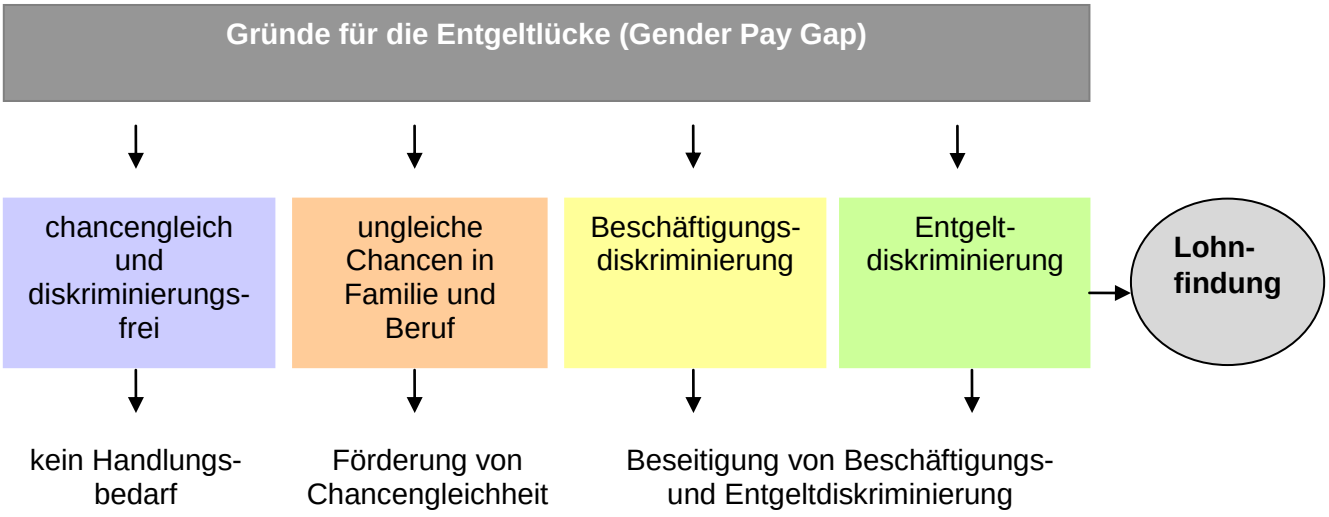
**Newsletter zur Entgeltgleichheit Nr. 08/2012**
**Dr. Karin Tondorf / Dr. Andrea Jochmann-Döll**

# Equal Pay Day 2012 – Vier Argumente zur Einkommenslücke

*Die Einkommenslücke zwischen Männern und Frauen – der Gender Pay Gap – ist in Deutschland sehr hoch: Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes liegt sie nach wie vor bei 23%. Immer wieder wird gefragt, was dieser Wert bedeutet und was die Lohnfindung damit zu tun hat. Hierzu vier Argumente:*

**1. Die Entgeltlücke kann teils sachlich erklärt werden, teils ist sie Ergebnis von Diskriminierung, teils von ungleichen Chancen in Familie und Beruf.**




Wirksame Maßnahmen zur Verringerung der Entgeltlücke müssen an ihren verschiedenen Ursachen ansetzen. Es kann unterschieden werden zwischen:

(1) Entgeltdifferenzen, die sachlich gerechtfertigt sind.
Beispiel: Eine Frau und ein Mann verrichten unterschiedliche Arbeit, die auch nicht von gleichem Wert ist, z.B. Schreibkraft und Personalleitung. Eine Diskriminierung ist nicht ersichtlich, auch keine Chancenungleichheit. Hier besteht kein Handlungsbedarf.

(2) Entgeltdifferenzen, die eine Folge ungleicher Chancen in Familie und Beruf sind.
Beispiel: Eine Frau unterbricht ihre Erwerbsarbeit, da sie nur so ihre Kinder betreuen kann. Hier besteht Handlungsbedarf: Eine gerechtere Verteilung der Familienaufgaben zwischen den Geschlechtern und ausreichende Betreuungsplätze für Kinder könnten ihr Einkommen erhöhen. Eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne liegt allerdings nicht vor.

