

26. März 2010



Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

Material für den Unterricht
ab der 8. Klasse



Erstellt für die Arbeitsgemeinschaft der
Oberpfälzer Gleichstellungsstellen

Gliederung

Verlaufsplanung	S. 1
Lohnlücke in Deutschland, Tabelle	S. 4
Bruttomonatsverdienste, Tabellen	S. 5
Tafelanschrift 1, Entgeltungleichheit, Definition	S. 7
Hinweise zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit	S. 8
Arbeitsbewertung (Queckliste) (Prüffragen) (Vorlage Folie)	S. 11
Gründe für Entgeltungleichheit	S. 16
Tafelanschrift 2: „Plakate“, Gegenmaßnahmen	S. 17
Links: Kinospot und Quiz Entgeltungleichheit / Bayern Entgeltgleichheit / Frauenseiten / NRW	S. 18
Vorlage Folien Krankenschwester / Manager	S. 19

Impressum

Arbeitsgemeinschaft der Oberpfälzer Gleichstellungsstellen c/o Stadt Regensburg, Gleichstellungsstelle

© Stadt Regensburg, Gleichstellungsstelle
Postfach 11 06 43, 93019 Regensburg Gleichstellungsstelle@Regensburg.de
0941 – 507 – 1140

Druck: Hausdruckerei

Auflage: 250 Stück, März 2010

Comic Titelblatt: Stefan Jahreiß

Tabellen: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,
www.bmfsfj.de, Berlin

Bilder: WordClipArt

Verlaufsplanung

Thema: Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern

Lernziele der Einzelstunde:

Grobziel: Die Schüler/innen sollen lernen, was Entgeltungleichheit ist und wie man sie überwinden kann.

- Feinziele:**
- Schüler/innen sollen lernen, was Entgelt ist.
 - Schüler/innen sollen Gründe für Entgeltungleichheit herausarbeiten und mögliche Gegenmaßnahmen finden.
 - Schüler/innen sollen lernen, wie man die einzelnen Tätigkeiten unterscheidet, vergleicht und bewertet.
 - Schüler/innen sollen lernen, die Arbeitsbewertung auf ihren späteren Beruf anwenden zu können.

Zeit in Min.	Artikulation	Lehrakt/Lernakte	Sozialform	Medien/Arbeitsmittel/-methoden
2	Stummer Impuls	L. legt Folie auf. S. sollen selber überlegen, welcher Zusammenhang zwischen den Bildern, Mann und Frau, sowie der Tabelle bestehen könnte.		Bild mit Krankenschwester, Bild mit Manager, S. 19 Tabellen S. 4 bzw. S. 5 - 6 (Quelle: Lohnlücke, Heft 2, S. 8 oder Bruttoverdienste, Heft 3, S.13) und / oder Kinospot / Quiz Link s. S. 18
10	Hinführung	L: „Du kannst etwas erkennen!“ S: „Einen Businessmann und eine Krankenschwester“. S: „Die Männer verdienen mehr als die Frauen.“ L: „Du kannst sicherlich erzählen, wie es bei dir zu Hause ist! Weißt du, wer Geld verdient? Mama oder Papa?“ S: „Mama ist daheim (wegen Geschwisterchen). Nur der Papa arbeitet.“ S: „Papa verdient mehr.“ S: „Meine Mutter arbeitet nur halbtags.“ L: „Warum glaubst du ist das so, dass die Väter/Männer mehr verdienen als die Mütter/Frauen?“ L. notiert Vorschläge der S. an der Tafel.	Plenum	(Gründe für Entgeltungleichheit s. Anhang 1, S. 16) Tafelanschrift

	Zielangabe	Warum verdienen Männer mehr als Frauen?		
10	Arbeitsphase I	L: „Um diese Frage beantworten zu können, bekommst Du einen Text von mir. Lies ihn aufmerksam durch und notiere, zusammen mit deinem Tischnachbarn / deiner Tischnachbarin, Gründe, warum Frauen weniger verdienen als Männer. In dem Text kommt häufig das Wort „Entgeltungleichheit“ vor. Kannst Du mir sagen, was man darunter versteht?“ Erst einmal simple Erklärung des Begriffs: Entgelt = Lohn. Ihr habt nun 10 Minuten Zeit die AA zu erledigen.	Partnerarbeit	S., die schneller fertig sind, suchen die Fremdwörter + Erklärungen aus dem Fremdwörterbuch/ Duden heraus.
10	Erarbeitung	Ergebnisse werden an der Tafel festgehalten und diskutiert. L: „Was könnte man nun tun, damit Frauen, insbesondere die mit Familienpflichten, den Männern gleichgestellt werden? Was meinst du?“ L. ergänzt Tafelbild mit den Ergebnissen, die die S. diskutieren.	Plenum	Tafelbild
	Zielangabe	Entgeltungleichheit – zwischen Männern und Frauen – gemeinsam überwinden		
20	→ evtl. neue Stunde	L: „ Wir haben gesagt, dass Entgelt gleich Lohn ist, welchen jeder Arbeitnehmer / jede Arbeitnehmerin bekommt. Aber was ist darunter genauer zu verstehen? Woraus setzt sich das Entgelt zusammen?“ L. teilt Text aus. Wir lesen gemeinsam den Text durch. S. liest vor. Gemeinsames Herausarbeiten der Definition und der Bestandteile. <i>Konkrete Beispiele hierfür finden. (z.B. Berufsbilder, die bei BMW, Siemens, ALDI... vertreten sind)</i> „Kann man jetzt eine Kassiererin mit einer Sekretärin vergleichen?“ S: „Nein, die machen ja unterschiedliche Arbeiten.“ S: „ Die haben unterschiedliche Aufgaben/Anforderungen.“ L: arbeitet zusammen mit den S. heraus, was GLEICHE TÄTIGKEIT und GLEICHWERTIGE TÄTIGKEIT ist (Unterschiede).	Plenum	Artikel 141 Abs. 2 EG-Vertrag, Definition S. 7 Tafelanschrift 1 Tafelanschrift (linke Tafelseite)

