

# Wie können Frauen prüfen, ob sie gerecht entlohnt werden?



**Dr. Karin Tondorf**

Veranstaltung der Frauenbeauftragten des BA Tempelhof-Schöneberg  
zum Equal Pay Day Berlin 15.3.2012

# Zum Beispiel: Kerstin S. Kaufmännische Assistentin



Gehaltsabrechnung (Auszug)  
Monat Februar 2012  
Entgelt brutto (Vollzeit):

---

Grundentgelt	2.500 €
Zulage 3 Berufsaj.	200 €
Leistungsprämie	500 €
<hr/>	
Gesamt	3.200 €

Kerstin S. will wissen:

- Werde ich als Frau beim Entgelt diskriminiert?
- Wann liegt eine Entgeltdiskriminierung vor?
- Was kann ich selbst tun?
- An wen kann ich mich wenden?

# Wann liegt eine Entgeltdiskriminierung vor?



z.B. wenn ein männlicher Kollege bei demselben Arbeitgeber oder in demselben Tarifbereich

a) für eine **gleiche** Arbeit oder

b) für eine **gleichwertige** Arbeit

mehr Grundentgelt erhält.

(§ 8 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)

# Informationen sammeln: Wo ist mein Entgelt geregelt?

Entgelt brutto  
Monat Februar 2012:

---

Grundentgelt	2.500 €
Zulage 3 Berufsj.	200 €
Leistungsprämie	500 €

---

Gesamt	3.200 €
--------	---------

- Entgelttarifvertrag
- Entgelttarifvertrag
- Betriebliche Vereinbarung

# Informationen sammeln: Wo finde ich den Tarifvertrag?



- Aushang „Schwarzes Brett“? / Intranet
- Betriebsrat/Personalrat fragen
- oder Gewerkschaft
- oder Gleichstellungsbeauftragte (falls vorhanden)
- oder Personalabteilung

# Informationen sammeln: Was steht im Tarifvertrag?



## Wie wird mein Entgelt begründet?

### § .. Eingruppierung:

#### Entgeltgruppe 3:

Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung erforderlich ist,  
Beispiel: kaufmännische Assistentin

### Entgelttabelle:

Grundstufe 1 €	Stufe 2 2 Berufsjahre	Stufe 3 3 Berufsjahre	Stufe 4 4 Berufsjahre
E 3: <b>2.500?</b>	+ 200 €	<b>+ 250 €?</b>	+ 300 €

# Entgelt von Frauen und Männern vergleichen



Wie viel erhält der Kollege von Kerstin S. bei gleicher Arbeit tatsächlich?

- Über Verdienste darf gesprochen werden! Verschwiegenheitsklauseln in Arbeitsverträgen sind nicht zulässig.
- Betriebs-/Personalrat oder Gleichstellungsbeauftragte können Auskünfte geben und
- Entgeltgleichheit prüfen mit [eg-check.de](http://eg-check.de).



## Was ist eg-check.de?

- ein Werkzeugkasten, der verschiedene Instrumente zur Prüfung der Entlohnung erhält\*,
- Ergebnis eines wissenschaftlichen Projektes, von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert,
- ein Tool, im Internet zur freien Nutzung verfügbar unter [www.eg-check.de](http://www.eg-check.de)

\* entwickelt von Dr. Andrea Jochmann-Döll, Dr. Karin Tondorf

## Ziele:

- Entgeltgleichheit rechtskonform prüfen – Prüfinitiativen anregen
- Ursachen und finanzielles Ausmaß einer Benachteiligung aufzeigen
- Verantwortliche und Betroffene sensibilisieren / Wissen vermitteln
- Beratung von Beschäftigten unterstützen
- Rechtsansprüche qualifiziert begründen – auch im Falle von Klagen

## Anwender/innen:

- Betriebsparteien: Arbeitgeber, Betriebs-/Personalräte
- Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte
- Tarifparteien
- Gewerkschaften, Interessenverbände
- Rechtsberatende, Richter/innen
- Beschäftigte

## Beispiel 1: Statistik Grundentgelt (Auszug) Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit?

Arbeit		Frauen / Männer		Entgelt		Frauen / Männer	
Tätigkeit	Besetzt durch		Grundentgelt Grundstufe (nach Tarif) in €/Monat	Tatsächlich gezahlter Betrag in €/Monat			
	m	w		m	w		
Kaufm. Assistenz	1	1	2.500	<b>2.700</b>	<b>2.500</b>		
Leitung Küche	-	1	3.750	-	3.750		
Leitung Werkstatt	1	-	3.900	3.900	-		

**Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit?**

# Entgelt von Frauen und Männern vergleichen



Warum erhält der Kollege für die gleiche Arbeit mehr Grundentgelt?

Kaufmännische Assistentin



Grundentgelt 2.500 €

Kaufmännischer Assistent



Grundentgelt 2.700 €

# Unzulässige Gründe für ungleiche Bezahlung bei gleicher Arbeit

„Sie ist noch nicht so lange im Betrieb.“

„Sie ist jünger.“

„Sie hat nicht mehr gefordert.“

„Sie leistet weniger.“

**Keine  
Rechtfertigung  
ungleicher  
Bezahlung bei  
gleicher Arbeit!**

„Sie hat eine kürzere Ausbildung.“

„Sie hat keine Familie zu versorgen.“

„Sie ist noch nicht so lange erwerbstätig.“

„Sie arbeitet nicht so häufig länger.“

# Instrumente im Beispiel



Statistik Grundentgelt (Auszug)

Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit?

Arbeit	Frauen / Männer		Entgelt	Frauen / Männer	
Tätigkeit	Besetzt durch		Grundentgelt Grundstufe (nach Tarif) in €/Monat	Tatsächlich gezahlter Betrag in €/Monat	
	m	w		m	w
Kaufm. Assistenz	1	1	EG 3: 2.500	2.700	2.500
Leitung Küche	-	1	EG 7: 3.750	-	<b>3.750</b>
Leitung Werkstatt	1	-	EG 8: 3.900	<b>3.900</b>	-

**Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit ?**

Ist unsere Arbeit gleich viel wert?



Küchenleitung

Werkstatteleitung

# Entgelt von Frauen und Männern vergleichen



## Wie kann Gleichwertigkeit festgestellt werden?

Instrument „Paarvergleich“ zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten

- basiert auf anerkannten geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungsverfahren,
- ist ein Fragebogen, mit dem zwei Tätigkeiten im Hinblick auf ihre Anforderungen bewertet werden,
- unterscheidet vier Anforderungsbereiche, denen einzelne Untermerkmale zugeordnet sind.



# Gleichwertigkeit prüfen mit



**Beispiel:** Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (Ergebnisblatt)

Anforderungen/Belastungen	Leitung Küche	Leitung Werkstatt
1. ... an Wissen und Können	12	12
2. ... an psycho-soziale Kompetenzen	5	5
3. ... an Verantwortung	6	5
4. Physische Anforderungen	3	4
<b>Summe der Punktwerte, ungewichtet</b>	<b>26</b>	<b>26</b>

# Gleichwertigkeit prüfen mit



## 1. Anforderungen an das Wissen und Können

- 1.1 Fachkenntnisse und Fertigkeiten
- 1.2 Fachbezogene Zusatzqualifikationen
- 1.3 Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten
- 1.4 vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis
- 1.5 Planen und Organisieren
- 1.6 Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen
- 1.7 Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration

## 2. Anforderungen an psycho-soziale Kompetenzen

- 2.1 Kommunikationsfähigkeit
- 2.2 Kooperationsfähigkeit
- 2.3 Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen
- 2.4 Belastende psycho-soziale Bedingungen

## 3. Anforderung an Verantwortung

- 3.1 Verantwortung für Geld- und Sachwerte
- 3.2 Verantwortung für die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Sicherheit anderer
- 3.3 Verantwortung für die Arbeit anderer und (strategische) Führung
- 3.4 Verantwortung für die Umwelt


## 4. Physische Anforderungen

- 4.1 Anforderungen an die Körperkraft
- 4.2 Anforderungen an die Bewegungspräzision
- 4.3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen
- 4.4 Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen

## Wie kann ich meine Ansprüche begründen?

- Das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und europäisches Recht (Richtlinie 2006/54/EG) verbieten Diskriminierung beim Entgelt.
- Frauen haben einen Rechtsanspruch auf gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit.
- Arbeitgeber und Tarifparteien müssen Diskriminierung beseitigen.
- Betriebs-/Personalräte/Gleichstellungsbeauftragte müssen Gleichbehandlung überwachen.

Entgeltgleichheit prüfen mit **eg = check**



## Weitere Informationen

- [www.eg-check.de](http://www.eg-check.de)
- Druckversion – Download oder bestellen bei der HBS
- Informationen im „Newsletter für Entgeltgleichheit“  
hrsg. von Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll