

Deine Leistung. Deine Gewerkschaft. Für Dich.

Entgeltgleichheit

Frauen in Deutschland verdienen noch immer rund 18 Prozent weniger als Männer. Damit belegt Deutschland einen traurigen Spitzenplatz innerhalb von Europa. Die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen wird auch als Gender Pay Gap bezeichnet. Die Ursachen dafür sind vielfältig! Zum einen werden Berufe, in denen hauptsächlich Frauen arbeiten schlechter bezahlt als Berufe, die typischerweise von Männern ausgeübt werden. Gleichzeitig gelangen Frauen seltener in Führungspositionen als Männer, kümmern sich häufiger um Kinder und Angehörige und arbeiten deshalb oft in Teilzeit.



Kolleg*innen im Betrieb verdienen. Gerade in Betrieben ohne Tarifvertrag ist das gar nicht so einfach. Betriebsräten kommt in Sachen Entgeltgleichheit deshalb eine wichtige Rolle zu. Sie haben zum Beispiel durch das Betriebsverfassungsgesetz das Recht, Einsicht in die Gehaltslisten zu nehmen. Daraus lässt sich bereits ein wichtiger erster Eindruck gewinnen, wie es im Betrieb um das Thema Entgeltgleichheit bestellt ist.

Genau hinschauen lohnt sich!

Entgeltungleichheiten sind auf den ersten Blick oft nicht einfach zu erkennen. Deshalb lohnt es sich – gemeinsam mit dem Betriebsrat – genauer hinzuschauen. Das gilt auch für Betriebe mit Tarifvertrag. Denn ein Tarifvertrag allein sorgt nicht automatisch dafür, dass Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen herrscht. Oft begünstigen zum Beispiel Stufenaufstieg und Zulagen gerade die Tätigkeiten, die häufig von Männern ausgeführt werden. Oft werden Tätigkeiten die häufig von Frauen ausgeführt werden, schlechter eingruppiert. Voraussetzung für eine umfassende Arbeitsbewertung sind aktuelle Stellenbeschreibungen für alle Beschäftigten.

Eine Überprüfung geht am einfachsten mit dem Instrument des eg-checks.de. Der eg-check.de ist ein Prüfinstrument, das dabei hilft, eine Ungleichbehandlung beim Entgelt sichtbar zu machen. Er unterstützt dabei, Tätigkeiten und Anforderungen zu bewerten. Der eg-check.de wurde 2010 entwickelt und wurde seitdem in vielen Betrieben erfolgreich angewendet.

Gleiche und gleichwertige Arbeit

Gleiche und gleichwertige Arbeit muss gleich bezahlt werden. Das ist gesetzlich klar geregelt. Aber was bedeutet das? Von gleicher Arbeit sprechen wir, wenn zwei Personen die gleichen Tätigkeiten ausüben. Beispielsweise beide als Bäckereifachverkäuferinnen arbeiten. Gleichwertige Arbeit meint, dass zwei verschiedene Tätigkeiten in ihren Anforderungen und Belastungen gleich sind. Also den gleichen Wert haben. Auch hierfür gilt der gesetzliche Grundsatz der gleichen Bezahlung.

Entgeltgleichheit im Betrieb

Voraussetzung für den Grundsatz gleiches Geld für gleiche und gleichwertige Arbeit ist natürlich zu wissen, was die anderen



Das Entgelttransparenzgesetz

Seit 2017 gilt in Deutschland das Entgelttransparenzgesetz. Das Ziel des Gesetzes ist es, gleiches Geld für gleiche und gleichwertige Arbeit durchzusetzen. Das Problem daran: Sowohl das Auskunftsrecht als auch die Berichtspflicht sind an hohe Hürden geknüpft. Erst in Betrieben ab 200 Beschäftigten gilt der individuelle Auskunftsanspruch. Und erst ab 500 Beschäftigten sind die Arbeitgeber*innen verpflichtet, über ihre Entgeltstrukturen zu berichten. 2023 ist außerdem die neue EU-Entgelttransparenzrichtlinie in Kraft getreten. Diese geht in vielen Punkten weit über das deutsche Entgelttransparenzgesetz hinaus, insbesondere was das Auskunftsrecht und die Berichtspflichten angeht. Deutschland hat jetzt drei Jahre Zeit, die EU-Regelungen in nationales Recht zu überführen.

Das solltest du wissen

Arbeitgeber*innen versuchen immer noch, Frauen schlechter zu bezahlen als Männer. Es ist also nicht deine Schuld, wenn du weniger verdienst als deine männlichen Kollegen. Aber du musst das auch nicht hinnehmen. Das Bundesarbeitsgericht hat im Februar 2023 entschieden, dass vermeintlich besseres Verhandlungsgeschick von Männern kein Grund für eine bessere Bezahlung sein darf. Lasse dich bei deiner NGG-Region vor Ort über die weiteren Möglichkeiten beraten.

Das kannst du tun:

Die NGG hat sich bereits vor Jahren auf den Weg gemacht, um für mehr Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen zu sorgen. Unser Ziel ist es, alle Tarifverträge diskriminierungsfrei zu gestalten. Dafür ist es wichtig, dass sich viele Frauen in den Tarifkommissionen engagieren.

Wenn du Fragen rund um deine Eingruppierung oder zu deinem Tarifvertrag hast: Deine NGG-Region ist für dich da! Unsere Mitglieder haben Anspruch auf kostenlosen Rechtsschutz, das gilt auch für Eingruppierungsklagen.



NGG VOR ORT

Eva arbeitet in einem großen Labor. Sie sorgt dafür, dass Babynahrung richtig analysiert wird und keine Schadstoffe enthält.

**Ich mache
Babynahrung
sicher.**



Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) ist die Interessenvertretung für alle Frauen in der Lebensmittelindustrie, im Bäckerhandwerk und im Gastgewerbe. Denn gute Arbeitsbedingungen und mehr Geld gibt es nicht von selbst. Ob Lohn- und Gehaltserhöhungen, faire Ausbildungsvergütung, gut geregelte Arbeitszeiten oder Urlaubsgeld: All diese Dinge müssen durchgesetzt werden – und dafür braucht es NGG als starke Gemeinschaft an deiner Seite!

Mehr Informationen Entgeltgleichheit



Initiative Lohngerechtigkeit



Zur NGGFrauenseite