



Auf geht's - Faires Entgelt für Frauen

Entgeltgerechtigkeit gehört zur Kernkompetenz der IG Metall und ihrer Betriebsräte. Mit dem Seminar „Auf geht's – Faires Entgelt für Frauen“ unterstützen wir Betriebsräte dabei, diese Aufgabe wahrzunehmen.

Im Seminar werden wir der Frage nachgehen, wie es zu den Entgeltunterschieden zwischen Frauen und Männern kommt, welche Ursachen für diesen Entgeltunterschied verantwortlich sind und welche Maßnahmen zur Verringerung der Entgeltunterschiede beitragen.

Eine Zentrale Frage spielt im Seminar, welche europäischen und deutschen Rechtsnormen Betriebsräte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützen und wie diese angewandt und umgesetzt werden. Neben rechtlichen Aspekten werden auch Fragen der praktisch-strategischen Umsetzung im Betrieb erläutert.

Seminarleitung:

Elke Schulte-Meine (IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel)

Gabriele Ulbrich (Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik)

Themen im Seminar:

- Gesetzliche Bestimmungen zur Entgeltgleichheit
- Tarifliche Bestimmungen bei der Eingruppierung
- Eingruppierungsprinzip
- Transparenz und Gerechtigkeit bei der Eingruppierung
- Erhebung geschlechterdifferenzierter Daten
- Wo verstecken sich diskriminierende Entgeltstrukturen?
- Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgerechtigkeit

Zielgruppe und Teilnahmevoraussetzungen:

Das Seminar richtet sich an männliche und weibliche Betriebsratsmitglieder sowie Mitglieder der SBV. Der vorhergehende Besuch von Grundlagen-seminaren der Betriebsratsarbeit wird empfohlen.

Freistellungsmöglichkeiten:

Die Inhalte des Seminars sind erforderlich für die Betriebsratsarbeit im Sinne des § 37.6 BetrVG bzw. 96.4 SGB IX.

Seminartermin

17.02. bis 20.02.2013

10.09. bis 13.09.2013

Seminar Nr.:

SG00813

SG08713

Seminarangebot für Betriebsräte



Faires Entgelt für Frauen

Auf geht's – Faires Entgelt für Frauen

Frauen verdienen in Deutschland im Durchschnitt 22 Prozent weniger als Männer. Je höher das Einkommen, je höher die Qualifikation desto höher die Entgeltlücke. In Betrieben mit Tarifvertrag ist der Einkommensunterschied nachweislich geringer.

Großen Einfluss auf die Höhe der Einkommensunterschiede haben Betriebsräte, wenn sie bei der betrieblichen Entgeltgestaltung nach § 87 Abs.1 Nr. 10 und 11 BetrVG mitbestimmen. Der Betriebsrat hat nach § 80 Abs. 1 Nr.1 BetrVG darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geltenden Gesetze durchgeführt werden. Hierzu gehört der Grundsatz der Entgeltgleichheit von Mann und Frau nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz wie auch der Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 des BetrVG.

Seiner Aufgabe als „Hüter der Entgeltgerechtigkeit und -transparenz“ (BAG vom 28.04.2008) kann der Betriebsrat nur gerecht werden, wenn er auf eine solide Datenbasis zurückgreifen kann. Nur mit konkreten betrieblichen Zahlen lässt sich überprüfen, ob der Grundsatz der Entgeltgleichheit im Betrieb eingehalten wird.

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser

Der Betriebsrat hat nach § 80 Abs. 2 BetrVG das Recht die Bruttoentgeltlisten einzusehen. Nur so kann er sich ein Urteil darüber bilden, ob eine innerbetriebliche Entgeltgerechtigkeit erreicht ist oder Handlungsbedarf besteht.

Geschlechtsspezifische Personal- und Entgeltstatistiken, die in regelmäßigen Abständen erfasst und ausgewertet werden, sind zur Identifizierung diskriminierender Entgeltstrukturen wichtig.

Außerdem hat der Arbeitgeber nach § 43 Abs. 2 und § 53 Abs.2 Nr. 2 BetrVG mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über den Stand der Gleichstellung von Männern und Frauen zu berichten. Hierzu gehört auch die Entgeltgleichheit.



Seminarplatzanfrage:

per Fax: 069 / 6693 2053
 per Mail: gabriele.ulbrich@igmetall.de
 oder direkt an Deine zuständige IG Metall
 Verwaltungsstelle vor Ort senden.

Hiermit möchte ich einen Platz für das folgende Seminar reservieren:

- 17.02. bis 20.02.2013 SG00813
 10.09. bis 13.09.2013 SG08713

Ein ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluss wurde für meine Freistellung

- gefasst noch nicht gefasst

Die Reservierung wird zur weiteren Bearbeitung an die zuständige örtliche IG Metall-Verwaltungsstelle übermittelt.

Name, Vorname

PLZ und Wohnort, Straße

Telefonnummer

Betrieb, PLZ und Ort

zuständige IG Metall Verwaltungsstelle (sofern bekannt)

Ort, Datum

Unterschrift