

22. März 2011

## **Beschluss der SPD-Bundestagsfraktion von Eckpunkten für ein Entgeltgleichheitsgesetz**

Gerade in Deutschland hat sich die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern auf durchschnittlich 23 % erhöht. Damit nimmt Deutschland in Europa einen der hintersten Ränge ein. (Der europäische Durchschnitt beträgt 18 %) Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich 4,39 € pro Stunde weniger als die Männer in gleichen Berufen (Stat. Bundesamt Nov. 2009).

Oft ist die Entlohnung nicht Existenz sichernd, so hat sich die Zahl der Frauen, die trotz Arbeit auf Grundsicherung angewiesen sind, seit 2005 verdoppelt und ist auf 743.000 Frauen angestiegen.

Geringfügige Beschäftigung und geringe Bezahlung bedeuten für viele Frauen die Gefahr, keine auskömmliche Rente zu erhalten und von Armut im Alter bedroht zu sein. Schon heute erhalten mehr Frauen als Männer die Grundsicherung im Alter.

Diese Ungerechtigkeiten zeigen den Handlungsbedarf für einen gesetzlichen Mindestlohn. Denn gerade Frauen würden von ihm überproportional profitieren. Der gesetzliche Mindestlohn kann aber nur eine untere Auffanglinie sein, eine Lösung für gleichen Lohn bei gleicher und gleichwertiger Arbeit ist er nicht. Dafür ist ein **Entgeltgleichheitsgesetz** notwendig.

Das AGG hat keine entscheidende Verbesserung für die Durchsetzung der Entgeltgleichheit gebracht. Die dem Gesetz zu Grunde liegende Individualklagemöglichkeit einzelner Diskriminierter kann zwar Verbesserungen für die einzelne Person herbeiführen, eine flächendeckende Entgeltgleichheit ist damit nicht durchsetzbar.

Ein wirksames Entgeltgleichheitsgesetz muss im Wesentlichen drei Kriterien erfüllen:

- 1. Es muss zu Transparenz über die Entlohnung führen.**
- 2. Bei Entgeltungleichheit muss es einen Prozess zur Beseitigung der Lohndifferenz einleiten und festlegen.**
- 3. Es muss Instrumente der Kontrolle und Durchsetzbarkeit von Lohngleichheit enthalten.**

Damit soll das Gesetz primär die Verantwortlichen dazu anhalten, ihre Entgeltsysteme **eigenständig** diskriminierungsfrei zu gestalten. Es sollen den Unternehmen nicht staatlich entwickelte Entgeltsysteme aufgezwungen werden, noch soll allein der Weg über die Gerichte führen.

## Entgeltgleichheitsgesetz Eckpunkte:

### Ziel

Das Gesetz soll mittelbare und unmittelbare Entgeltdiskriminierung beseitigen. Dazu soll die Entlohnung transparent gemacht, qualifiziert geprüft und Entgeltungleichheiten beseitigt werden. Das Gesetz gilt sowohl für private Betriebe ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl als auch für den öffentlichen Dienst, aber auch für Tarifvertragsparteien, die Branchen- und / oder Firmentarifverträge abschließen.

## 1. Wie kann Transparenz über die Entlohnungsstruktur erreicht werden?

### a. Entgeltbericht

Die Arbeitgeber werden gesetzlich verpflichtet, einen **Entgeltbericht** zu erstellen. Wenn vorhanden, sind Betriebsrat (BR), Personalrat (PR) und Gleichstellungsbeauftragte daran zu beteiligen.

Der Entgeltbericht enthält allgemeine Angaben über Betrieb und Entgeltaufbau, Angaben zu Bewertungskriterien und –verfahren, nach Geschlechtern differenzierende statistische Angaben zu den gezahlten Entgeltbestandteilen und zu den angewendeten Entgeltregelungen.

Zur Herstellung der Transparenz und für einen gleichzeitigen Datenschutz ist die Einschaltung einer staatlichen Stelle ( die Antidiskriminierungsstelle) unverzichtbar. Die Arbeitgeber werden gesetzlich verpflichtet, den Entgeltbericht an die Antidiskriminierungsstelle (ADS) weiterzuleiten.

Die ADS prüft die Daten kursorisch (d.h. in einem computergestützten Schnellverfahren 5-10 Min./Prüfung), das Ergebnis ist dem Betrieb mitzuteilen. Die **anonymisierten Daten** werden betriebsöffentlich gemacht.

