

März 2011

## **Frauen verdienen das Gleiche: SPD-Fraktion beschließt Eckpunkte für ein Gesetz zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit**

Mit ungleicher Bezahlung von Frauen und Männern muss endlich Schluss sein. Deshalb hat die SPD-Bundestagsfraktion Eckpunkte für ein Gesetz zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit beschlossen. Damit sind wir die erste politische Kraft, die ein überzeugendes und umsetzbares Konzept für Lohngleichheit in Deutschland vorlegt. Sehen Sie selbst!

Für wirkungsvolle gesetzliche Maßnahmen wird es höchste Zeit, denn das Problem ist lange bekannt: Frauen bekommen in Deutschland deutlich weniger Lohn als Männer, und zwar auch für gleiche und gleichwertige Arbeit. Seit Mitte der 90er Jahre ist der Lohnunterschied auf rund 23% angewachsen und verharrt nun auf diesem hohen Niveau.

Keine rechtliche Verpflichtung zur gleichen Bezahlung hat hieran etwas ändern können. Nicht der EU-Vertrag, nicht der Amsterdamer Vertrag und auch nicht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Es fehlt nicht an rechtlichen Regelungen. Es fehlt an Instrumenten zur Durchsetzung flächendeckender Lohngleichheit in Deutschland.

Bisher muss gleiches Entgelt in der Praxis von jeder einzelnen Frau selbst durchgefochten werden. Zum einen fehlt es den Betroffenen oft an Informationen über die Bezahlung in ihrem Unternehmen. „Verdient mein männlicher Kollege wirklich mehr als ich?“ Allein schon an dieser Frage haben sich viele Frauen die Zähne ausgebissen. Denn ein Erfolg vor Gericht ist nur möglich, wenn die Klägerin einen Beleg für ungleiche Bezahlung parat hat.

Zum anderen können Betriebsrat, Personalrat oder eine Gewerkschaft Frauen nur bedingt unterstützen und mit ihnen gemeinsam in den Ring steigen. Ein arbeitsrechtliches Verfahren aber allein durchzustehen, sich vor dem Arbeitgeber und den Kolleg/innen zu exponieren, die finanziellen Risiken zu tragen, schreckt viele Frauen vor der Durchsetzung ihres Rechts ab.

Deshalb wollen wir jetzt einen anderen Weg einschlagen. Wir wollen die Durchsetzung von Entgeltgleichheit nicht mehr den Frauen allein überlassen, sondern sie zur unternehmerischen und gesellschaftlichen Pflichtaufgabe machen.

**Unsere Philosophie:  
Soviel Verantwortung für die betrieblichen Akteure wie möglich, so wenig Staat wie nötig**

Wir wollen den Unternehmen nicht staatlich entwickelte Entgeltsysteme aufzwingen. Wir wollen auch nicht, dass zur Erreichung von Entgeltgleichheit die Klage vor Gericht zum Normalfall wird.

Vielmehr wollen wir mit unserem Gesetz die Verantwortlichen in den Betrieben anhalten, selbst für diskriminierungsfreie Entgeltsysteme zu sorgen. „Regulierte Selbstregulierung“ ist das Zauberwort. ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmervertreterInnen sollen sich an einen Tisch setzen und gemeinsam nach guten Lösungen für gleiche und gerechte Bezahlung suchen.

Unser Ansatz darf aber nicht verwechselt werden mit unverbindlichen Selbstverpflichtungen und leeren Versprechungen. Denn die Erfahrung lehrt uns, dass die Verantwortlichen nicht aus eigenem Antrieb tätig werden und nicht aus freien Stücken für Entgeltgleichheit sorgen. Und aus dieser Erfahrung haben wir gelernt.

Deshalb schlagen wir ein Gesetz vor, das die Akteure verbindlich zum Handeln auffordert und gegebenenfalls dazu zwingt. Dafür statten wir unser Gesetz mit Pflichten, Fristen und Sanktionen aus. Außerdem weisen wir zivilgesellschaftlichen Akteuren wie den Tarifvertragsparteien, Betriebs- und Personalräten, Beschäftigten und auch Antidiskriminierungsverbänden starke Kontroll- und Einwirkungsrechte zu.

