

Berlin, 31. Oktober 2016

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

### **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>

### **Mehr Lohngerechtigkeit? Nicht durch dieses Gesetz!**

Der aktuelle Gesetzentwurf zur Entgeltgleichheit hat keine Ähnlichkeit mehr mit dem ursprünglichen Entwurf der Bundesministerin Schwesig und jeden Biss verloren. Das Versprechen von mehr Transparenz in Entgeltfragen wird damit nicht eingelöst. Im Gegenteil, hier würde bereits geltendes Recht verschlechtert werden.

Der individuelle Auskunftsanspruch wird Symbol bleiben. Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten werden nicht erfasst. Damit besteht der Auskunftsanspruch gerade in denjenigen Betrieben nicht, in denen sehr viele Frauen beschäftigt werden und wo die Lohnlücke besonders groß ist. Darüber hinaus gewährt das Gesetz den Unternehmen vielfältige Möglichkeiten, sich einer aussagekräftigen Auskunft zu entziehen. Auch die Anforderungen an einen „Bericht über Gleichstellung und Entgeltgleichheit“ im Lagebericht von Unternehmen wurden deutlich abgesenkt. Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind zwar weiterhin zu diesem Bericht verpflichtet. Der aktuelle Gesetzentwurf entschärft den ursprünglichen Vorschlag der Bundesministerin jedoch so weitgehend, dass aus diesem Bericht keine Rückschlüsse auf die Situation der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern im Unternehmen mehr möglich sein werden.

Es fehlt jetzt auch das wirkungsvollste Instrument im ursprünglichen Gesetzentwurf der Ministerin. Das war das betriebliche Entgeltgleichheitsprüfverfahren, verbindlich vorgeschrieben und nachweislich geeignet, diskriminierende Praxen aufzudecken. Im aktuellen Gesetzentwurf ist es zu einer bloßen Aufforderung an die Arbeitgeber verkommen und kann sogar zu gegenläufigen Ergebnissen führen. Die ursprünglich vorgesehene Anforderung, dass die Prüfverfahren nachweislich geeignet sein mussten, ist entfallen. Unternehmen dürfen die Methode dieser freiwilligen Prüfung frei wählen. So ist nicht sichergestellt, dass Diskriminierungen erkannt werden. Im Gegenteil: Unternehmen könnten sich sogar fälschlicherweise einer Diskriminierungsfreiheit rühmen und entstandene Ansprüche von Beschäftigten zum Erlöschen bringen. Die Entgeltgleichheitsprüfung kann zum bloßen PR-Gag werden.

Schließlich widerspricht der Gesetzentwurf in seiner aktuellen Fassung europäischem Recht und ständiger Rechtsprechung. Denn danach wären für die Frage, ob gleichwertige Arbeit gleich bezahlt wird, alle Entgeltregelungen – einzelvertragliche, betriebliche, tarifliche – in die Prüfung einzubeziehen. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

(BDA) und Gewerkschaften haben sich aber in ihrem Bemühen durchgesetzt, tarifvertragliche Regelungen vor einer Überprüfung auf Entgeltdiskriminierung zu schützen. Bei tariflichen Regelungen sollen sowohl die Auskunftspflicht wie die Reichweite der innerbetrieblichen Prüfung der angewandten Entgeltsysteme eingeschränkt werden. Hier unterstellt der Gesetzentwurf einfach Diskriminierungsfreiheit, obwohl Gerichtsurteile und wissenschaftliche Untersuchungen das Diskriminierungspotenzial in Tarifverträgen hinreichend belegt haben. Schon viele Arbeitsbewertungsverfahren sind nicht geschlechtsneutral, da sie wesentliche Anforderungen an frauendominierte Tätigkeiten nicht berücksichtigen. Bei Tätigkeiten, die unterschiedlichen tariflichen Entgeltgruppen zugeordnet sind, soll nach dem Entwurf nun dennoch vermutet werden, dass sie nicht gleichwertig sein können. Es wäre dann beispielsweise unmöglich, dass sich eine Hauswirtschaftshilfe in einer Pflegeeinrichtung mit einem höher eingruppierten Gartenhilfsarbeiter vergleicht.

Die Vermutung der Diskriminierungsfreiheit tarifvertraglicher Regelungen und die Einschränkung ihrer Überprüfbarkeit gesteht der Gesetzentwurf nicht nur tarifgebundenen Arbeitgebern zu, sondern sogar solchen, die lediglich Tarifregelungen verbindlich anwenden, wobei unklar bleibt, wie dies rechtssicher belegt werden kann. Hier wird deutlich, dass von einer „Stärkung der Tarifbindung und der Sozialpartnerschaft“, mit der die Verschlechterung geltenden Rechts begründet wird, keine Rede sein kann. Denn tatsächlich wird die Tarifbindung eher geschwächt, wenn Arbeitgeber, die sich nicht an Tarifverträge binden wollen, denselben Status zuerkannt bekommen sollen wie solche Arbeitgeber, die selbst mit einer Gewerkschaft für ihr Unternehmen oder über ihre Arbeitgeberverbände Tarifverträge aushandeln, die dann für sie bindend sind.

Die Präsidentin des djb, Ramona Pisal, resümiert: „Der aktuelle Gesetzentwurf löst seine Versprechen nicht ein und erscheint zudem europarechtswidrig. Ein Gesetz auf dieser Grundlage wird nur dazu dienen, zukünftig den Ruf nach einem effektiven Gesetz zur Herstellung der Entgeltgleichheit abzuwehren. Es ist deshalb zu hoffen, dass dieser Gesetzentwurf niemals in Kraft tritt. Besser kein Gesetz als dieses.“