20	Arbeitsphase II	<p>L: „Von wem geht die Entgeltgleichheit aus? Wer kann Beitrag zur Entgeltgleichheit leisten? Was meinst du?</p> <p>Wir finden uns in Kleingruppen (3/6) zusammen und jede Gruppe bekommt einen Text über <i>Hinweise zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit</i>.</p> <p>Gruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tarifparteien + Betriebs- bzw. Personalrat - Arbeitgeber - Beschäftigte <p>Bitte notiert eure Lösungsvorschläge. Am Ende stellt jede Gruppe ihre Ergebnisse vor. Ihr habt 10 Minuten Zeit.“</p> <p>S. hängen ihre Lösungsvorschläge an die Tafel. Besprechung.</p>	Gruppenarbeit	<p>S. 8 – 10 (Quelle: Hinweise zur Durchsetzung, Heft 1, S. 31-35)</p> <p>Tafelanschrift (Beispiel s. S. 17, Tafelanschrift 2)</p>
15		<p>L: „ Es gibt viele Leute, die nicht wissen, wie ihr Arbeitsentgelt ermittelt wird und warum der Kollege, der als Kraftfahrer im gleichen Unternehmen arbeitet, 200 € mehr verdient als die Sekretärin. Es wird sich jeder von euch später auch für eine Arbeit bewerben. Damit ihr wisst, wie euer Entgelt ermittelt wird, lernen wir ein Verfahren kennen, in dem der Beruf anhand von bestimmten Kriterien / Prüffragen analysiert wird.“</p> <p>Verwendung von Beispielen.</p>	Plenum	<p>Tafelanschrift</p> <p>Folie mit Prüffragen und Checkliste S. 11 - 13 S. 14 - 15</p> <p>(Quelle: Heft 1, S. 23 - 26)</p>
5	Wiederholung	<p>S. fasst in eigenen Worten das heutige Stundenthema zusammen.</p> <p>Mit eigenen Worten die Begriffe „Entgelt“ und „Entgeltungleichheit“ erklären lassen. Lösungsmöglichkeiten zur Beseitigung von Entgeltungleichheit zusammenfassen lassen.</p>		
	Sicherung	L. teilt Handout (Tafelanschrift + Arbeitsbewertung) aus.		S. 11 S. 17

Quelle: www.bmfsfj.de

Heft 1:

Fair P(l)ay - Entgeltgleichheit für Frauen und Männer, Leitfaden zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit, Berlin, August 2009, 4. Auflage, S. 23 – 26, S. 31 – 35

Heft 2:

Entgeltungleichheit – gemeinsam überwinden, Repräsentativbefragung, Berlin, Juni 2009, 1. Auflage, S. 8

Heft 3:

Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern - Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum "gender pay gap" , BMFSFJ, Berlin, Juni 2008, S. 13 – 14

