediglich 20 duale Ausbildungsberufe, obwohl im dualen System fast 330 Ausbildungsberufe zur Verfügung stehen.

(Quelle: [www.klischee-frei.de](http://www.klischee-frei.de))

## Auftaktforum zum Equal Pay Day 2019 am 14. November in Berlin

Fair ist, wenn Gleiches gleich bewertet wird – das gilt auch und vor allem für die Entlohnung von Arbeit. Unter dem Motto **WERTSACHE Arbeit** wollen wir im Kampagnenjahr 2019 über den Wert und die Bewertung von männlicher und weiblicher Erwerbsarbeit aufklären, zur Diskussion anregen und zeigen: Lohngerechtigkeit ist möglich, wenn wir bei der Bewertung von Arbeit die gleichen Maßstäbe ansetzen - für Mann und Frau!

Die Equal Pay Day Kampagne 2019 startet am **14. November 2018** im **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)**

## Impressum

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