Newsletter zur Entgeltgleichheit – Nr. 11/2014
Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll

Wirksames Gesetz zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit?

Es ist zu begrüßen, dass die Koalitionspartner es als notwendig betrachten, dem Rechtsgrundsatz des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit zur praktischen Durchsetzung zu verhelfen. Appelle und freiwillige Initiativen reichen hierzu allerdings nicht aus. Die Prüfung und Beseitigung etwaiger Entgeltdiskriminierung muss gesetzlich verpflichtend sein. Damit das Vorhaben greift - und nicht durch wenig aussagekräftige Statistiken unsinnig wird - müssen folgende Eckpunkte verbindlich gelten:

- Das Prüfverfahren muss sich an den präzisierten Anforderungen des deutschen und europäischen Entgeltgleichheitsrechts orientieren und zertifiziert sein. Entsprechend ausgerichtete Instrumente sind bereits entwickelt und erprobt.
- Wirkliche Transparenz der Entgeltsituation kann nur hergestellt werden durch hinreichend differenzierte Entgeltberichte, die Defizite sowie Fortschritte bei der Durchsetzung einer diskriminierungsfreien Entlohnung erkennen lassen.
- Adressaten eines Gesetzes sind Tarifvertragsparteien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes für diejenigen Entgeltbestandteile, die von ihnen tariflich geregelt werden, sowie einzelne Arbeitgeber, soweit sie Entgelttarifverträge betrieblich umsetzen oder Entgeltbestandteile auf betrieblicher Ebene regeln.
- Es bedarf einer zentralen Instanz, die die Durchsetzung des Gesetzes überwacht und bei Untätigkeit aktiv wird.

Entgeltgleichheit (Auszug aus dem Koalitionsvertrag von 2013)

Die Koalitionspartner sind sich einig, dass die bestehende Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen nicht zu akzeptieren ist. Gemeinsam mit den Tarifpartnern wollen wir die Feststellung des Wertes von Berufsfeldern, von Arbeitsbewertungen und die Bewertung von Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen voranbringen. Ziel muss es sein, unter anderem die Arbeit in der Pflege, Betreuung und frühkindlicher Bildung weiter aufzuwerten.

Um das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ besser zur Geltung zu bringen, wollen wir mehr Transparenz herstellen, unter anderem durch eine Verpflichtung für Unternehmen ab 500 Beschäftigte, im Lagebericht nach dem Handelsgesetzbuch (HGB) auch zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit nach Maßgabe gesetzlicher Kriterien Stellung zu nehmen. Darauf aufbauend wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein individueller Auskunftsanspruch festgelegt. Unternehmen werden dazu aufgefordert, mit Hilfe verbindlicher Verfahren und gemeinsam mit den Beschäftigten und unter Beteiligung der Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter im Betrieb in eigener Verantwortung erwiesene Entgeltdiskriminierung zu beseitigen. Wir wollen eine Initiative gemeinsam mit den Tarifpartnern starten, um die Muster von struktureller Entgeltungleichheit in Tarifverträgen zu erkennen und zu überwinden.