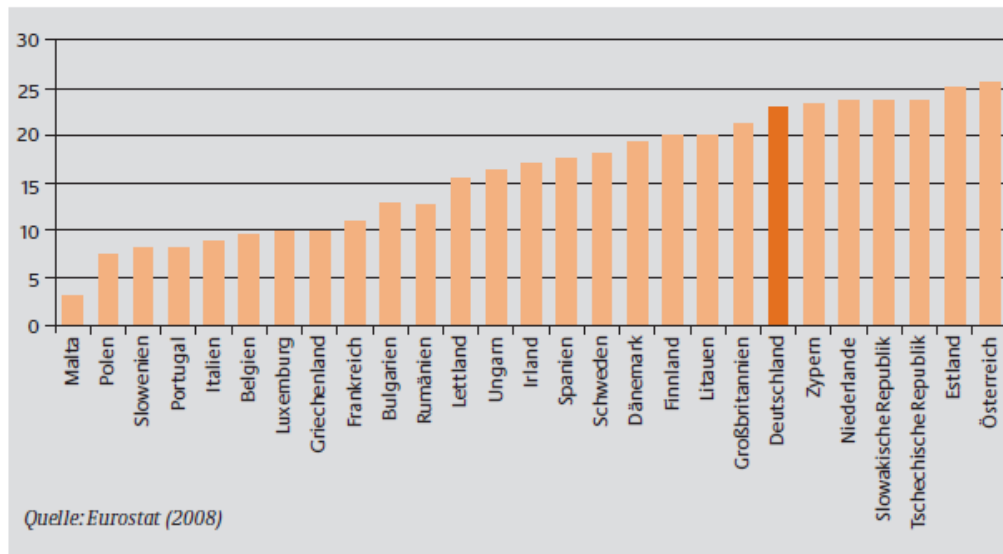
1.1 Lohnlücke in Deutschland

Die Einkommen von Frauen liegen in Deutschland im Durchschnitt 23% unter denen der Männer. Damit liegt Deutschland im EU-Vergleich auf einem der hinteren Plätze. Die von EUROSTAT und DESTATIS erhobenen Zahlen belegen, dass die erhebliche Lohnlücke in Deutschland – ebenso wie in Europa – kein neues Phänomen ist, sondern seit mehreren Jahren besteht und offenbar strukturelle Ursachen hat.

Die Situation – geschlechtsspezifische Lohnlücke

Deutschland 2007: 23% EU-Durchschnitt: 17,4%
Westdeutschland: 24% Ostdeutschland: 6%

Geschlechtsspezifische Lohnlücke im EU-Vergleich 2007 in Prozent



Unbereinigte Lohnlücke = einfacher Vergleich der Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern

Quelle:

Entgeltungleichheit – gemeinsam überwinden, Repräsentativbefragung, www.bmfsfj.de, Berlin, Juni 2009, 1. Auflage, S. 8

Daten des Statistischen Bundesamtes

A) Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste von 2001 bis 2006:

Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Deutschland im produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe*

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer				
Jahr	insgesamt	Männerverdienste	Frauenverdienste	Verdienstabstand von Frauen in Bezug auf Männerverdienste
	Euro	Euro	Euro	%
2001	2.733	2.888	2.281	-21,0
2002	2.816	2.978	2.345	-21,3
2003	2.902	3.063	2.420	-21,0
2004	2.967	3.127	2.483	-20,6
2005	3.024	3.182	2.539	-20,2
2006	3.077	3.234	2.587	-20,0

*Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer werden nur im produzierenden Gewerbe erfasst.

B) Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste in verschiedenen Berufen:

Vollzeitbeschäftigte Angestellte			
	Männer	Frauen	Verdienstabstand von Frauen in Bezug auf Männerverdienste
	Euro	Euro	%
Luftverkehrsberufe	7.338	4.240	-42
Köchinnen/Köche	3.403	2.062	-39
Feinmechaniker/-innen	3.641	2.246	-38
Verlagskaufleute, Buchhändler/-innen	4.248	2.718	-36
Wirtschaftsprüfer/-innen, Steuerberater/-innen	4.355	2.789	-36
Verkäuferinnen/Verkäufer	2.901	1.990	-31
Unternehmer/, Geschäftsführer/, Bereichsleiter/innen	6.428	4.443	-31
Fotografinnen/Fotografen	3.957	2.730	-31
Gastwirtinnen/Gastwirte, Hoteliers	3.261	2.290	-30
Bankfachleute	4.215	3.049	-28
Bautechnikerinnen/Bautechniker	4.092	3.012	-26
Buchhalterinnen/Buchhalter	4.123	3.052	-26
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler/-innen, Statistiker/-innen	5.418	3.998	-26
Architektinnen/Architekten, Bauingenieurinnen/Bauingenieure	4.516	3.368	-25
Maschinenbautechniker/-innen	4.367	3.268	-25
Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer/-innen	3.765	2.812	-25
Biologisch, technische Sonderfachkräfte	3.821	2.894	-24
Chemiker/-innen, Chemieingenieurinnen/-ingenieure	5.663	4.341	-23
Technische Zeichnerinnen/Zeichner	3.483	2.692	-23

Vollzeitbeschäftigte Angestellte (Fortsetzung)			
	Männer	Frauen	Verdienstabstand von Frauen in Bezug auf Männerverdienste
	Euro	Euro	%
Krankenversicherungsfachleute	3.998	3.101	-22
Speditionskaufleute	3.374	2.638	-22
Bürohilfskräfte	3.248	2.606	-20
Chemielaboranten/-laborantinnen	3.682	3.015	-18
Fremdenverkehrsfachleute	3.176	2.600	-18
Werbefachleute	4.199	3.444	-18
Ingenieure/Ingenieurinnen des Maschinen- und Fahrzeugbaus	5.253	4.370	-17
Unternehmensberater/-innen	5.498	4.568	-17
Datenverarbeitungsfachleute	4.716	3.985	-16
Publizistinnen/Publizisten	5.106	4.355	-15
Elektroingenieure/-ingenieurinnen	5.209	4.517	-13
Eisenbahnbetriebsregler, -schaffner/-innen	2.697	2.341	-13
Handelsvertreter/-innen	4.513	4.001	-11
Physiker/-innen, Mathematiker/-innen, Physikingenieurinnen/Physikingenieure	5.274	4.721	-10
Dolmetscher/-innen, Übersetzer/-innen	4.355	3.909	-10

http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/entgeltungleichheit-zwischen-frauen-und-m_C3_A4nnern-sinus-studie.property=pdf.bereich=bmfsfj.sprache=de.rwb=true.pdf

Quelle:

Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern - Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum "gender pay gap", BMFSFJ, Berlin, Juni 2008, S. 13 – 14

Tafelanschrift 1

Entgeltungleichheit – zwischen Männern und Frauen – gemeinsam überwinden

Was ist Entgelt?

