

4. Newsletter für Entgeltgleichheit

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

- **Zehn Irrtümer zur Entgeltgleichheit**
- **Psycho-soziale Anforderungen und Belastungen: Interview mit Gertraude Krell**
- **Neues von eg-check.de**
- **Entgeltgleichheit in der Metall- und Elektroindustrie?**
- **Blick über die Grenzen: Das schwedische Entgeltgleichheitsgesetz**
- **Literaturtipp**
- **Impressum**



Zehn Irrtümer zur Entgeltgleichheit

Das Thema "Entgeltgleichheit" hat zurzeit Konjunktur. Dies freut uns sehr, denn viele Jahre war die Ungleichbehandlung von Frauen beim Entgelt ein Thema, das nur "Fachfrauen" interessierte. Es gibt zwischenzeitlich viele interessante Studien, Veranstaltungen und Artikel zur Frage der ungerechten Entlohnung von Frauen und Männern. Doch leider sind auch immer wieder Argumente zu hören, die nicht zutreffen. Manche dieser Irrtümer halten sich hartnäckig. Sie treffen nicht den Kern des Problems oder führen bei den Handlungsempfehlungen auf Nebengleise. Die aus unserer Sicht zehn wichtigsten Irrtümer wollen wir hier nun ausräumen: [siehe Anlage.](#)



Zur Rolle psychosozialer Faktoren in der Arbeitsbewertung: Interview mit und Lesetipps von Prof. a. D. Gertraude Krell

Arbeitsbewertungsverfahren benötigen wir um festzustellen, ob äußerlich unterschiedliche Tätigkeiten (von Frauen und Männern) gleichwertig sind und deshalb gleich bezahlt werden müssen. Zur Bewertung werden die Anforderungen herangezogen, die ein Arbeitsplatz stellt, wie z. B. Anforderungen an das Wissen und Können, an die Verantwortung oder körperliche Anforderungen. Psycho-soziale Anforderungen jedoch, die für viele frauendominierte Arbeitsplätze typisch sind, wurden bislang nur selten berücksichtigt worden - und damit auch nicht bezahlt. Was unter psychosozialen Anforderungen genau zu verstehen ist und welche rechtlichen, arbeitswissenschaftlichen und ökonomischen Gründe für ihre Berücksichtigung bei der Arbeitsbewertung und Bezahlung sprechen, erläutert Gertraude Krell im Interview. Sie gibt auch wertvolle Lesetipps. [siehe Anlage.](#)



Neues von eg-check.de

Auf der [Homepage](#) von eg-check.de hat sich einiges getan: Viele der Excel-Tabellen sind komfortabler geworden, indem sie einige Rechenoperationen automatisch vornehmen. Einige Statistiken und Anwendungsbeispiele wurden leicht modifiziert. Auf vielfachen Wunsch haben wir ein Info-Blatt über eg-check.de zum Download zur Verfügung gestellt. Das gesamte Instrumentarium ist nun auch in einer Druckfassung als Arbeitspapier 214 der Hans-Böckler-Stiftung erhältlich. [Zum Bestellformular](#)



Impulse für die Entgeltgleichheit in der Metall- und Elektroindustrie?

In der Metall- und Elektroindustrie Deutschlands wurden bis Ende 2009 neue Entgelttarifverträge (ERA) betrieblich umgesetzt. Mit ihnen traten u. a. neue Regeln und Kriterien für die Eingruppierung der Beschäftigten in Kraft. Zu welchen Ergebnissen hat die Neubewertung aller Arbeitsplätze geführt? Erfahren frauendominierte Arbeitsplätze eher Abgruppierungen oder wurden sie tendenziell aufgewertet? Diesen Fragen gingen Andrea Jochmann-Döll und Edeltraud Ranftl im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung nach. Die Ergebnisse ihrer Studie wurden jetzt veröffentlicht. Eine kurze Übersicht gibt [dieser Flyer](#). Zur Buchbestellung geht es [hier](#).



Blick über die Grenzen: Das schwedische Entgeltgleichheitsgesetz

Schweden hat seit 1991 Erfahrungen mit gesetzlichen Regelungen zur Entgeltgleichheit. Sie wurden im Jahr 2001 erweitert und seit 2009 müssen alle Arbeitgeber mit mehr als 25 Beschäftigten alle drei Jahre einen Entgeltgleichheitsplan vorlegen. Der schwedische Equality Ombudsman (ist eine Frau und) überwacht und unterstützt die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen, berät in allen Diskriminierungsfragen und informiert die Öffentlichkeit. Mehr zu den schwedischen Bestimmungen zur Entgeltgleichheit und den Erfahrungen damit finden sich in der [Anlage](#).



Literaturtipp:

Das Statistische Bundesamt hat im Oktober 2010 Zahlen veröffentlicht, nach der die Entgeltlücke (Gender Pay Gap) zwischen Frauen und Männern in Deutschland nur noch 8% beträgt, wenn er um Strukturmerkmale wie die Besetzung von (Führungs-) Positionen, Berufs- und Branchenwahl, das Qualifikationsniveau oder Teilzeitarbeit "bereinigt" wird. Die komplette Analyse findet sich zum Download [hier](#). Doch Vorsicht: Eine Entwarnung im Hinblick auf die Entgeltungleichheit stellen diese Zahlen keineswegs dar. Denn erstens unterliegen auch die Strukturmerkmale diskriminierenden Effekten und zweitens könnte selbst eine Entgeltlücke von 0% nicht das Fehlen von Entgeltdiskriminierung garantieren (s. "Zehn Irrtümer zur Entgeltgleichheit").

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.