### b. Was passiert bei Verdachtsmomenten?

Ergibt die kursorische Prüfung einen Verdacht der Entgeltdiskriminierung, wird das Unternehmen zu einer detaillierten, expertengestützten Prüfung verpflichtet. Dazu erhalten auch externe Akteure **Auskunftsrechte** über die vorliegenden anonymisierten Daten. Dieses sind Gewerkschaften, Antidiskriminierungsverbände, Arbeitgeberverbände, Antidiskriminierungsstelle und Beschäftigte des Betriebs.

Verdachtsmomente können sich auch ergeben, wenn Beschäftigte Angaben machen oder der Bericht nicht fristgerecht abgegeben worden ist.

## 2. Wie soll der Prozess zur Beseitigung von Entgeltungleichheit ablaufen?

### a. Detaillierte Prüfung der Entgeltsysteme in den Betrieben

Der Arbeitgeber hat die Pflicht zu einer detaillierten expertengestützten Prüfung. Antidiskriminierungsverbände (z.B. Gewerkschaften) sowie BR und PR haben das Recht, die Prüfung vorzunehmen oder zu veranlassen und erhalten dazu die erforderlichen Daten von der ADS. Entsprechende geeignete Messverfahren stehen dazu zur Verfügung.

Hat die Prüfung Ungleichheit belegt, muss der Arbeitgeber die Ungleichheit innerhalb einer gesetzlichen Frist beseitigen. Dazu wird eine erweiterte Einigungsstelle für Entgeltgleichheit (vergleichbar mit der Einigungsstelle des BetrVerfG) gebildet. Sie hat die Aufgabe, gemeinsam mit dem Arbeitgeber die Betriebs-/Dienstvereinbarungen zum Entgelt diskriminierungsfrei zu gestalten. Die erweiterte Einigungsstelle setzt sich zu gleichen Teilen aus Beisitzern der Arbeitgeber und des BR bzw. PR zusammen. Darüber hinaus gehört ihr ein Sachverständiger/eine Sachverständige und ein Vorsitzender/eine Vorsitzende an, der/die über erforderliche Sachkenntnisse verfügt.

### **b. Entgeltanpassungspläne der Betriebe**

Nach Europarecht soll die Anpassung der Entgelte nach oben sofort erfolgen. Ist allerdings die Anpassung mit einer sehr großen Erhöhung der Lohnsumme verbunden, und ist der Bestand des Betriebs gefährdet, kann die Anpassung auch in Stufen erfolgen.

In Ausnahmefällen kann die Entgeltgleichheitskommission eine stufenförmige Anpassung festlegen. Die dann getroffene Regelung ist verbindlich.

Besteht kein BR/PR führt der Arbeitgeber die Anpassung unter Einbeziehung einer sachkundigen Person und ggf. einer / eines Vertreters/Vertreterin des initiierenden Verbandes durch.

### **c. Verfahren bei Tarifverträgen**

Auch die Tarifvertragsparteien werden verpflichtet, ihre Tarifverträge auf Entgeltgleichheit zu überprüfen und gegebenenfalls umzugestalten. Hierfür müssen die Tarifvertragsparteien zunächst einen tariflichen Entgeltbericht erstellen und ihn sowohl der ADS als auch dem Tarifregister mitteilen. Die ADS prüft den Entgeltbericht wieder mittels eines EDV-Programms auf etwaige Diskriminierung. Gibt es Verdachtsmomente, müssen die Tarifparteien die entsprechenden Regelungen diskriminierungsfrei ersetzen. Geschieht dies nicht, kann von einer der Tarifvertragsparteien oder einem Antidiskriminierungsverband beim Arbeitsgericht die Einsetzung einer Entgeltgleichheitskommission mit neutralem Vorsitz beantragt werden. Diese wird dann den Tarifvertrag diskriminierungsfrei gestalten.

## **3. Durchsetzung**

### **a. Erstellung und Weitergabe des Entgeltberichts**

Die Weigerung, einen Entgeltbericht zu erstellen und weiterzuleiten ist eine Ordnungswidrigkeit und wird mit Bußgeld geahndet. Säumige Arbeitgeber können von Antidiskriminierungsverbänden zur Herausgabe des Entgeltberichts an die ADS verklagt werden.

### **b. Weigerung des Arbeitgebers**

Bleibt der Arbeitgeber untätig oder kommt die Entgeltgleichheitskommission nicht zu einem Ergebnis, kann der Klageweg über das Arbeitsgericht beschritten werden.