Definition:

Entgelt „sind die Grund- oder Mindestlöhne und – gehälter sowie alle sonstigen Vergünstigungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.“ (Artikel 141 Abs. 2 EG-Vertrag)

Bestandteile:

- Grundentgelt als anforderungsabhängige Basisvergütung
- leistungsabhängige Bestandteile wie Leistungszulagen oder –prämien
- Zulagen und Zuschläge, z.B. für Mehrarbeit oder Erschwernisse
- Zahlungen zur Sicherung von Besitzständen
- Sozialleistungen
- Sonstige Bestandteile wie Abfindungen, Darlehen, Belegschaftsaktien, Rentenversicherungsleistungen
- Sachleistungen, z.B. private Nutzung von Dienstwagen, Dienstwohnungen

Wann ist Entgeltgleichheit erreicht?

Gleiche Tätigkeiten =

Wenn in Hinblick auf die Art der Arbeit, der Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen eine vergleichbare Situation gegeben ist.
z.B. Kassiererin und Kassierer im Supermarkt.

Gleichwertige Tätigkeiten =

Wenn die Tätigkeiten verschiedenartig sind, jedoch unter Berücksichtigung der tatsächlichen Umstände bezüglich der Art der Arbeit, der Ausbildungsanforderungen und der Arbeitsbedingungen von gleichem „Wert“ sind.

Was ist Entgeltungleichheit?

Unmittelbare Diskriminierung bezeichnet eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Mittelbare Diskriminierung bezeichnet eine Situation in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Hinweise zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit

Deutschland hat sich als EU-Mitgliedstaat verpflichtet, eine „aktive“ Rolle bei der Durchsetzung von Entgeltgleichheit zu übernehmen. Hierzu sind gemeinsame Anstrengungen aller Beteiligten erforderlich. Das AGG bietet weitere Anknüpfungspunkte für die Durchsetzung von Entgeltgleichheit, denn es regelt eindeutiger als bisher Pflichten für Arbeitgeber und eröffnet Betroffenen erweiterte Möglichkeiten zur Durchsetzung ihrer Rechte. Mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Institution geschaffen worden, die nicht nur Anlaufstelle für Betroffene ist, sondern das allgemeine Problembewusstsein für Diskriminierung sowie die Durchsetzung der Entgeltgleichheit unterstützen kann.

Dem Staat kommt die Aufgabe zu, die Bemühungen aller Beteiligten durch geeignete Maßnahmen zu unterstützen und Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen Frauen gleiche Verdienstchancen erhalten wie Männer. Als Arbeitgeber muss der Staat mit gutem Beispiel vorangehen.

Hinweise für Tarifparteien

Ein wichtiger Beitrag der Tarifparteien besteht darin, Tarifregelungen auf mögliche Diskriminierungspotenziale zu überprüfen und etwaige Einfallstore von Diskriminierungen in den Regelungen konsequent zu schließen. Einige Gewerkschaften haben bereits Analysen durchgeführt und Checklisten zur Überprüfung von Entgeltregelungen erarbeitet (s. S. 39). Stehen Tarifreformen an, ist bereits im Verhandlungsprozess auf Diskriminierungsfreiheit zu achten.

Hinweise für Arbeitgeber

Arbeitgeber sind in der Pflicht, Diskriminierung beim Arbeitsentgelt zu vermeiden, insbesondere durch

I Information

Beschäftigte müssen über ihr Recht auf diskriminierungsfreie Behandlung und über ihre Beschwerdemöglichkeiten informiert werden. Das AGG selbst sowie die für Beschwerden zuständigen Stellen müssen bekannt gemacht werden, z. B. durch Aushang, Auslegung an geeigneter Stelle oder über die üblichen Wege der betrieblichen Kommunikation.

I Fortbildung

Der Arbeitgeber muss die Beschäftigten vor Benachteiligungen schützen. Dies kann am besten durch vorbeugende Maßnahmen geschehen, so etwa durch Schulungen, die die Führungskräfte für mittelbare Diskriminierung sensibilisieren und ihre Gleichstellungskompetenz erhöhen. Neben Führungskräften haben meist auch Betriebs-/Personalräte, Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte sowie Schwerbehindertenvertretungen Fortbildungsbedarf.

I Gleichstellungscontrolling

Eine Ist-Analyse der betrieblichen Entgeltstrukturen steht am Anfang eines Gleichstellungscontrollings (s. Kapitel „Instrumente“). Die Arbeitgeber werden ersucht, die Beschäftigten oder die Arbeitnehmervertretungen in regelmäßigen angemessenen Abständen über die Entgeltsituation von Männern und Frauen zu informieren und mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation vorzuschlagen (vgl. Art. 21 Abs. 4 der Richtlinie 2006/54/ EG). Solche Informationen machen deutlich, wie groß die Einkommensschere zwischen den Geschlechtern ist und wo Handlungsbedarf besteht. Auf dieser Basis können die näheren Ursachen für Entgeltunterschiede analysiert sowie Ziele und Maßnahmen bestimmt werden.

