PRESSE

AG Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Von Transparenz zur Gerechtigkeit: Entgeltgleichheit erreichen

***Sönke Rix**, frauenpolitischer Sprecher;*
***Leni Breymaier**, zuständige Berichterstatterin:*

Um gegen Lohndiskriminierung vorzugehen, hat der Bundestag 2017 nach langen Debatten das Entgelttransparenzgesetz beschlossen. Es räumt Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten das Recht ein, das eigene Gehalt mit dem des Kollegen oder der Kollegin vergleichen zu lassen. Heute befasst sich das Bundeskabinett mit dem Evaluationsbericht des Gesetzes.

„Seit Inkrafttreten des Gesetzes vor zwei Jahren haben vier von 100 Befragten in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten ihr individuelles Recht auf eine Auskunft genutzt. Auskunftsanfragen erreichten 14 Prozent der infrage kommenden Unternehmen und sieben Prozent der Institutionen im öffentlichen Dienst. Die eigenen Entgeltstrukturen überprüft haben 43 Prozent der Unternehmen mit 200 bis 500 Beschäftigten und 45 Prozent mit mehr als 500 Beschäftigten.

Im Koalitionsvertrag haben wir verabredet, aus den ersten Erfahrungen mit dem Gesetz die notwendigen Schritte abzuleiten. Fest steht: Das Gesetz muss ausgebaut werden, damit Frauen und Männer eine echte Chance auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit haben. Deshalb sollen Unternehmen in Zukunft verbindlich Prüfverfahren anwenden, die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zertifiziert sind. Wenn schlechtere Bezahlung bei gleicher oder gleichwertiger Qualifikation und Tätigkeit festgestellt wird, muss das Unternehmen das konsequent beseitigen. Darüber hinaus muss das Auskunftsrecht über die Gehälter von Kolleginnen und Kollegen in vergleichbaren Positionen auf kleinere und mittlere Unternehmen ausgeweitet werden.

Die SPD-Bundestagsfraktion fordert zudem die Einführung eines Verbandsklagerechts. Es ist den Frauen nicht zuzumuten, allein gegen ihre Arbeitgeber vor Gericht zu ziehen. Zudem sollte eine Einigungsstelle für

Entgeltgleichheit eingerichtet werden.

Zwar wertet die Evaluation nur einen relativ kurzen Zeitraum seit Inkrafttreten des Gesetzes aus. Und doch gibt sie deutliche Hinweise auf strukturelle Schwächen. Hier müssen Schrauben nachgezogen werden, damit Unternehmen und Institutionen des öffentlichen Dienstes endlich ihrer Verpflichtung zu gleicher Bezahlung von Frauen und Männern für gleiche und gleichwertige Arbeit nachkommen.“