(3) Entgeltdifferenzen, die auf Beschäftigungsdiskriminierung beruhen.
Beispiel: Eine Frau bewirbt sich auf eine Führungsposition, wird aber trotz besserer Qualifikation abgelehnt. Sie verbleibt auf der schlechter bezahlten Stelle. Hier besteht ein Verdacht auf Diskriminierung beim Aufstieg, der geprüft und bei Bestätigung beseitigt werden muss.

(4) Entgeltdifferenzen, die durch Entgeltdiskriminierung im Rahmen der Lohnfindung verursacht sind.
Zwei Beispiele: Tätigkeiten von Frauen werden nach dem Tarifvertrag unterbewertet und unterbezahlt. Unterbewertung von Arbeit ist eine Form der *mittelbaren* Entgeltdiskriminierung, die beseitigt werden muss. Oder: Eine Frau wird korrekt eingruppiert, ihr Kollege mit gleicher Tätigkeit wird besser bezahlt, weil er in Verhandlungen mehr herausgeholt hat. Wenn ein Arbeitgeber gleiche Arbeit ungleich bezahlt, weist dies auf eine *unmittelbare* Entgeltdiskriminierung hin, die geprüft und beseitigt werden muss.

**2. Die Beseitigung von Entgelt- und Beschäftigungsdiskriminierung ist Pflicht, nicht nur Kür.**

Denn hierbei geht es um einen Verstoß gegen die europäische Grundrechtecharta (Art. 23) und das Grundgesetz (Art. 3). Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, und zwar in Tarifverträgen, Dienst-/Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträgen und anderen Vereinbarungen (§ 2). Diskriminierende Vereinbarungen sind unwirksam und dürfen nicht angewendet werden (§ 7). Die Beseitigung von Diskriminierung ist daher keine freiwillige Angelegenheit, sondern Pflicht.

**3. Es ist bislang nicht bekannt, wie hoch der diskriminierende Teil der Entgeltlücke ist.**

Entgelt- und Beschäftigungsdiskriminierung können nur auf der betrieblichen und tariflichen Ebene festgestellt werden, denn es bedarf hierzu detaillierter Informationen über die ausgeübten Tätigkeiten und das hierfür gezahlte Entgelt. Leider gibt es bislang in Deutschland keine verbindliche Verpflichtung für Arbeitgeber und Tarifparteien, Tarifverträge und betriebliche Praxis auf tatsächliche Gleichbehandlung zu prüfen. Mit eg-check.de ist das Instrumentarium jetzt vorhanden, es fehlt jedoch bisher an dem politischen Willen, entsprechende Prüfungen durchzuführen.

**4. Es mangelt in Deutschland an einer Politik der Antidiskriminierung.**

Der Staat konzentriert sich bislang auf die Förderung von Chancengleichheit, die es Frauen ermöglicht, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen zu verringern (z.B. durch Elterngeld, Ausbau der Kinderbetreuungsangebote, Unterstützung beim Wiedereinstieg) oder sie anregt, männerdominierte Berufe zu ergreifen (Girls' Day, „Komm, mach MINT"). Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen werden kaum mit Blick auf Beschäftigungsdiskriminierung angegangen, vielmehr wird auf Freiwilligkeit oder Quoten gesetzt. In Fragen der Entgeltdiskriminierung hält sich der Staat zurück. Jedoch könnte er auch unter Beachtung der Tarifautonomie einen verbindlichen gesetzlichen Rahmen schaffen, der Arbeitgeber und Tarifparteien verpflichtet, ihre Entgeltpolitik zu prüfen. Und er müsste auch hier aktiv werden, denn im EU-Vertrag heißt es: „Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit sicher." (Artikel 157 des Vertrages zur Arbeitsweise der Europäischen Union).