

Thema: Entgeltgleichheit

Entgeltgleichheit, was ist das?

Unter dem Begriff »Entgeltgleichheit« ist der Grundsatz zu verstehen, dass gleiches Entgelt für eine gleiche oder gleichwertige Arbeit zu zahlen ist. In der aktuellen Diskussion steht die Frage der ungleichen Bezahlung von Männern und Frauen im Vordergrund. Dabei ist festzustellen, dass der Grundsatz der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern bereits seit 1957 Bestandteil des EG-Vertrags (Art. 141, früher 119) ist. Weitere gesetzliche Grundlagen sind unter anderem durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (§ 2 Abs. 2 AGG) und das Betriebsverfassungsgesetz (§ 80 Abs. 2 und 2a BetrVG) gegeben.

Die Entgeltrahmenabkommen (ERA) der Metall- und Elektroindustrie tragen dem Grundsatz der Gleichbehandlung bereits umfassend Rechnung. Die Betrachtung und damit die Bewertung von Arbeitsaufgaben erfolgt in allen Tarifgebieten personenunabhängig. Bei richtiger Anwendung des Tarifvertrages ist es daher unerheblich, ob eine Arbeitsaufgabe durch männliche oder weibliche Beschäftigte ausgeübt wird.

Die Entgeltlücke

Unter der Entgeltlücke (Gender Pay Gap) ist der geschlechterspezifische Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern zu verstehen; dabei ist zwischen der »unbereinigten« und »bereinigten« Entgeltlücke zu unterscheiden.

In der öffentlichen Diskussion wird häufig die unbereinigte Entgeltlücke von derzeit rund

27,4 Prozent (vgl. Compensation-Online 2014) herangezogen. Diese Kennzahl ist jedoch wenig informativ, da lediglich die durchschnittlichen kumulierten Jahresverdienste von Frauen und Männern verglichen werden.

Aussagefähiger ist die bereinigte Entgeltlücke. Hier werden Einflussfaktoren, wie zum Beispiel Alter, Ausbildung, Branche, Studienrichtung, variable Entgeltbestandteile und Zuschläge, Betriebsgröße, Beschäftigungsverhältnis und die Erwerbsbiografie, berücksichtigt. Die bereinigte Entgeltlücke weist in der Regel je nach Merkmal einen deutlich geringeren Entgeltunterschied aus. So beträgt sie nach einer Studie von Baumgartner & Partner aus dem Jahr 2013 nach Einbeziehung aller relevanten personen- und stellenbezogenen Merkmale 4,53 Prozent (unbereinigt 20,8 Prozent).

Fazit

Der Verdienstunterschied ist maßgeblich damit zu erklären, dass sich Zeiten der Erwerbsunterbrechung, zum Beispiel durch die Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen, auf Arbeitsverhältnisse (Vollzeit/Teilzeit) und die Berufswahl an sich besonders auswirken. Der Unterschied in der Vergütung ist keine Frage der Entgeltgleichheit, sondern eher der Chancengleichheit. Eine mögliche nachhaltige Lösung besteht darin, auf politischer Ebene verbesserte Rahmenbedingungen (zum Beispiel Kinderbetreuung sowie flexible Arbeitszeiten und -orte) zu schaffen. ■

Text: Sven Hille



Dipl.-Päd. Sven Hille
Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa)

Literatur

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) i.d.F. vom 25.09.2001 (BGBl. I S. 2518), zuletzt geändert am 20.04.2013

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) i.d.F. vom 14.08.2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert am 03.04.2013

Entgeltlücke 2014, Compensation-Online Services GmbH, Hamburg 2014, https://www.compensation-online.de/compensation-online-entgeltluecke_2014.pdf, zugegriffen: 29.04.2015

Ergebnisse zum Logib-D-Projekt, Baumgartner & Partner M.C. GmbH, Hamburg 2013, http://www.baumgartner.de/content/2013_12_logib-d_-_vortrag_baumgartner_et_partner_-_dr_fratschner_erfa_berlin.pdf, zugegriffen: 29.04.2014

Autoren-Kontakt

Dipl.-Päd. Sven Hille
Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa)
Tel.: +49 211 542263-34
E-Mail: s.hille@ifaa-mail.de

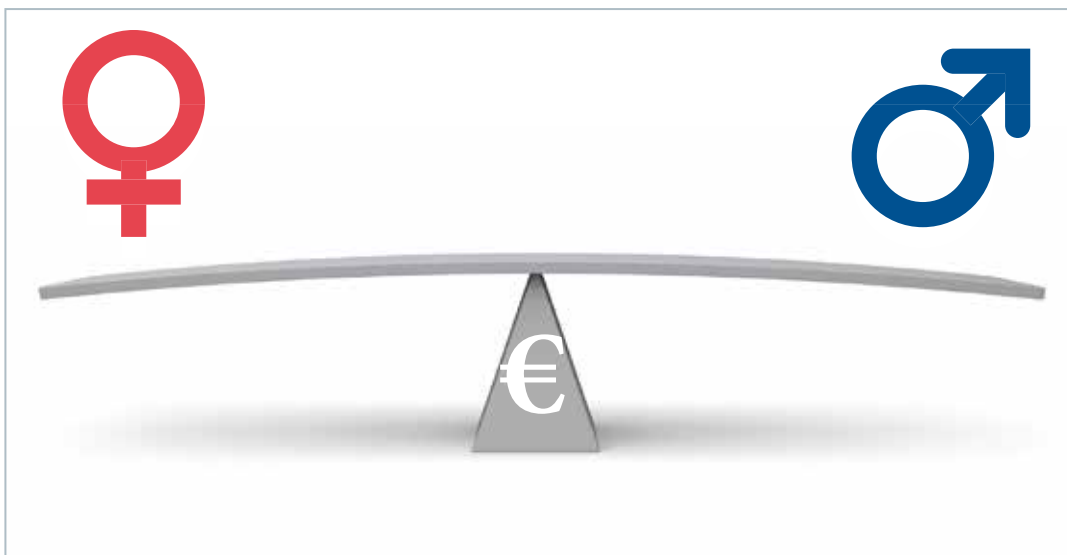


Abb. 1: Entgeltgleichheit – gleiche Bezahlung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit | Foto: © Mark Carrel/Fotolia.com