Auch im Öffentlichen Dienst ist ein entsprechendes Controlling geboten. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollten entsprechende Analysen, Ziele und Maßnahmen bei der Erstellung des Frauenförder-/Gleichstellungsplans berücksichtigen.

I Bearbeitung von Beschwerden

Bei der inhaltlichen Prüfung von Beschwerden sollten vor allem folgende Fragen geklärt werden:

- I Bei welchem Entgeltbestandteil wird eine Diskriminierung vermutet?
- I Durch welche Regelung oder Anwendungspraxis wird die angenommene Diskriminierung verursacht?
- I Wie wirkt sich diese Regelung auf Frauen und Männer aus?

Bei der Bearbeitung von Beschwerden kann oftmals das Instrument des „Job-to-Job-Vergleichs“ eine Hilfestellung bieten (s. S. 39). Hierzu ist es notwendig, eine Person oder Gruppe des anderen Geschlechts zu identifizieren, die im Vergleich günstiger behandelt wird, und auch deren Entgeltsituation zu klären. Hierzu bietet die Homepage www.frauenlohnspiegel.de ein gutes Hilfsmittel.

Hinweise für Betriebs- und Personalräte

I Information und Beratung von Betroffenen

Betroffene über ihre Rechte und Handlungsmöglichkeiten zu informieren, gehört zu den Basisaufgaben von Betriebs-/Personalräten. Um im Einzelfall Anfragen oder Beschwerden wegen vermuteter Entgeltdiskriminierung beurteilen und beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinwirken zu können, ist fundiertes arbeitsrechtliches und methodisches „Know-how“ notwendig.

I Überwachung und Durchsetzung von Diskriminierungsverboten

Betriebs-/Personalräte haben darauf zu achten, dass der Grundsatz der Entgeltgleichheit im Betrieb eingehalten wird.³¹ Verstößt der Arbeitgeber grob gegen die gesetzlichen Vorschriften, können sie ihn auf Einhaltung verklagen. Dieses Klagerecht besteht allerdings nur in betriebsratsfähigen Betrieben. Es müssen mindestens fünf Arbeitnehmer beschäftigt sein, von denen wenigstens drei seit sechs Monaten oder länger dort arbeiten.³² In größeren Unternehmen kann ein Gleichstellungsausschuss gebildet werden, in dem sich Kompetenzen und Informationen bündeln.

³¹ vgl. § 75, Abs. 1 BetrVG, § 80 Abs. 1 Nr. 1 und 2a BetrVG

³² vgl. § 17 Abs. 2, § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG

Hinweise für Beschäftigte

I Prüfen eines Diskriminierungsverdachts

Hierzu sollten alle wichtigen Informationen und Unterlagen zusammengestellt und geprüft werden, so z. B.:

- I eigene Unterlagen wie Lohn- und Gehaltsbescheinigungen, Schriftwechsel, Arbeitsvertrag,
- I Tarifverträge, Betriebs-/Dienstvereinbarungen oder einseitige Regelungen des Arbeitgebers, in denen der fragliche Entgeltbestandteil geregelt ist,
- I betriebliche Daten und Informationen zur Entlohnung, z. B. Statistiken.

Zur Auslegung von betrieblichen Vereinbarungen sowie zur Beschaffung betrieblicher Daten empfiehlt es sich, Betriebs-/Personalräte hinzuzuziehen. Es besteht auch die Möglichkeit, den Arbeitgeber um Klärung des Sachverhalts zu ersuchen. Er ist verpflichtet, seine Entgeltpraxis transparent zu machen, wenn sie für Beschäftigte nicht durchschaubar ist.

Bei der Prüfung eines Diskriminierungsverdachts können sich Beschäftigte auch an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden: Sie kann ggf. eine gütliche Beilegung der Streitigkeiten zwischen den Beteiligten anstreben. Soweit Ratsuchende damit einverstanden sind, können seitens dieser Stelle auch Beteiligte um Stellungnahmen ersucht werden. Weitere Beratungsstellen können vermittelt werden.

Im Übrigen können sich Beschäftigte über Verdienste von Frauen und Männertätigkeiten im Internet unter **www.lohnspiegel.de** und **www.frauenlohnspiegel.de** informieren.

Quelle:

Fair P(l)ay - Entgeltgleichheit für Frauen und Männer, Leitfaden zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit, , www.bmfsfj.de, Berlin, August 2009, 4. Auflage, S. 31 - 35

Arbeitsbewertung

Viele Beschäftigte wissen nicht, wie ihr Arbeitsentgelt ermittelt wird und warum Kolleginnen/Kollegen mehr oder weniger verdienen. Warum erhält z. B. Frau A. als Sekretärin 200 Euro im Monat weniger als ihr Kollege, der als Kraftfahrer in demselben Unternehmen arbeitet? Ist die Arbeit der Sekretärin weniger wert als die des Kraftfahrers?

