

B028: Entgeltgleichheitsgesetz

Laufende Nummer: 056

Antragsteller/in:	DGB-Bezirk Hessen-Thüringen
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag B027
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Entgeltgleichheitsgesetz

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB setzt sich weiterhin mit Nachdruck, öffentlichkeitswirksam und gemeinsam mit den
- 2 Einzelgewerkschaften und anderen Verbänden für ein wirksames Entgeltgleichheitsgesetz mit mindestens
- 3 folgenden Instrumenten ein:
 - 4 • Umfassendes Auskunftsrecht auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben unter 200
 - 5 Beschäftigten zu allen Entgeltbestandteilen ohne zeitliche Vorgaben und Beschränkung der
 - 6 Vergleichstätigkeit auf „denselben Betrieb“
 - 7 • Verpflichtung zur Durchführung von zertifizierten, betrieblichen Prüfverfahren zur
 - 8 Entgeltstruktur für alle Unternehmen
 - 9 • Uneingeschränktes Verbot der mittelbaren und unmittelbaren Entgeltbenachteiligung
 - 10 • Verbandsklagerecht

Begründung

Am 30.3.2017 hat der Bundestag das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern mit den Stimmen der Koalition, bei Gegenstimmen der Grünen und Stimmenthaltung der Linken verabschiedet.

Neben anderen Verbänden hat der DGB in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf kritisiert, dass das nun verabschiedete Gesetz angesichts der engen Vorgaben der Koalitionspartner und dem heftigen Widerstand der Arbeitgeber weit hinter den Notwendigkeiten zur Erkennung und Beseitigung der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung zurückbleibt. Trotz entsprechender Anträge der Fraktionen Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen konnte im parlamentarischen Verfahren keine der geforderten Nachbesserungen durchgesetzt werden.

Statt der Herstellung von Entgeltgleichheit zielt es lediglich auf die Schaffung von „Entgelttransparenz“.

Statt einem umfassenden Auskunftsrecht für alle Beschäftigten, wie sie im Vergleich zu KollegInnen bezahlt werden, gilt dieses Recht erst in Betrieben mit über 200 Beschäftigten. Viele Frauen in kleineren Betrieben fallen somit nicht unter das Gesetz. Nicht nachzuvollziehen ist die Begrenzung auf zwei Entgeltbestandteile, die zeitliche Vorgabe von zwei Jahren und die

Beschränkung auf denselben Betrieb.

Statt der Verpflichtung zur Durchführung von zertifizierten, betrieblichen Prüfverfahren zur Entgeltstruktur für alle Unternehmen sieht das Gesetz lediglich eine Aufforderung für private Arbeitgeber über 500 Beschäftigte vor, solche Verfahren durchzuführen.

Das Verbot der mittelbaren und unmittelbaren Entgeltbenachteiligung gilt nicht uneingeschränkt. So können, die Verhältnismäßigkeit vorausgesetzt, insbesondere arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien ein unterschiedliches Entgelt rechtfertigen.

Problematisch ist auch die Vermutung der Diskriminierungsfreiheit von Tarifverträgen (Angemessenheitsvermutung), obwohl Gerichtsurteile und wissenschaftliche Untersuchungen anderes belegen. So sieht das Gesetz nicht zuletzt auf Drängen der Sozialpartner bei tarifvertraglichen Regelungen eine Einschränkung bezüglich Auskunftspflicht und Reichweite der innerbetrieblichen Prüfung vor. Viele Tätigkeitsmerkmale in Tarifverträgen sind eben nicht geschlechtsneutral, da sie u.a. wesentliche Anforderungen an frauendominierte Tätigkeiten nicht berücksichtigen. Auch fehlt die Einführung eines Verbandsklagerechts, damit die Durchsetzung ihrer Rechte nicht den einzelnen Frauen aufgebürdet wird.

Die Lohndiskriminierung von Frauen hat Tradition. Dagegen setzen sich gewerkschaftlich organisierte Kolleginnen seit Jahrzehnten ein. Trotz Urteilen und gesetzlicher Grundlagen sehen wir uns noch immer mit der seit Jahrzehnten in Deutschland bestehenden statistischen Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern von 21 Prozent konfrontiert. Weder Appelle zum jährlichen „Equal Pay Day“ noch Selbstverpflichtungen haben daran etwas geändert. Auch die Diskussionen um das nun verabschiedete Entgelttransparenzgesetz sowie das Gesetz im Ergebnis selbst zeigen, wie groß die Widerstände gegen ein wirksames Vorgehen zur Herstellung von Entgeltgerechtigkeit immer noch sind. Davon dürfen wir uns in unserem Engagement nicht ausbremsen lassen. Der Staat muss endlich seiner im Grundgesetz, Artikel 3 festgelegten Aufgabe nachkommen und auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken.