



Freiwilligkeit wird nicht zu Gleichstellung führen

Nachricht von Cornelia Möhring, 07. März 2017

Seit Jahren dümpelt der Gender Pay Gap – die unbereinigte Entgeltlücke zwischen den Gehältern und Löhnen von Frauen und Männern – bei über 20 Prozent. Seit zig Jahren kämpfen Frauen gegen diese Ungerechtigkeit auf dem Gehaltszettel. Mit dementsprechender Ungeduld wurde die im Koalitionsvertrag angekündigte Gesetzesinitiative für mehr Entgeltgleichheit erwartet. Nach zähem Hin und Her zwischen den Koalitionspartnern liegt diese nun als so genanntes Entgelttransparenzgesetz auf dem Tisch. Am Montag fand die Sachverständigenanhörung des Familienausschusses statt.

Der Entwurf der Bundesregierung sieht vor allem drei Maßnahmen vor: Einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 MitarbeiterInnen, die Aufforderung an Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten Lohnvergleichsverfahren durchzuführen und es soll eine Berichtspflicht für Unternehmen zum Stand der Gleichstellung und Entgeltgleichheit geben. Bei der Anhörung wurde schnell klar: Um Lohndiskriminierung zu bekämpfen, muss sie zwar

sichtbar gemacht werden, das alleine reicht aber noch lange nicht. Und ob das Gesetz in der vorliegenden Form überhaupt in der Lage ist, Transparenz herzustellen, war eine zentrale Frage der geladenen Expertinnen.

Bloße Aufforderung reicht nicht

Der ursprüngliche Entwurf aus Dezember 2015 hatte durchaus Regelungen enthalten, die der Transparenz gedient hätten, so Gisela Ludewig vom Deutschen Juristinnenbund (djb). Dazu gehörte vor allem die Verpflichtung von Unternehmen, zu prüfen, ob sie gegen den Grundsatz gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit verstoßen. Und das mit Verfahren, die nachweislich geeignet sind, Diskriminierung zu erkennen. Eine bloße Aufforderung an Arbeitgeber, und das auch noch mit einer Beschränkung auf solche mit mehr als 500 MitarbeiterInnen, wie es der aktuelle Stand vorsieht, reiche nicht aus. In der fehlenden Verbindlichkeit sah auch Elke Hannack vom Deutschen Gewerkschaftsbund eins der größten Probleme: "Wir haben doch alle genug gleichstellungspolitische Erfahrung, um zu wissen, dass der Weg der Freiwilligkeit leider nicht zu Gleichstellung führt."

Auch die Wirksamkeit des individuellen Auskunftsanspruchs wurde stark bezweifelt. Nicht nur, weil kleine und mittelgroße Betriebe und damit etliche Branchen mit weiblichen Beschäftigten ohnehin ausgenommen seien, sondern auch, weil die Auskunft noch nicht einmal über das gesamte Entgelt eingeholt werden könne, sondern nur der durchschnittliche Lohn und zwei Entgeltbestandteile. Differenzen im Verdienst entstünden oftmals aber gerade nicht durch das Grundgehalt, sondern durch Sonderzahlungen, Prämien oder Zulagen. Und die haben nicht selten eine geschlechtsspezifische Schiefelage, beispielsweise wenn es eine Erschwerniszulage gibt, die sich aber nur auf

körperliche Belastungen bezieht und solche, die durch enormen Stress entstehen, ausblendet. Ein Auskunftsanspruch, der nicht das gesamte Entgelt umfasst, sei wertlos, so Ludewig vom djb.

»Echte Transparenz« notwendig

Vera Egenberger vom Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung zeigte vor allem Unverständnis darüber, dass das Gesetz keine wirksamen Möglichkeiten schaffe, gegen Diskriminierung vorzugehen und tatsächlich Entgeltgleichheit herzustellen: "Wer ein Gesetz verabschiedet, kann doch kein Interesse daran haben, dass Instrumente gegen Rechtsbeugung und zur Durchsetzung des Rechts fehlen." Sie trat folglich vehement für die Verankerung eines Verbandsklagerechts im Antidiskriminierungsrecht ein, damit Verbände, Gewerkschaften und Interessensvertretungen für Personengruppen klagen können.

"Den angekündigten Bruch mit dem Tabu, dass man über Geld nicht spricht, wird es mit diesem Gesetz nicht geben, das ist einmal mehr klar geworden", so Cornelia Möhring, frauenpolitische Sprecherin und stellvertretende Vorsitzende der Fraktion DIE LINKE. Und selbst ein solcher Kulturwandel alleine könne nicht die vielschichtigen und festgefahrenen Strukturen aufbrechen, die dazu führen, dass Frauen von jedem Euro, den ein Mann bekommt, nur 79 Cent bekommen. "Echte Transparenz könnte aber ein erster Schritt sein. Dass wenigstens dieser gegangen wird, dafür müssen wir in den weiteren Beratungen kämpfen."