Bei der Bewertung von Tätigkeiten werden meist **Kriterien** herangezogen, so z. B. Kenntnisse und Fertigkeiten, Verantwortung oder körperliche Belastungen. In der Regel ist es der Arbeitsplatz, der bewertet wird, nicht die Person, die ihn besetzt. Entscheidend ist dann z. B. nicht, welche Qualifikation eine Sekretärin mitbringt, sondern welche Qualifikation für die Tätigkeit gebraucht wird. Diese Kriterien werden im Rahmen eines **Verfahrens** methodisch angewendet. Inwieweit die Arbeitsbewertung geschlechtergerecht ist, lässt sich durch folgende Prüffragen feststellen:

Prüffrage 1:

Sind die wesentlichen Anforderungskriterien der Tätigkeiten von Frauen und Männern berücksichtigt?

Dies kann von Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen sowie von Tarif- und Betriebsparteien anhand einer Checkliste (s. Abbildung 3) überprüft werden. Sie benennt Kriterien, die aus diskriminierungsfreien Systemen der Arbeitsbewertung zusammengestellt sind (s. Hinweise am Ende dieses Kapitels).

Checkliste zur Prüfung von Anforderungskriterien

I Welches sind die zur Ausübung der Tätigkeit erforderlichen **Qualifikationen**?

- Grundausbildungen Zusatzqualifikationen Erfahrung

I Welche **organisatorischen und sozialen Kompetenzen** werden abgefordert?

- Planen/Organisieren
 Teamfähigkeit Einfühlungsvermögen
 Kommunikation Überzeugungsvermögen

I Wird **Verantwortung** abgefordert, falls ja wofür?

- Geld, Sachwerte strategische Ziele Arbeit anderer
 Gesundheit anderer soziale Prozesse Umwelt

I Stellt die jeweilige Tätigkeit auch **körperliche Anforderungen**?

- Körperkraft Bewegungspräzision

I Sind **Belastungen** typisch, sowohl physische als auch psychische?

- umgebungsbedingte Belastungen, z. B. Lärm, Hitze, Staub
 ständiges Stehen oder Sitzen, einseitige Körperhaltung oder Bewegungsabläufe
 zeitlich bedingte Belastungen, z. B. unregelmäßige Arbeitszeiten, Schichtarbeit
 Monotonie
 isolierte Tätigkeit
 Konfrontation mit Leid oder Problemen anderer Personen
 vorgegebene zeitliche Abläufe

Es ist hilfreich, bei dieser Überprüfung eine **Arbeits- oder Stellenbeschreibung** hinzuzuziehen. Um sie tatsächlich im Sinne einer diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung nutzen zu können, sollte sie folgende Bedingungen erfüllen:

- | Sie muss aktuell sein.
- | Sie muss umfassend sein. Es sollten alle wesentlichen Aufgaben, auch Routinetätigkeiten, erfasst werden.
- | Sie muss nach einheitlichen Grundsätzen abgefasst sein.
- | Sie muss sachlich sein, d. h. sie sollte Aufgaben und Anforderungen lediglich beschreiben, nicht bereits bewerten.
- | Sie muss eindeutig und verständlich sein.

Prüfrage 2:

Sind die Bewertungskriterien überschneidungsfrei?

Die Kriterien sollten für unterschiedliche inhaltliche Anforderungen stehen und klar voneinander abgrenzbar sein. Würden gleiche Anforderungen mit verschiedenen Begriffen bewertet werden, brächte dies Pluspunkte für die Beschäftigten, bei denen diese Kriterien stark ausgeprägt sind.

Beispiel:

- | „Bedeutung der Tätigkeit“ und „Verantwortung“ sind nicht überschneidungsfrei, da bedeutende Tätigkeiten in der Regel auch durch hohe Verantwortung gekennzeichnet sind.

Prüfrage 3:

Sind die Bewertungskriterien diskriminierungsfrei definiert?

Eine möglichst eindeutige Definition der Kriterien ist notwendig, um subjektive Auslegungsspielräume zulasten eines Geschlechts zu vermeiden. Darüber hinaus ist darauf zu achten, dass sie nicht einseitig zugunsten eines Geschlechts ausgelegt sind.

Beispiel:

- | Das Kriterium „Verantwortung“ wird nur als Verantwortung für Sach- und Geldmittel sowie als Führungsverantwortung interpretiert, nicht aber als Verantwortung für Ausbildung und Anleitung, obgleich diese bei Tätigkeiten von weiblichen Beschäftigten abgefordert wird.

Prüfrage 4:

Schließt das Bewertungsverfahren Diskriminierung aus?

Die Arbeitsbewertung erfolgt in vielen (Tarif-)Bereichen nach einem „summarischen“ Bewertungsverfahren, vereinzelt werden auch „analytische“ Verfahren angewendet. Was ist darunter zu verstehen?

Summarische Arbeitsbewertung:

Hierbei wird der Wert einer Arbeit pauschal eingeschätzt. Die gewählten Anforderungskriterien wie z. B. Kenntnisse und Fertigkeiten, Verantwortung und Belastungen werden „in der Summe“, d. h. nicht jeweils für sich abgeschätzt. Eines oder mehrere Kriterien werden einer Entgeltgruppe zugeordnet.

