

"10 Gründe für ein Gesetz zur Entgeltgleichheit"

Wir brauchen ein Entgeltgleichheitsgesetz, ...

1. ... weil das tatsächliche Ausmaß von Entgeltdiskriminierung bislang nicht bekannt ist.

Zwar liegen bereits statistische Analysen zur Erklärung der Entgeltlücke von derzeit 21,6% vor, jedoch werden dabei keine rechtlichen Prüfmaßstäbe angewendet. Vor allem kann nicht die Frage beantwortet werden, inwieweit gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich vergütet wird. Dies wäre jedoch erforderlich, um Entgeltgleichheit im rechtlichen Sinne zu prüfen. Daher kann das Ergebnis dieser statistischen Analysen, das als „bereinigte“ Entgeltlücke - derzeit 7% - bezeichnet wird, keinen Hinweis darauf geben, welcher Anteil der Entgeltlücke geltendem Recht entspricht und welcher Anteil auf Entgeltdiskriminierung verweist.

2. ... weil Entgeltdiskriminierung nur nachhaltig verringert werden kann, wenn die Entgeltsysteme auf den Prüfstand gestellt werden.

Die bisherigen Anstrengungen zur Reduzierung der Entgeltlücke waren vor allem auf die Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen bei der Beschäftigung gerichtet, z.B. mehr Frauen in Führungspositionen, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Solche Maßnahmen beeinflussen zwar auch die Verdienstchancen von Frauen, jedoch indirekt über die Beschäftigung. Nun gilt es, den Blick direkt auf die Entlohnung zu richten und in diesem Bereich Benachteiligungen sichtbar zu machen und zu beseitigen.

3. ... weil es Klarheit hinsichtlich der Begriffe „Entgeltgleichheit“ und „Entgeltdiskriminierung“ geben muss.

„Entgeltgleichheit“ bedeutet nach rechtlichen Maßstäben, dass gleiche und gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern gleich entlohnt werden muss. Dieses Prinzip bezieht sich auf alle Entgeltbestandteile, die in bar oder in Sachleistungen gezahlt werden. Gleiches Entgelt ist demzufolge z.B. auch zu zahlen für gleiche und gleichwertige Arbeitsleistungen, einschlägige Berufserfahrung, Erschwernisse oder Überstunden. „Entgeltdiskriminierung“ liegt vor, wenn dieses Prinzip verletzt wurde.

4. ... weil die Bewertung von Arbeit kritisch überprüft werden muss.

Frauendominierte Tätigkeiten in den Bereichen Erziehung, Gesundheit, Verkauf, Reinigung oder Pflege sind meist relativ gering bezahlt. Wesentliche Anforderungen an diese Tätigkeiten, wie Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen oder Körperkraft werden zwar von Arbeitgebern genutzt, aber nicht angemessen bewertet und bezahlt. Der Gesetzentwurf thematisiert den rechtlichen Grundsatz, dass Verfahren der Arbeitsbewertung die wesentlichen Anforderungen und Belastungen der Tätigkeiten von Frauen und Männern auf gerechte Weise berücksichtigen müssen. Das Problem besteht demnach nicht darin, dass Frauen die „falschen“ Berufe wählen. Vielmehr ist zu prüfen, warum diese gesellschaftlich notwendigen Tätigkeiten so gering wertgeschätzt und bezahlt werden.

5. ... weil es verbindliche Standards für die Prüfung von Entgeltgleichheit geben muss.

Die Prüfmethode muss sich an rechtlichen Grundsätzen orientieren, um für alle Beteiligten rechtssichere Ergebnisse erzielen zu können. Sie sind der Maßstab um festzustellen, inwieweit Frauen und Männer gleiche oder gleichwertige Arbeiten verrichten. Die erforderlichen Daten zu

Arbeit (Tätigkeit, Stelle) und Entgelt können nur auf betrieblicher und tariflicher Ebene erhoben werden. Nach dem Gesetzentwurf bedarf es daher Prüfmethode, die in der Lage sind zu zeigen, inwieweit das Rechtsprinzip der Entgeltgleichheit gewährleistet ist. Es ist vorgesehen, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes geeignete Verfahren zertifizieren soll, die von den Unternehmen angewendet werden können.

6. ... weil es den Betroffenen erleichtert werden muss, ihre Rechte durchzusetzen.

Zwar sieht der Gesetzentwurf das vielfach geforderte Verbandsklagerecht nicht vor. Doch er enthält Bestimmungen, die es Beschäftigten erleichtern herauszufinden, ob sie beim Entgelt benachteiligt sind. Dazu gehören Berichtspflichten der Arbeitgeber und ein Auskunftsrecht der Beschäftigten. Sie sorgen für mehr Transparenz, die es den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen leichter macht, ihre Rechtsansprüche geltend zu machen und durchzusetzen. Wurden Benachteiligungen erkannt, müssen Maßnahmen zur Anpassung ergriffen werden.

7. ... weil freiwillige Maßnahmen bisher nicht ausgereicht haben.

Entgeltgleichheit ist bis heute weitgehend ein Prinzip ohne Praxis geblieben. Nur wenige Arbeitgeber haben freiwillig eine Bestandsaufnahme der Entgeltpraxis durchgeführt und sind Hinweisen auf Benachteiligungen nachgegangen. Es bedarf daher größerer Verbindlichkeit bei der Durchsetzung bereits bestehender Grundrechte. Dies kann nur durch ein Gesetz geschehen, das Pflichten zur Prüfung und Beseitigung festgestellter Diskriminierungen regelt. Die Tarifautonomie wird dadurch nicht eingeschränkt. Denn weder Arbeitgeber noch Tarifparteien dürfen Grundrechte verletzen.

8. ... weil der Staat seinen Verpflichtungen endlich nachkommen muss.

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“, heißt es in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes. Auch als Mitgliedstaat der EU ist Deutschland verpflichtet, „die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit“ sicherzustellen (Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG). Der Gesetzentwurf kann hierzu einen Beitrag leisten. Allerdings bleibt er hinter den Empfehlungen der EU-Kommission aus dem Jahr 2014 zurück, wonach u.a. eine Berichterstattung über das Entgelt in Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten sowie Entgeltaudivers in Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten vorgesehen sind.

9. ... weil Entgeltgleichheit nicht nur rechtlich geboten, sondern auch wirtschaftlich vorteilhaft ist.

Zahlreiche Unternehmen haben erkannt, dass die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien betriebswirtschaftlich wichtig ist. Denn Rechtsverstöße können teuer werden und dem Image des Unternehmens schaden, nicht nur hinsichtlich Kartellabsprachen oder Datenschutz, sondern auch bei der Gleichbehandlung der Geschlechter. Dem trägt das „Compliance Management“ Rechnung. Darüber hinaus kann es vorteilhaft sein, wenn Unternehmen nach einer Prüfung von Entgeltgleichheit garantieren können, dass es Männer und Frauen fair bezahlt. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels kann dies ein wichtiges Argument sein, um qualifizierte (weibliche) Arbeitskräfte zu gewinnen oder zu halten.

10. ... weil die Geduld der Frauen ein Ende hat und Bewegung in die Sache kommen muss.

Seit mehr als 100 Jahren wird die Forderung nach gleichem Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit erhoben. Seit mehr als einem halben Jahrhundert ist das Entgeltgleichheitsprinzip internationales und deutsches Recht. Seit sie berechnet und international verglichen wird, wird die große Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in Deutschland als Skandal beklagt. Es wird Zeit, dass sich etwas tut!