

Entgeltgleichheit im Betrieb – die Lücke schließen



► Entgeltgleichheit im Betrieb – damit die Gleichberechtigung nicht im Portomonee aufhört

► Betriebsrat und NGG – deine ersten Ansprechpartnerinnen, wenn es um ungleiche Bezahlung geht

gerechtigkeit. chancengleichheit für frauen

gleichstellung. entgeltgleichheit für frauen

zukunft. eigenständige soziale sicherung für frauen



Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Telefon 040 38013-0
Fax: 040 38013-220
hv.gleichstellung@ngg.net

Für viele weitere Infos:
www.ngg.net/gleichstellung



Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich 21 Prozent weniger als Männer. Wenn er einen Euro bekommt, erhält sie nur 79 Cent. Damit ist Deutschland fast das Schlusslicht in Europa. Nur in Österreich und Tschechien sind die Einkommensunterschiede noch größer.

Warum ist die Lücke bei uns so groß? Die Gründe dafür sind unter anderem: Viele Frauen arbeiten in Teilzeit oder in Minijobs und oft in Branchen und kleinen Betrieben, in denen wenig gezahlt wird. Für die Familie unterbrechen sie häufiger ihre Erwerbstätigkeit als Männer. Frauen steigen aus, steigen ein, aber seltener auf.

Ein Skandal ist es jedoch, wenn Frauen für gleichwertige Arbeit weniger Geld bekommen.

Dagegen wollen die Gewerkschaft NGG und der Betriebsrat vorgehen. Auch jede einzelne Frau kann etwas tun.

Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. So steht es im Grundgesetz. Dies gilt auch für die Arbeit. In Deutschland richtet sich die Bezahlung in der Regel nach den Anforderungen, die an einem bestimmten Arbeitsplatz erfüllt werden müssen. Ob ein Mann die Arbeit tut oder eine Frau, das ist dabei unerheblich.

Versteckte Ungerechtigkeiten

Bekommen Frauen die gleichen Zulagen, die gleichen Prämien wie die männlichen Kollegen? Werden sie zum gleichen Zeitpunkt hochgestuft wie die Männer? Oder wird nur dem Kollegen die Beförderung angeboten, aber nicht der Kollegin? Eine Überprüfung, wie gerecht es tatsäch-



► Entgeltgleichheit im Betrieb – damit die Gleichberechtigung nicht im Portmonee aufhört

lich zugeht, kann das klären.

Zahlen des Statistischen Bundesamtes zeigen: Je höher die Bezahlung, desto größer ist die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen. Es ist nachgewiesen, dass der Einkommensunterschied in Betrieben mit Tarifvertrag geringer ist als in tariflosen Betrieben. Damit ist klar: Wir können etwas tun. Die Gewerkschaft, der Betriebsrat und jede Frau selbst.

gerechtigkeit. chancen-
gleichheit für frauen

gleichstellung. entgelt-
gleichheit für frauen

zukunft. eigenständige
soziale sicherung für frauen



Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Telefon 040 38013-0
Fax: 040 38013-220
hv.gleichstellung@ngg.net

Für viele weitere Infos:
www.ngg.net/gleichstellung



stark. frauen in der NGG

Gerechtigkeit konkret

Wie viel wird in diesem Beruf und in dieser Branche bezahlt?

Die beste Informationsquelle ist der Tarifvertrag. Auch der Lohn- und Gehaltscheck beim www.frauenlohnspiegel.de kann weiterhelfen.



Seit 1. Juli 2017 ist das **Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen** in Kraft.

- ▶ **Das Gesetz eröffnet die Möglichkeit Auskunft über die eigene Entlohnung im Vergleich zum anderen Geschlecht in gleicher Tätigkeit zu erhalten. Es gilt ab 200 Beschäftigte und die Anfrage ist an den Arbeitgeber zu richten.**
- ▶ Gibt es einen Betriebsrat und gilt ein Tarifvertrag (oder Tarifbindung), ist die Anfrage an den Betriebsrat zu stellen.
- ▶ **Als Auskunft erhält der oder die Fragende das durchschnittliche Entgelt der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts mit gleicher oder vergleichbarer Tätigkeit.**

Das Gesetz ist mit vielen Einschränkungen die Auskunft betreffend versehen.

Hier lohnt es sich bei Fragen zum Entgelt vorher mit der NGG vor Ort Kontakt aufzunehmen.

Bekommen die Frauen das gleiche Geld im Betrieb wie ihre männlichen Kollegen?