Beispiel:

- | Der Entgeltgruppe 4 werden alle Tätigkeiten zugeordnet, die eine **längere Anlernzeit** erfordern und durch **erhöhte Belastungen** gekennzeichnet sind.

Analytische Arbeitsbewertung:

Hierbei werden die einzelnen Kriterien jeweils getrennt für sich bewertet. Die Tätigkeiten werden daraufhin analysiert, ob die jeweiligen Kriterien abgefordert werden, falls ja, in welchem Ausmaß. Je Anforderungskriterium wird dann ein Teilarbeitswert (auf Basis einer Punkteskala) ermittelt, diese Teilarbeitswerte werden gewichtet und zu einem Gesamtarbeitswert addiert. Dieser Wert entspricht entweder einer bestimmten Entgeltgruppe oder es wird von Arbeitswert zu Arbeitswert ein Steigerungsbetrag geregelt.

Beispiel:

Die Tätigkeiten werden u. a. hinsichtlich der Kenntnisse analysiert. Ist eine längere Anlernzeit erforderlich, werden hierfür 2 Punkte vergeben. Sind erhöhte Belastungen für die Tätigkeit typisch, werden 0,5 Punkte vergeben.

Quelle:

Fair P(l)ay - Entgeltgleichheit für Frauen und Männer, Leitfaden zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit, , www.bmfsfj.de, Berlin, August 2009, 4. Auflage, S. 23 – 26

Methodisches Verfahren zur Bewertung von Tätigkeiten

1. Prüffrage:

Sind die wesentlichen Anforderungskriterien der Tätigkeiten von Frauen und Männer berücksichtigt?

→ Checkliste

2. Prüffrage:

Sind die Bewertungskriterien überschneidungsfrei?

→ Kriterien sollten für unterschiedliche inhaltliche Anforderungen stehen und klar voneinander abgrenzbar sein.

(Würden gleiche Anforderungen mit verschiedenen Begriffen bewertet werden, bräuchte dies Pluspunkte für die Beschäftigten, bei denen die Kriterien stark ausgeprägt sind.)

Beispiel: „Bedeutung der Tätigkeit“ und „Verantwortung“ sind nicht überschneidungsfrei, da bedeutende Tätigkeiten in der Regel durch hohe Verantwortung gekennzeichnet sind.

3. Prüffrage:

Sind die Bewertungskriterien diskriminierungsfrei definiert?

→ Eine möglichst eindeutige Definition der Kriterien ist notwendig, um subjektive Auslegungsspielräume zulasten eines Geschlechts zu vermeiden. Und dass sie nicht einseitig zugunsten eines Geschlechts ausgelegt sind.

Beispiel: Das Kriterium „Verantwortung“ wird nur als Verantwortung für Sach- und Geldmittel sowie als Führungsverantwortung interpretiert, nicht als Verantwortung für Ausbildung und Anleitung, obgleich diese Tätigkeiten von weiblichen Beschäftigten abgefordert wird.

4. Prüffrage:

Schließt das Bewertungsverfahren Diskriminierung aus?

→ Erfolgt nach 2 Verfahren:

a) Summarische Arbeitsbewertung:

Der Wert einer Arbeit wird pauschal eingeschätzt. Die ausgewählten Anforderungskriterien (z.B. Kenntnisse und Fertigkeiten, Verantwortung und Belastung) werden „in der Summe“ abgeschätzt (nicht einzeln).

Beispiel: Der Entgeltgruppe 4 werden alle Tätigkeiten zugeordnet die eine längere Anlernzeit erfordern und durch erhöhte Belastungen gekennzeichnet sind.

b) Analytische Arbeitsbewertung:

Einzelne Kriterien werden jeweils getrennt für sich bewertet. Die Tätigkeiten werden daraufhin analysiert, ob die jeweiligen Kriterien abgefordert werden, und falls ja, in welchem Ausmaß. Je Anforderungskriterium wird dann ein Teilarbeitswert (auf Basis einer Punkteskala) ermittelt, diese T-Werte werden gewichtet und zu einem Gesamtarbeitswert addiert. Dieser Wert entspricht entweder einer bestimmten Entgeltgruppe oder es wird von Arbeitswert zu Arbeitswert ein Steigerungsbetrag geregelt.

Beispiel: Die Tätigkeiten werden u. a. hinsichtlich der Kenntnisse analysiert. Ist eine längere Anlernzeit erforderlich, werden hierfür 2 Punkte vergeben. Sind erhöhte Belastungen für die Tätigkeit typisch, werden 0,5 Punkte vergeben.

