

Dossier zum Thema Entgeltgleichheit

Entgeltgleichheit Homepage

In der Europäischen Union verdienen Männer heute durchschnittlich 17.5% mehr als Frauen. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Obwohl die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau im Grundgesetz rechtlich verankert ist, europäische Richtlinien, internationale Konventionen und einfache Gesetze eine tatsächliche Umsetzung fordern, hat sich der Unterschied der Bezahlung von Männern und Frauen in den letzten Jahren kaum verändert. Entgeltdiskriminierung manifestiert sich wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung (eine niedrigere Entlohnung) erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Entgeltgleichheit ist demnach erreicht, wenn für gleiche und gleichwertige Arbeit gleiches Entgelt bezahlt wird.

Entgeltungleichheit ist messbar

Mit dem Messinstrument eg-check.de können nun ungerechtfertigte Unterschiede in der Bezahlung von Männern und Frauen nachgewiesen werden.

Begriffserklärung

Obwohl die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau im Grundgesetz verankert ist, europäische Richtlinien ([RL 75/117/EWG](#), [RL 76/207/EWG](#), [RL 86/613/EWG](#), [RL 2002/73/EG](#), [RL 2006/54/EG](#)), internationale Konventionen und einfache Gesetze eine tatsächliche Umsetzung fordern, bleibt Geschlechterdiskriminierung eine Tatsache. Diese macht sich als direkte oder indirekte Diskriminierung sichtbar. Indirekte oder mittelbare Diskriminierung ist zumeist schwer zu erkennen und zu bearbeiten. Außerdem scheint das Konzept der mittelbaren Diskriminierung den Gerichten noch weitgehend unbekannt. Aufgrund dessen sind nur wenige Klagen dieser Art bei Gericht vorgelegt worden.

Gesetzliche Regelungen zur Entgeltgleichheit

[Grundgesetz](#)

[Internationale Konventionen](#)

Unterschiedliches Entgelt für Frauen und Männer in gleichen oder vergleichbaren Berufen wird in vielen Betrieben praktiziert. Klagen werden jedoch kaum vorgebracht, da

betroffene Frauen hierdurch sich und ihre Stelle gefährden würden. Dieses Problem kann nur durch ein Verbandsklagerecht gelöst werden.

Fallbeispiele

Bis 2007 verdienten bei der Logistikfirma Süderelbe Logistik Frauen bis zu 300 Euro weniger- obwohl sie die gleiche Arbeit verrichteten. Die Frauen wurden von ihrem Arbeitgeber nach dem Angestelltentarifvertrag, die Männer nach dem deutlich höheren Lohntarifvertrag bezahlt. 2007 hat der Betriebsrat von seinem durch das AGG eingeführten (eingeschränkten) Kollektivklagerecht gem. §17 II AGG Gebrauch gemacht und gegen die Entgeltungleichbehandlung geklagt.

Erst als Großkunden der Süderelbelogistik signalisierten, dass sie mit solchen Praktiken nicht in Verbindung gebracht werden wollten, lenkte die Firma bei einem gerichtlichen Vergleich ein. Heute wird allen Mitarbeiter_innen unabhängig vom Geschlecht, der gleiche Lohn bezahlt.

Weitere interessante Informationen über geschlechtsspezifische Lohngefälle finden Sie auf der [Website](#) der Europäischen Kommission.

Handlungsmöglichkeiten

Die Entwicklung von Handlungsstrategien zur Bekämpfung von Entgeltungleichheit muss aufgrund seiner Komplexität in mehreren Schritten erfolgen und gut vorbereitet sein. Die Voraussetzung für jede Handlung ist zunächst die Bewusstseins-schärfung aller Betroffenen. Nur wenn diese sensibilisiert sind, können diskriminierende Praktiken und die Wirkungen diskriminierender Tarife konkret erkannt werden. Bei unmittelbarer Geschlechterdiskriminierung ist es einfacher, die ungerechte Entlohnung nachzuweisen und auf eine Diskriminierung zurück zu führen. Bei mittelbarer Diskriminierung hingegen verbirgt sich die Ungleichbehandlung hinter neutralen Vorschriften.

Hier fällt es in der Regel sehr viel schwerer, die Lohnsituation auf Diskriminierung zu überprüfen. Als erster Schritt kann es hilfreich sein, die Tätigkeiten der Betroffenen über einen langfristigen Zeitraum zu dokumentieren, um so die eigene Wahrnehmung zu objektivieren. Darüber hinaus ist eine detailreiche Analyse nötig, die die diskriminierenden Strukturen ans Licht bringt. Hier hilft das eigens dafür entwickelte Prüfinstrument eg check. In genauer Anleitung gibt es gleichermaßen Betroffenen, Betriebs- und Personalrät_innen und Arbeitgeber_innen, Werkzeuge an die Hand, um diskriminierende Maßnahmen transparent zu machen (www.eg-check.de). Es unterscheidet zwischen fünf Entgeltgruppen: anforderungsbezogene Entgelt, Stufensteigerung des Entgeltes, Leistungsvergütung, Überstundenvergütung und den Erschwerniszuschlägen und bietet so ein differenziertes Analyseinstrument.

Gesetzentwurf der SPD

Am 23.5.2012 legte die SPD einen [Gesetzentwurf](#) zur gesetzlichen Regelung von Entgeltungleichheit vor.

Innerhalb des Betriebes

Jede Maßnahme gegen Entgeltungleichheit wendet sich implizit auch gegen gewachsene Denkmuster und Traditionen und hinterfragt gesellschaftliche Machtstrukturen. Deshalb ist es vor allem wichtig, jede Maßnahme gut vorzubereiten und, sofern eine Klage infrage kommt, diese auf mehrere Schultern zu verteilen. Die betroffene Person sollte in ihrem Betrieb nicht allein da stehen, sondern bestenfalls vom Betriebsrat unterstützt werden. Diesem kommt gem. §17 II AGG ein eigenes Klagerecht zu. So kann er gezielt gegen strukturelle Diskriminierung vorgehen. Natürlich kann die betroffene Person auch individuell Rechtsschritte einleiten. Erfahrungsgemäß stellt dies aber eine hohe Belastung am Arbeitsplatz dar.

Auf der [Webseite](#) des DGB Frauen finden Sie Fragen und Antworten zum Umgang mit Entgeltdiskriminierung.

Außerhalb des Betriebes

Außerhalb des Betriebes besteht die Möglichkeit, sich an verschiedene Antidiskriminierungsstellen zu wenden (siehe [hier](#)). Diese findet man auf lokaler, Landes- und Bundesebene. Sie führen je nach Spezialisierung selbst Erstberatungen durch oder vermitteln an Stellen, die dies tun. Sie können aufzeigen, welche Aktivitäten und Maßnahmen für die Betroffenen infrage kommen und gegebenenfalls an spezialisierte Anwälte_innen weitervermitteln. Im Klagefall kann die Beratungsstelle möglicherweise als Beistand bei Gericht unterstützen und Pressearbeit leisten.

Auf der Seite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Ads) können Sie nach einer [Beratungsstelle in Ihrer Nähe](#) suchen.

Weiterführende Informationen

Links

Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de

WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung: [Entgeltgleichheit Lohncheck](#)

[Deutscher Frauenrat](#)

[Informationen von Ver.di](#)

[Informationen der Europäische Kommission](#) zu gleicher Bezahlung von Frauen und Männern

Wikipedia bietet Ihnen zusätzliches, umfassendes [Informationsmaterial](#).

[Informationen der Europäischen Kommission](#) zu Gleichstellung von Frauen und Männern

Publikationen

Petra Ganser, Kerstin Jerchel, Andrea Jochmann- Döll, Karin Torndorf: Praxis Handbuch Gleichbehandlung, Ungleichbehandlung vorbeugen- Rechte nutzen- Gleichstellung herstellen, Herausgeberin: Ver.di, VSA Verlag, Hamburg, 2011.

Tondorf, Ranftl: Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Berlin 2003.

Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern, Einstellungen und Forderungen der Bevölkerung zum gender pay gap, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2008, www.bmfsfj.de.