

Deutscher Juristinnenbund e.V.

Vereinigung der Juristinnen,
Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen
Geschäftsstelle / Office:
Anklamer Straße 38 • D-10115 Berlin
fon: +49 30 4432700 • fax: +49 30 44327022
geschaeftsstelle@djB.de • <http://www.djB.de>

Berlin, 1. Juni 2016

P R E S S E M I T T E I L U N G

Entgeltgleichheit – Weiterhin nur ein Prinzip ohne Praxis?

Die Parteien der Großen Koalition hatten 2013 erkannt, dass der Rechtsgrundsatz der Entgeltgleichheit nur effektiv durchgesetzt werden kann, wenn der Gesetzgeber eingreift, Transparenz schafft und die Betriebe zum Handeln verpflichtet. So steht es im Koalitionsvertrag. Bundesministerin Manuela Schwesig hat daher im Dezember 2015 einen entsprechenden Gesetzentwurf vorgelegt. Dieser droht jedoch nun durch den Widerstand der CDU/CSU zu einem Papiertiger zu werden.

Wichtigste Voraussetzung dafür, dass eine unterschiedliche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern überhaupt sichtbar und abgeschafft werden kann, wäre ein Auskunftsanspruch, wie ihn der aktuelle Gesetzentwurf vorsieht. CDU/CSU wollen diesen Anspruch nun aber auf Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten begrenzen mit der Folge, dass weniger als ein halbes Prozent der rund 3,6 Millionen Unternehmen in Deutschland dadurch verpflichtet würden.

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass Entgeltregelungen und -praktiken durch die Betriebe selbst überprüft werden sollen. Dies wird – wie es bei sozialpolitischen Gesetzesvorhaben häufig der Fall ist – als zu aufwändig kritisiert. Der Gesetzentwurf vermeidet es aber gerade, dass betriebsfremde Bürokratien in die Privatwirtschaft hineinwirken. Eine Überprüfung, wie sie der Gesetzentwurf vorsieht, müssten Betriebe, die rechtstreu sein wollen, ohnehin durchführen. Diejenigen Unternehmen, die ihre Entgeltsysteme bereits in der Vergangenheit freiwillig auf Diskriminierungspotentiale hin überprüft haben, sehen den Zeitaufwand hierfür keineswegs als unangemessen hoch an.

Seit fast 60 Jahren gilt der Rechtsgrundsatz, dass Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt erhalten müssen – die Praxis ist davon nach wie vor weit entfernt. Zwar wird nur noch selten direkt auf das Geschlecht Bezug genommen, wenn Frauen schlechter bezahlt werden als Männer. Vielfach finden sich jedoch in Arbeitsbewertungssystemen Regelungen, die Frauen mittelbar benachteiligen. Aufgrund mangelnder Transparenz haben solche Benachteiligungen bisher selten Folgen für die Arbeitgeber gehabt.

Ramona Pisal: „Das Versprechen der Großen Koalition, die Entgeltgleichheit für Frauen und Männer durchzusetzen, muss endlich erfüllt werden. Da darf es kein Einknicken vor der Wirtschaft geben. Frauen haben einen Anspruch auf gleichen Lohn wie die Männer. Dieses Prinzip muss sich durchsetzen oder Bundesministerin Schwesig ein bis zur Unkenntlichkeit verändertes Gesetz zurückziehen. Ein solcher Papiertiger nützte nur denen, die sich hinter ihm verstecken und so den berechtigten Forderungen ausweichen wollen.“