

13. Newsletter für Entgeltgleichheit

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

Der Newsletter ist als PDF beigefügt

- Weitere Unternehmen von der ADS zertifiziert
- Entschädigung wegen Entgeltdiskriminierung
- Transparenz mit eg-check.de - wie geht das?
- Entgelttransparenz? Widerstand schon im Vorfeld!
- Diskriminierungsverbot von geringfügig Beschäftigten
- Impressum



Weitere Unternehmen von der ADS zertifiziert

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verlieh im Dezember 2014 an fünf weitere Unternehmen der öffentlichen und privaten Wirtschaft ein Zertifikat für die Durchführung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de: an die Messe Berlin GmbH, das Umweltbundesamt, die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin, die bremenports GmbH & Co KG sowie die BIS Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH. Auch in diesem Jahr gilt: Das Zertifikat honoriert die Durchführung der Prüfung, eine Bewertung des Prüfergebnisses wird damit nicht vorgenommen! Einen zusammenfassenden Bericht finden Sie [hier](#).



Entschädigung wegen Entgeltdiskriminierung

Eine Mitarbeiterin in der Produktion eines Schuhherstellers erhielt von Januar 2009 bis Dezember 2012 einen geringeren Stundenlohn als ihre männlichen Kollegen, die gleiche Arbeit verrichteten. Das LAG in Mainz sprach der Klägerin nun nicht nur die Nachzahlung des vorenthaltenen Entgelts zu, sondern darüber hinaus auch eine Entschädigung von 6.000 Euro. Näheres zu dem Fall und dem Urteil lesen Sie in der **Anlage 1**.



Transparenz herstellen mit eg-check.de - wie geht das?

"Transparenz herstellen" ist das Motto des Equal Pay Day 2015. Ein Instrument zur Herstellung von Transparenz über Entgeltgleichheit ist eg-check.de. Das Instrumentarium wurde bereits in einer Reihe von Praxisprojekten angewendet, die teilweise von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gefördert, teilweise auch von den Unternehmen selbst finanziert wurden. Wer sich für die Herstellung von Transparenz mit eg-check.de im eigenen Unternehmen interessiert, fragt sich möglicherweise: Wie läuft ein solches Prüfprojekt ab? Was gilt es zu bedenken? Was kommt auf die Beteiligten zu? In **Anlage 2** werden diese Fragen beantwortet.



copyright K.T. Blumberg

Entgelttransparenz? Widerstand schon im Vorfeld!

Widerstand formiert sich gegen die im Koalitionsvertrag vereinbarten Initiativen zur Entgeltgleichheit. Noch liegt der für dieses Jahr von Frauenministerin Schwesig angekündigte Gesetzentwurf zur Förderung der Entgelttransparenz nicht vor, doch schon werden in einem Positionspapier der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) Gegenargumente formuliert: Insbesondere vor einem individuellen Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer_innen wird darin gewarnt. Denn er verstoße gegen die informationelle Selbstbestimmung und trage Konflikte in den Betrieb. Außerdem stünde der Bürokratieaufwand "zum gesellschaftspolitischen Ziel außer Verhältnis". Zum Positionspapier geht es [hier](#), Auszüge ohne weiteren Kommentar in **Anlage 3**.



Diskriminierungsverbot von geringfügig Beschäftigten

Nicht selten findet sich in betrieblichen und tariflichen Regelungen die Bestimmung, dass geringfügig Beschäftigte nicht unter den Geltungsbereich einer Entgeltregelung fallen. Dies kann gegen das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten verstoßen, denn geringfügig Beschäftigte sind nichts anderes als Teilzeitbeschäftigte. Zugleich kann eine solche Regelung eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bewirken. Näheres in **Anlage 4**.

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.