

# 9. Newsletter für Entgeltgleichheit vom 21.09.2012

von [Dr. Karin Tondorf](#) und Dr. Andrea Jochmann-Döll

- **Entgeltgleichheit im Betrieb: Umfrage der IG Metall Schweinfurt**
- **Bundesverfassungsgericht: Verdienst von Professor/innen zu niedrig**
- **eg-check.de und der Equal Pay Day 2013**
- **Auch als Führungskräfte sind Frauen beim Entgelt benachteiligt**
- **Gleichstellungsminister/innen fordern: Bundesregierung soll aktiv werden**
- **EU-Parlament fordert Maßnahmen gegen Entgeltdiskriminierung**
- **Impressum**

Der Newsletter ist als PDF beigefügt

Bilder aus juristischen Gründen entfernt.

## **Entgeltgleichheit im Betrieb: Umfrage der IG Metall Schweinfurt**

Das Frauenteam der IG Metall Verwaltungsstelle Schweinfurt wollte wissen, wie es in den Betrieben ihres Organisationsbereiches um das Thema Entgeltgleichheit bestellt ist. Deshalb wurde ein Fragebogen an 40 Betriebe der Region verschickt, 14 Betriebe antworteten. Dieser Blick in die betriebliche Praxis zeigt, dass es mitunter an Wissen über Entgeltdiskriminierung mangelt. Die Ergebnisse der Befragung geben Hinweise darauf, wo Handlungsmöglichkeiten liegen. Lesen Sie mehr hierzu in [Anhang 1](#).

## **Bundesverfassungsgericht: Verdienst von Professor/innen zu niedrig**

Bis Anfang des Jahres 2013 muss die Besoldung von Professor/innen in der Besoldungsgruppe W2 in Hessen erhöht werden, weil sie nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts als zu niedrig befunden wurde: "Eine Gesamtbetrachtung der für die Bestimmung der Besoldungshöhe maßgeblichen Kriterien ergibt, dass die gewährte Besoldung evident unzureichend ist." (2 BvL 4/10, Abs. 166). Da Frauen häufiger als Männer in diese Besoldungsgruppe eingruppiert sind, wird sich dieses Urteil insbesondere zu ihren Gunsten auswirken. Und auch über die Besoldung von Professor/innen hinaus ist diese Entscheidung bedeutsam für die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Lesen Sie mehr hierzu in [Anhang 2](#).

## **eg-check.de und der Equal Pay Day 2013**

Das Schwerpunktthema des nächsten Equal Pay Day am 25. März 2013 ist die Lohnfindung im Gesundheitswesen. Die Forderung nach einer neuen und besseren Bewertung und Vergütung der (meist frauendominierten) Tätigkeiten in den Pflegeberufen dürfte dabei eine zentrale Rolle spielen. Hierzu bietet eg-check.de mit dem Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten ein nützliches Instrument an. Mit ihm kann die Wertigkeit von Tätigkeiten in Gesundheitsberufen mit anderen Tätigkeiten festgestellt und verglichen werden. Wir haben diesen Paarvergleich mit einigen kurzen Erklärungen zur Handhabung versehen und als [Anhang 3](#) beigefügt, so dass Sie ihn direkt einsetzen können - nicht nur am Equal Pay Day.

### **Auch als Führungskräfte sind Frauen beim Entgelt benachteiligt**

Die Entgeltlücke zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften ist zwar in den letzten 10 Jahren leicht gesunken, liegt aber immer noch bei 27%, so der aktuelle Führungskräftemonitor des DIW. Auch für Führungskräfte gilt darüber hinaus, dass "weibliche Arbeit" schlechter bewertet wird als "männliche": Frauen in frauendominierten Führungspositionen werden schlechter bezahlt als in männerdominierten. Auch bei Sondervergütungen und nicht-monetären Gratifikationen schneiden weibliche Führungskräfte schlechter ab als ihre männlichen Kollegen.  
[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.407592.de/diwkompakt\\_2012-065.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.407592.de/diwkompakt_2012-065.pdf)

### **Gleichstellungsminister/innen fordern: Bundesregierung soll aktiv werden**

Das bisher geltende Recht für gleiches Entgelt bei gleicher und gleichwertiger Arbeit reicht nicht aus, befanden die Gleichstellungs- und Frauenminister/innen bzw. -senator/innen auf ihrer 22. Konferenz (GFMK) am 14./15.6.2012. Die Bundesregierung soll daher prüfen, wie die Herstellung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern durch geeignete Maßnahmen untergesetzlicher und gesetzlicher Art umgesetzt werden kann. Dabei sollten die bereits vorhandenen rechts- und sozialwissenschaftlichen Grundlagen sowie die Rollen der Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen berücksichtigt werden.

[http://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/Beschluesse\\_der\\_22\\_GFMK\\_\(2012\).pdf](http://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/Beschluesse_der_22_GFMK_(2012).pdf)

### **EU-Parlament fordert Maßnahmen gegen Entgeltdiskriminierung**

Das Europäische Parlament forderte die Kommission auf, entschiedener gegen Entgeltdiskriminierung vorzugehen. Es sollten Maßnahmen ergriffen werden, um die sog. Gender-Richtlinie 2006/54/EG durchzusetzen. Die Sozialparteien einschließlich der Arbeitgeber sollten von der Kommission und den Mitgliedstaaten aufgefordert werden, "Arbeitsbewertungssysteme zu schaffen, die frei von geschlechterspezifischen Verzerrungseffekten (Gender Bias) sind.". Außerdem sollten die Mitgliedstaaten Sammelklagen ermöglichen.

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2012-0160+0+DOC+XML+V0//DE>

### **Impressum**

Dr. Karin Tondorf (V.i.S.d.P.)

Forschung & Beratung

zu Entgelt- und Gleichstellungspolitik

Am Waldessaum 8

14554 Seddiner See

T. 033201.45056

[karintondorf@t-online.de](mailto:karintondorf@t-online.de)

[www.karin-tondorf.de](http://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](mailto:jochmann-doell@gefa-forschung-beratung.de)

[www.gefa-forschung-beratung.de](http://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.