

16. Newsletter für Entgeltgleichheit vom 21.11.2016

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

- **Leere Versprechungen: Zu dem Entwurf des Entgelttransparenzgesetzes**
- **Es geht auch anders: Das belgische Entgeltgleichheitsgesetz**
- **Urteil: Rückstufung nach der Elternzeit ist diskriminierend**
- **Dokumentation: Juristische Fachtagung Entgeltgleichheit**
- **Aktuell: Fernsehbericht zur Entgeltgleichheit im Bäckereihandwerk**
- **Erste Ergebnisse: Comparable Worth-Index deckt Unterbewertung auf**
- **Historisch: Die ÖTV-Aufwertungskampagne in Hessen**
- **Impressum**



Leere Versprechungen: Zu dem Entwurf des Entgelttransparenzgesetzes

Lange schmorte er im Kanzleramt - jetzt liegt er endlich vor: der neue Referentenentwurf eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern. Erklärtes Ziel ist, "das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu fördern und durchzusetzen", heißt es in § 1. Dies ist dringend erforderlich, denn dieser Rechtsgrundsatz ist bis heute weitgehend ein Prinzip ohne Praxis. Jedoch wird bei genauerem Lesen klar: Der neue Gesetzentwurf hält nicht, was er verspricht und wurde bereits von einigen Verbänden deutlich kritisiert. Auch wir finden, dass gerade eine historische Chance vertan wird. Warum aus unserer Sicht kein Gesetz besser wäre als dieses, lesen Sie in der [Anlage 1](#). Der Referentenentwurf ist als [Anlage 2](#) beigefügt.



Es geht auch anders: Das belgische Entgeltgleichheitsgesetz

In Belgien ist nicht nur die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern mit 9,9 % auf einem der niedrigsten Plätze in Europa, auch die gesetzlichen Grundlagen für die Durchsetzung der Entgeltgleichheit sind im Vergleich zu Deutschland sehr viel weitergehend und wirksamer.

In einem Seminar der Europäischen Kommission für Expertinnen und politische Repräsentantinnen im Oktober 2016 wurde dieses Gesetz vorgestellt und diskutiert. Lesen Sie den Bericht von Alexandra Scheele in der [Anlage 3](#).



Urteil: Rückstufung nach der Elternzeit ist diskriminierend

In vielen Diskussionen bei Tagungen und in Seminaren haben wir klargestellt, dass die Regelung des § 17 Abs. 3 Satz 2 TVÖD diskriminierend ist. Diese Regelung sieht nämlich vor, dass Eltern nach einer Elternzeit von mehr als fünf Jahren bei Rückkehr in eine niedrigere Entgeltstufe eingestuft werden als vorher. Das Bundesarbeitsgericht hat dies nun bestätigt.

Das Urteil betraf zwar noch einen Sachverhalt aus Zeiten des BAT, ist aber übertragbar auf den TVöD. Das Urteil und sein Begründung sind nachlesbar unter dem Aktenzeichen 6 AZR 731/13 und finden sich als [Anlage 4](#).



Dokumentation: Juristische Fachtagung Entgeltgleichheit

Im Oktober 2016 trafen sich Wissenschaftler/innen, Jurist/innen, Tarifpolitiker/innen und viele Gleichstellungsengagierte in Berlin zu der vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans Böckler Stiftung (WSI) und der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin gemeinsam veranstalteten Juristischen Fachtagung Entgeltgleichheit. Am ersten Tag wurden grundsätzliche und rechtspolitische Themen diskutiert, wobei das geplante Entgeltgleichheitsgesetz für Deutschland selbstverständlich im Fokus stand. Am zweiten Tag stand dann die tarifpolitische Praxis auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand, und zwar an den Beispielen des Entgeltrahmenabkommens (ERA) der Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen und zweier Tarifverträge aus dem öffentlichen Dienst, TVöD und TV-L. Einige der Präsentationen finden Sie als Dokumentation der Tagung [hier](#).



Aktuell: Fernsehbericht zur Entgeltgleichheit im Bäckereihandwerk

Über die Initiative der NGG zur Überprüfung der Tarifverträge haben wir bereits im Newsletter 14-2015 berichtet. Jetzt wurde diese Kampagne Thema eines Beitrags in der Fernsehsendung frauTV des WDR. Es wird nicht nur die mangelnde Umsetzung des Prinzips "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" am Beispiel des Bäckereihandwerks anschaulich erläutert, es wird auch ein Bäckermeister vorgestellt, der verstanden hat, worum es geht und in seinem Betrieb beispielhaft vorangeht. Bis Oktober 2017 kann der Beitrag in der Mediathek des WDR [mit diesem Link](#) abgerufen werden.



Erste Ergebnisse: Comparable Worth-Index deckt Unterbewertung auf

An der Universität Duisburg-Essen wurde im Rahmen eines Forschungsprojektes in Kooperation mit dem WSI ein Comparable Worth-Index (CW-Index) entwickelt. Er beruht auf dem Paarvergleich Gleichwertigkeit aus eg-check.de und Ergebnissen einer Erwerbstätigenbefragung des BIBB/BAuA zu Anforderungen und Belastungen an Arbeitsplätzen. Der CW-Index eines Berufes drückt seinen Wert aus, und kann unmittelbar mit CW-Indexwerten anderer Berufe verglichen werden. Erste Ergebnisse zeigen, dass weiblich dominierte Berufe gegenwärtig häufig geringer bezahlt werden als es ihrem "CW-Wert" entspricht. Gleichwertige Arbeit wird in diesen Fällen also nicht gleich bezahlt. Hier geht es zum [Download des Arbeitspapiers](#) des WSI.



Historisch: Die ÖTV-Aufwertungskampagne in Hessen

In den 1990er Jahren startete die damalige Gewerkschaft ÖTV (Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr) in Hessen eine Kampagne zur Aufwertung von Berufen, in denen überwiegend Frauen arbeiteten und die traditionell gering vergütet wurden. Mit Unterstützung der Friedrich-Ebert-Stiftung haben nun drei Zeitzeuginnen und aktiv Mitwirkende eine umfangreiche Dokumentation dieser bedeutenden Kampagnen erstellt. Sie trägt den programmatischen Titel "Aufwertung Macht Geschichte" und kann auch heute wichtige Anregungen und Hinweise für die Auseinandersetzung um das Prinzip "Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit" liefern. Die Dokumentation steht [unter diesem Link](#) zum Download zur Verfügung.

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.