

ver.di –Frauen fordern: Lohn gerechtigkeitsgesetz jetzt!

Entgeltgleichheit – also gleiches Geld für gleiche und gleichwertige Arbeit – ist noch immer in weiter Ferne. 21 % beträgt in Deutschland die Lohnlücke zwischen dem Einkommen von Männern und Frauen!

Die frauentypischen Berufe in unserem Land sind oftmals schlechter bewertet und bezahlt. Viele Kolleginnen arbeiten in Teilzeit und im Minijob, unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger und sind auf niedrigeren Stufen der Karriereleiter als ihre männlichen Kollegen. Das hat gravierende Auswirkungen sowohl auf die eigenständige Existenzsicherung als auch auf eine Absicherung im Alter.

Wir brauchen dringend die Aufwertung von frauentypischen Berufen.

Mit Tarifverträgen ist die Lohnlücke nachweislich wesentlich kleiner (8-10%), aber auch diese gilt es zu verringern.

Ver.di fordert schon seit vielen Jahren ein Entgeltgleichheitsgesetz und die verbindliche Anwendung des Prüfverfahrens eg-check.

Freiwillig passiert da gar nichts! Die Arbeitgeber müssen verpflichtet werden sich um das Thema „Gleiches Geld für gleiche + gleichwertige Arbeit“ offensiv im Betrieb zu kümmern!

Weitere Infos unter:
www.frauen.verdi.de
www.verdi.de

Die Bundesregierung will jetzt ein sog. Lohn gerechtigkeitsgesetz auf den Weg bringen, was helfen soll, die Entgeltlücke zu schließen. Sie setzt damit eine Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag um, der allerdings auch enge Grenzen hinsichtlich der möglichen Maßnahmen und deren Reichweite setzt.

Die Eckpunkte sind:

- Regelung des Entgeltgleichheitsgebots, Zusammenfassung geltender Rechtsgrundsätze und Definition zentraler Begriffe (gleichwertige Arbeit, Entgelt) nach EU-rechtlichen Grundsätzen sowie der Aufgaben von Arbeitgebern, Tarifvertragsparteien und betrieblichen Interessenvertretungen,
- Festlegung eines individuellen Auskunftsanspruchs für Beschäftigte in Privatwirtschaft und öffentlichen Dienst des Bundes,
- Einführung einer Pflicht für Teile der Bundesbehörden und Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten zur Durchführung betrieblicher Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit,
- Einführung einer Berichtspflicht für diese Unternehmen über Frauenförderung und Entgeltgleichheit.



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Darüber hinaus soll mehr Transparenz über Entgelte ermöglicht werden:

- Bei Stellenausschreibungen ist künftig das vorgesehene Mindestentgelt anzugeben.
- Vereinbarungen, die es Beschäftigten verbieten, Auskunft über das eigene Arbeitsentgelt zu geben, sind nichtig.

Unsere erste Einschätzung:

Wir begrüßen das Gesetzesvorhaben ausdrücklich. Die Eckpunkte schöpfen das nach dem Koalitionsvertrag mögliche aus. Es ist wichtig, dass endlich Transparenz in Fragen der Bezahlung und Entgeltstrukturen hergestellt werden soll und dass zumindest größere Unternehmen (incl. Öffentlicher Dienst) in die Pflicht genommen werden, ihre Entgeltpraxis zu überprüfen.

Eingriffe in die Tarifautonomie sind nicht vorgesehen. Es ist den Tarifvertragsparteien selbst in die Hand gegeben, diskriminierende Tarifbestimmungen zu ersetzen.

Die beabsichtigten Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz sind zu begrüßen. Es ist erwiesen, dass die Entgeltlücke in Betrieben mit Tarifvertrag und betrieblicher Mitbestimmung geringer ist als der Durchschnitt. Doch auch in Betrieben, die in den Organisationsbereich von ver.di fallen, gibt es noch unterschiedlich hohe Entgeltlücken. Nach dem Vorhaben des Ministeriums sollen deshalb u.a. die betrieblichen Akteur_innen gestärkt werden, um Entgeltstrukturen zu überprüfen und den Grundsatz der Entgeltgerechtigkeit entsprechend umzusetzen.

Die gleichstellungspolitische Verantwortung des Betriebsrats wird durch die Weiterentwicklung der §§ 43, 45, 53, 80, 87 und 92 BetrVG berücksichtigt.

So soll z.B. nach § 87 Nummer 11 eine neue Nummer 12 eingefügt werden, die die „... Durchsetzung der tatsächlichen Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern;“ ausdrücklich festschreibt!

Durch diese neue Formulierung wird verdeutlicht, dass Fragen der betrieblichen Lohngestaltung immer auch Fragen der Entgeltgerechtigkeit sind.

Das geplante Gesetz erwartet, dass geprüft, bewertet, dokumentiert, berichtet und

veröffentlicht wird, allerdings sind keine Sanktionen vorgesehen. Selbst dann nicht, wenn festgestellte Entgeltungleichheit nicht beseitigt wird. Dies ist aus unserer Sicht ein großes Defizit.

Eine nachweislich benachteiligte Beschäftigte hat Anrecht auf Anwendung der günstigeren Regelung, allerdings schafft das nicht die diskriminierende Regelung an sich aus der Welt.

Beschäftigte in Betrieben mit Interessenvertretung haben die Möglichkeit, auf die Unterstützung dieses Gremiums bei ihrem Auskunftsverlangen zurückzugreifen. Beschäftigte in Betrieben ohne Interessenvertretung sind grundsätzlich auf den individuellen Klageweg angewiesen. Dieses Ergebnis ist unbefriedigend, da die wenigsten Beschäftigten zu diesem Mittel greifen werden. Kollektive Schutzmechanismen wie das Verbandsklagerecht müssen deshalb in Erwägung gezogen werden. Aus ver.di-Sicht sollten auch die analogen Regelungen im Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder im gleichen Maße verbessert bzw. konkretisiert werden.

Die Vorgaben des Koalitionsvertrages bleiben aber weit hinter den Forderungen der Gewerkschaften und den Entwürfen der vergangenen Legislaturperiode für ein Entgeltgleichheitsgesetz zurück!

Insbesondere dass Unternehmen mit unter 500 Beschäftigten von der Verpflichtung ausgenommen sind, ist aus unserer Sicht problematisch, da die meisten Frauen in kleineren Betrieben beschäftigt sind.

Unsere Forderungen für ein effektives Entgeltgleichheitsgesetz werden wir im anstehenden Gesetzgebungsverfahren vertreten.

Wichtig ist jetzt, dass der kommende Entwurf nicht noch von Unionsseite oder durch entsprechenden Druck der Arbeitgeber verwässert wird!