Mitteilungsvorlage

Drucksachen-Nr. 0240/2019
öffentlich

Gremium	Sitzungsdatum	Art der Behandlung
Ausschuss für Soziales, Wohnungswesen, Demografie und Gleichstellung von Frau und Mann	12.09.2019	zur Kenntnis

Tagesordnungspunkt

Frauenpolitische Informationen

Inhalt der Mitteilung

1. Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeit sind möglich

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Teilzeitbeschäftigte mehr Arbeitszuschläge verlangen können, wenn ihre Arbeitszeit ihre individuell vereinbarte Arbeitszeit übersteigt, aber noch unter der Arbeitszeit von Vollzeitkräften bleibt. Damit wird nun auch die Mehrarbeit bei Teilzeitkräften anerkannt. Bisher konnten sie nach herrschender Rechtsauffassung nur Mehrarbeitszuschläge beanspruchen, wenn sie die für Vollzeitbeschäftigte geltende Wochenarbeitszeit überschritten. Doch dies wurde, so das BAG, in einem Urteil korrigiert. Das Urteil vom 19.12.2018 trägt das Aktenzeichen 10 AZR 231/18
(Quelle: 19. Newsletter für Entgeltgleichheit vom 14.05.2019, herausgegeben von Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll)

2. Entgelttransparenzgesetz

Nach einer neuen Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in Kooperation mit dem Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung hat das seit Mitte 2017 geltende Gesetz zur Entgelttransparenz bisher kaum Wirkung entfaltet. Nach dem Entgelttransparenzgesetz ist jede/r Arbeitgeber*in verpflichtet, Männer und Frauen für vergleichbare Arbeit gleich zu bezahlen. In Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten, also etwa für 1/3 aller Arbeitnehmer*innen in Deutschland, gilt zusätzlich ein individueller Auskunftsanspruch, der Anfang 2018 in Kraft getreten ist. Danach können Beschäftigte verlangen, dass ihnen der/die Arbeitgeber*in das durchschnittliche Gehalt des Kollegiums des jeweils anderen Geschlechts nennt, das eine ähnliche Arbeit leisten. Dadurch sollen bestehende Ungleichheiten offengelegt und auch beseitigt werden. Für Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeiter*innen gelten weitere Vorgaben. Diese Unternehmen sollen regelmäßig überprüfen, wie es um die Entgeltgleichheit im Unternehmen steht und dazu einen Bericht erstellen. Ein Großteil der Unternehmen hat zum Zeitpunkt der Befragung 7 bis

10 Monate nach Inkrafttreten noch keine Aktivitäten zur Umsetzung unternommen. Auch die Beschäftigten selbst zögern noch.

(Quelle: 19. Newsletter für Entgeltgleichheit vom 14.05.2019, herausgegeben von Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll)

Bezug zu Bergisch Gladbach:

Da über die Daten in der Studie eine rein statistische Auswertung vorliegt, ist nicht bekannt, welche Unternehmen beteiligt waren.

3. Mehr Frauen wünschen stärkere Beteiligung an Erwerbsarbeit

Es ist immer öfter ein erklärtes Ziel von Frauen sich stärker an der Erwerbsarbeit der Familie zu beteiligen, zumal weibliche Bewerberinnen mittlerweile über gleiche oder höhere Bildungsabschlüsse und Qualifikationen verfügen wie die männlichen Mitbewerber, hat das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik in Münster mitgeteilt. Allerdings, so die Studie, weniger als 1/3 der Jobs mit Personalverantwortung der deutschen Unternehmen werden mit Frauen besetzt.

(Quelle: fpd Frauenpolitischer Dienst vom 01.04.2019)

Bezug zu Bergisch Gladbach:

Sowohl in der Abteilung Organisations- und Personalentwicklung der Stadtverwaltung als auch in der Abteilung Personal sind die Führungsstellen mit Frauen besetzt. In der Abteilung Personal, die für Stellenausschreibungen und Einstellungen zuständig ist, arbeiten sogar ausschließlich Frauen.

4. Mütter verdienen nirgendwo so schlecht wie in Deutschland

Eine neue internationale Vergleichsstudie untersuchte die Einkommensunterschiede von Eltern gegenüber vergleichbaren Personen ohne Kinder. Die wichtigsten Ergebnisse der an der Universität Zürich durchgeführten Studie sind:

1. In Deutschland verdienen Mütter 10 Jahre nach der Geburt des ersten Kindes 61 % weniger als im Jahr vor der Geburt.
2. Weder in Österreich, Schweden, Dänemark, Großbritannien oder USA wirkt sich die Geburt langfristig so stark auf das Einkommen aus.
3. Die Hälfte der Einbußen erklärt sich durch Arbeitsunterbrechung wegen der Geburt und die andere Hälfte durch Teilzeitarbeit nach der Geburt.

(Quelle: fpd Frauenpolitischer Dienst vom 14.02.2019)