»Bei uns geht es gerecht zu«

Das wird jedes Unternehmen behaupten. Denn Frauen für gleichwertige Tätigkeit schlechter zu bezahlen als Männer verbietet schon das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Ist es denn erlaubt, im Betrieb mit den Kolleginnen und Kollegen über das Gehalt zu sprechen? Ist es. Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (Az.: 2 Sa 237/09) hat festgestellt, dass sich Beschäftigte über ihr Gehalt austauschen können, selbst wenn sie laut Arbeitsvertrag zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Denn nur so könnten Beschäftigte überprüfen, ob der Arbeitgeber den Gleichbehandlungsgrundsatz auch beim Entgelt einhalte.

Nicht unter Wert verkaufen

»Frauen sollten sich um die Familie kümmern und Männer das Geld verdienen.« Ein Spruch aus den 1950ern? Leider nicht. Obwohl die Welt heute anders aussieht, kommt eine Studie aus dem Jahr 2010 zu dem Ergebnis, dass die meisten Männer und Frauen in den alten Bundesländern auch heute noch alte Rollenbilder im Kopf haben. Und: Frauen geben sich mit weniger Einkommen zufrieden als Männer. Ein Grund könnte darin liegen, dass Frauen ihr Einkommen mit dem anderer Frauen und nicht mit Männer-Gehältern vergleichen. Wie lässt sich das ändern? Mit mehr Transparenz bei den Entlohnungssystemen. Dafür kann der Betriebsrat sorgen. Dann lässt sich vergleichen: Ist der Verdienst der Frau so hoch wie der des Kollegen, der eine gleichwertige Arbeit macht?

gerechtigkeit. chancen-
gleichheit für frauen

gleichstellung. entgelt-
gleichheit für frauen

zukunft. eigenständige
soziale sicherung für frauen



Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Telefon 040 38013-0
Fax: 040 38013-220
hv.gleichstellung@ngg.net

Für viele weitere Infos:
www.ngg.net/gleichstellung



stark. frauen in der NGG

:was uns zusteht INITIATIVE LOHNGERECHTIGKEIT

Vom Gewerkschaftstagsbeschuß bis heute – Rückblick

Auf dem 16. Ordentlichen Gewerkschaftstag 2013 der NGG in Berlin wurde der Antrag „Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern“ beschlossen.

In einer bundesweiten Arbeitsgruppe wurde ein Umsetzungskonzept erarbeitet.

Der Startschuss zur Initiative Lohngerechtigkeit fiel im Juni 2016 in Berlin bei der Auftaktveranstaltung mit der Schirmherrin Manuela Schwesig, damalige Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Wir gehen das Thema Lohngerechtigkeit in der Tarifpolitik und im Betrieb an:

- ▶ Wir werden in den nächsten Jahren alle unsere Tarifverträge auf Diskriminierung überprüfen. Es sind aktuell 3.500.
- ▶ Wir überprüfen Betriebsvereinbarungen und unsere Tarifverträge auf Ungleichbehandlung zwischen Frauen und Männern mit dem Prüfinstrument eg-check.de.
- ▶ Wir unterstützen Betriebsräte bei der gerechten und richtigen Eingruppierung sowie bei der Gestaltung diskriminierungsfreier Zuschlags- und Zulagenregelungen im Betrieb.

Stellen wir Handlungsbedarf fest, wird das in den Tarifverhandlungen zum Thema gemacht.

Zur Unterstützung unserer Regionen und Landesbezirke bei der Umsetzung der Initiative Lohngerechtigkeit haben wir eigens eine Projektstelle geschaffen.

Durch die personelle Unterstützung können wir das Thema noch stärker in die Betriebe und das Bewusstsein unserer Kolleginnen und Kollegen zu tragen.

Entgeltgerechtigkeit auch in deinem Betrieb!

- ▶ Auch in deinem Betrieb machen wir Entgeltgerechtigkeit gern zum Thema. Wende dich dafür an deine NGG Region vor Ort www.ngg.net/ngg-vor-ort/
- ▶ Weitere Informationen, einen Erklärfilm sowie den Link zum Prüfinstrument eg-check.de findest du unter www.ngg.net/lohngerechtigkeit

gerechtigkeit. chancen-
gleichheit für frauen

gleichstellung. entgelt-
gleichheit für frauen

zukunft. eigenständige
soziale sicherung für frauen



Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Telefon 040 38013-0
Fax: 040 38013-220
hv.gleichstellung@ngg.net

Für viele weitere Infos:
www.ngg.net/gleichstellung



stark. frauen in der NGG

