

Equal Pay von Frauen und Männern – immer noch in weiter Ferne!

Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern – der so genannte Gender Pay Gap – beträgt in Deutschland 21 Prozent. Das sind genau 21 Prozent zu viel! Die geschlechterbezogene Ungleichheit ist leider immer noch Realität. Auch daran erinnert der diesjährige Equal Pay Day am 18. März 2018. Im Jahr 2016, so die gerade vorgelegten Daten des Statistischen Bundesamtes, verdienen Frauen durchschnittlich nur 16,59 Euro brutto pro Stunde, Männer hingegen 21,00 Euro. Nach wie vor belegt Deutschland damit eine traurige Spitzenposition im europäischen Vergleich (siehe Abbildung).

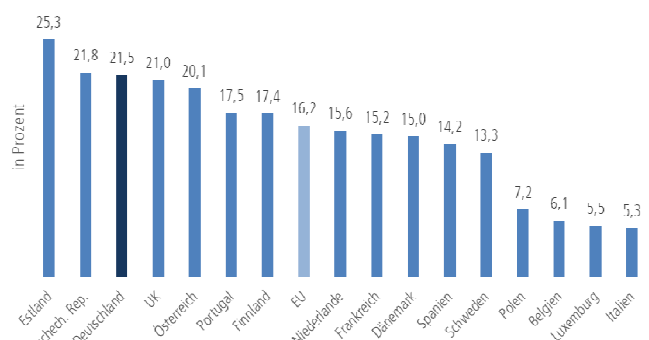
Doch damit nicht genug: Frauen ziehen auch sonst häufig den Kürzeren: Sie arbeiten häufiger in Minijobs oder Teilzeit, steigen seltener in Führungspositionen auf und bekommen dadurch weniger Rente als Männer. Sie sind häufiger von Erwerbsunterbrechungen durch Eltern- oder Pflegezeit betroffen als Männer. „Typische Frauenberufe“ werden meist schlechter bezahlt. Alleinerziehende sind überwiegend Frauen.

Um der Ungleichheit bei der Entlohnung etwas entgegenzusetzen, führte Deutschland das Entgelttransparenzgesetz ein. Es soll vor allem Frauen dabei unterstützen, ihren Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit künftig besser durchzusetzen. Daher haben seit Januar 2018 Beschäftigte ein Recht zu erfahren, was Kolleginnen und Kollegen mit vergleichbaren Aufgaben verdienen. Doch die Hürden dafür sind hoch – und nicht alle profitieren vom neuen Gesetz.

So gilt die neue Regelung nur für Beschäftigte in einem Betrieb mit mehr als 200 Beschäftigten und wenn es mindestens sechs Kolleginnen oder Kollegen des jeweils anderen Geschlechts gibt, die eine vergleichbare Tätigkeit ausüben. Doch selbst wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, gibt es weitere Hürden. Denn das Entgelttransparenzgesetz sichert nur einen Auskunftsanspruch zu, aber

kein Recht auf eine Anpassung des Gehalts. Die Beschäftigten könnten zwar vor dem Arbeitsgericht auf Grundlage der Auskunft eine bessere Bezahlung einklagen, müssten das aber individuell tun, da das Gesetz kein Verbandsklagerecht für die Gewerkschaften vorsieht. Auch sind die Angaben aus dem individuellen Auskunftsanspruch kein sicherer Hinweis auf Entgeltdiskriminierung. Der DGB fordert daher, das Entgelttransparenzgesetz zu einem echten Lohngerechtigkeitsgesetz weiterzuentwickeln. Es braucht nicht nur ein individuelles Auskunftsrecht, sondern eine Verpflichtung für Betriebe und Verwaltungen, ihre Gehaltsstrukturen offenzulegen und mit verbindlichen Verfahren auf Diskriminierung zu überprüfen. Wo sich Probleme zeigen, müssen diese abgestellt werden. Eine Durchsetzung dieser Regeln muss zur Not auch sanktionsbewehrt sein. Grundlage für den Auskunftsanspruch und mögliche Prüfverfahren ist die Vergleichbarkeit von Beschäftigungsverhältnissen. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung hat ein Instrument entwickelt, das solche Vergleiche ermöglicht und Diskriminierungen enthüllt, die auf der Unterbewertung von Frauentätigkeiten beruhen. Es ist also nicht nur nötig, sondern auch möglich, den Gender Pay Gap zu schließen – am besten schon bis zum nächsten Equal Pay Day!

Gender Pay Gap in ausgewählten EU-Staaten
- So viel weniger verdienen Frauen im Jahr 2016 -



Quelle: Eurostat.