Anhang 1

Gründe für Entgeltungleichheit

Frauen verhandeln bei Einstellung nicht hart genug

Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht bei Frauen im Vordergrund (nicht das Gehalt)

Männer haben bessere Aufstiegschancen
→ stellen familiäre Belange hinten an

Frauen sind selten in Führungspositionen.
→ Frauen mit höherem Gehalt sind zu mehr Einsatz verpflichtet

Frauen wollen möglichst geringen Sozial- / Leistungsdruck



Gründe für Entgeltungleichheit

Geringere Selbsteinschätzung

Geringeres Einstiegsgehalt, geringerer Anstieg des Gehalts

Rollenteilung wird durch Steuerklasse verstärkt

Milieubedingte Einstellungsunterschiede / Ansprüche

Teilzeitstelle

Familiengründung erschwert den Wiedereinstieg in den alten Beruf (Doppelbelastung)

Tafelanschrift 2: von den Schüler/innen gefertigte „Plakate“ Gegenmaßnahmen

Tarifparteien

- Überprüfung der Tarifregelungen auf mögliche Diskriminierungspotentiale.
- Schließung etwaiger Einfallstore (Veränderung diskriminierungsfördernder Bedingungen).

Arbeitgeber

Informationen

- Informierung über Recht auf diskriminierungsfreie Behandlung.
- Beschwerdemöglichkeiten (z.B. Aushang, Gespräche).

Fortbildung

- Schulungen zur Sensibilisierung der Führungskräfte für mittelbare Diskriminierung und Erhöhung ihrer Gleichstellungskompetenz.
- Schulung für ALLE.

Gleichstellungscontrolling

- Regelmäßige Ist-Analyse über Entgeltsituation zwischen Männern und Frauen.
- Vorschläge zur Verbesserung der Situation.

Bearbeitung von Beschwerden

Klärung von Fragen:

- Bei welchen Entgeltbestandteilen herrscht Ungleichheit?
- Was ist/sind die Ursache/n dafür?
- Wie wirkt sich die Regelung auf Frauen und Männer aus?

Betriebs- / Personalrat

Informationen und Beratung

- Informierung von Betroffenen über ihre Rechte und Handlungsmöglichkeiten.
- Besitzen von fundiertem arbeitsrechtlichen und methodischem „Know-how“

Überwachung und Durchsetzung von Diskriminierungsverboten

- Überwachung der Einhaltung von Entgeltgleichheit im Betrieb.
- Wenn notwendig, Klage gegen Arbeitgeber einreichen.

Beschäftigte

Prüfen eines Diskriminierungsverdachts

- Kontrolle eigener Unterlagen (Lohn- + Gehaltsbescheinigung, Schriftwechsel, Arbeitsvertrag, Tarifverträge, Betriebsvereinbarung oder einseitige Regelung des Arbeitgebers, in denen der fragliche Betrag geregelt ist, betriebliche Daten und Informationen zur Entlohnung (z.B. Statistiken).
- Zuhilfenahme von
 - Betriebs-/ Personalrat
 - AGG-Beschwerdestelle
- Beratungsstellen

Einreichen einer Beschwerde

- bei „zuständigen Stellen“ (AGG-Beschwerdestelle).
- Ansprechpartner/in ausfindig machen.

Klage

- Sammeln von glaubhaften Indizien.
- Frühzeitige Inanspruchnahme von rechtlicher Beratung (z.B. Fachanwältin/-anwalt).

Sonstiges

Unterstützung/ Aufgabenteilung im Haushalt (zwischen Vater, Mutter und Kind/ern).

Kinderbetreuung (Kosten) während der Arbeitszeit vom Arbeitgeber übernommen.

Gehalt an Leistung der Frau anpassen.

Familienfreundliche Arbeitszeiten.

Links: Kinospot und Quiz Entgeltungleichheit / Bayern Entgeltgleichheit / Frauenseiten / NRW

<http://www.stmas.bayern.de/frauen/erwerbsleben/lohngerecht/index.htm>

<http://www.frauen nrw.de/tui/index.php?nid=112> (NRW)

The screenshot shows the homepage of the Bavarian State Ministry for Work and Social Order, Family and Women. The main heading is 'Chancengerechtigkeit im Erwerbsleben' (Equal opportunities in the working life). A navigation menu includes 'Start', 'Wir über uns', 'Suchen', 'Übersicht', 'Hilfe', 'Presse', 'Publikationen', 'Sozial-Fibel', and 'Veranstaltungen'. A sidebar on the left lists various topics under 'Frauen' (Women), including 'Aktuell', 'Gleichstellungspolitik', 'Frauenbeauftragte', 'Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben', and 'Chancengerechtigkeit im Erwerbsleben'. The main content area features a graphic with a yellow line graph and the text 'Gehaltsdifferenz - Kinospot' and '... als Flash-Film'. A small image of a building is visible at the bottom of the main content area.

The screenshot shows the 'Gehaltsdifferenz - Quiz' (Pay Difference Quiz) page. The main heading is 'Gehaltsdifferenz - Quiz'. The quiz text asks: 'Es gibt über 400 Ausbildungsberufe. Wie viel Prozent der weiblichen Lehrlinge entscheiden sich trotz dieser großen Auswahl für einen der 10 klassischen Frauenberufe (z.B. Arzthelferin, Bürokauffrau, Krankenschwester, Erzieherin)?'. Below the question, four options are listed in red text: '→ Über 60 Prozent', '→ Über 30 Prozent', '→ Über 70 Prozent', and '→ Über 20 Prozent'. A 'nächste Seite' (next page) button is visible at the bottom right of the quiz area. The sidebar on the left is similar to the previous screenshot, but the 'Quiz' option is highlighted in blue.



Quelle: WordClipArt