Das geht in **drei Schritten**:

1. Die Unternehmen müssen einen Entgeltbericht erstellen und ihre Entlohnung transparent machen.
2. Bei Entgeltungleichheit haben die Unternehmen die Möglichkeit, selbst für die Beseitigung der Lohndifferenz zu sorgen. Hierfür gibt das Gesetz einen verbindlichen Weg vor.
3. Verweigert sich das Unternehmen, greift der Staat mit Sanktionen ein.

Damit künftig auch alle **Tarifverträge** diskriminierungsfrei sind, findet hier ein ähnliches Verfahren Anwendung.

### **Erster Schritt: Entlohnung im Betrieb transparent machen**

Anders als bislang, muss nicht die einzelne Frau darlegen, dass ihr Arbeitgeber bei der Bezahlung diskriminiert. Stattdessen nehmen wir jetzt die Arbeitgeber in die Pflicht. Sie müssen einen Entgeltbericht erstellen. Er enthält allgemeine Angaben über Betrieb und Entgeltaufbau sowie Angaben zu Bewertungskriterien und –verfahren. Er führt - nach Geschlechtern differenziert – die gezahlten Entgeltbestandteile und die angewendeten Entgeltregelungen auf.

Der Bericht allein nützt wenig, wenn er nicht auf Entgeltdiskriminierung überprüft wird. Damit wird die Antidiskriminierungsstelle des Bundes betraut. Sie bietet sich hierfür an, ist sie doch bereits etabliert und spezialisiert auf Fragen der Diskriminierung. Es muss also keine zusätzliche Behörde geschaffen werden. Außerdem ist sie als staatliche Stelle dem Datenschutz verpflichtet.

Die Antidiskriminierungsstelle prüft den Bericht im computergestützten Schnellverfahren. Mittels einer hierfür entwickelten Software lassen sich binnen weniger Minuten

Hinweise auf Entgeltdiskriminierung aufspüren. Das Ergebnis der Prüfung wird dem Unternehmen mitgeteilt, die Daten müssen dort veröffentlicht werden. Und das selbstverständlich anonymisiert, um auch hier den Datenschutz zu wahren.

Was passiert im Verdachtsfall?

Ergeben sich Verdachtsmomente auf Entgeltdiskriminierung, folgt eine zweite, detaillierte Prüfung. Diese räumt die Verdachtsmomente aus oder bestätigt sie. Die Prüfung können die Tarifvertragsparteien, Betriebs- oder Personalräte und Antidiskriminierungsverbände vornehmen.

Damit liegt der Ball nicht mehr allein im Feld der Unternehmensführung. Die Daten sind jetzt innerhalb eines bestimmten Kreises öffentlich, das Heft zum weiteren Handeln haben mehrere starke Akteurinnen und Akteure in der Hand.

### **Zweiter Schritt: Entgeltungleichheit im verbindlichen Dialog beseitigen**

Was passiert, wenn Entgeltdiskriminierung vorliegt? Dann wird der Arbeitgeber verpflichtet, innerhalb einer gesetzlichen Pflicht die Ungleichheit zu beseitigen. Hierfür wird ein verbindlicher Prozess festgelegt. Zuerst wird eine erweiterte Einigungsstelle für Entgeltgleichheit gebildet. Diese ist vergleichbar mit der Einigungsstelle, die das Betriebsverfassungsgesetz heute schon kennt. Auch hier beschreiten wir also einen bewährten Weg.

Die Einigungsstelle hat die Aufgabe, für ein diskriminierungsfreies Entgeltsystem zu sorgen. Außerdem muss sie ggf. Ansprüche auf Nachzahlung feststellen. Sie setzt sich zu gleichen Teilen aus Beisitzern der Arbeitgeber und des Betriebs- oder Personalrates zusammen. Damit diese paritätische Besetzung nicht zu lähmenden Pattsituationen führt, gehört der Einigungsstelle noch eine Vorsitzende oder ein Vorsitzender an. Diese/r gehört nicht dem Unternehmen an und verfügt über die notwendige Sachkenntnis in Fragen der Antidiskriminierung.

Existiert kein Betriebs- oder Personalrat, ist der Weg über die Einigungsstelle nicht gangbar. Aber auch dann verlassen wir uns nicht darauf, dass der Arbeitgeber allein tätig wird. Ihm wird vielmehr eine sachkundige Person und möglicherweise noch eine VertreterIn des initiiierenden Verbandes zur Seite gestellt.

### **Dritter Schritt: Bei Verweigerung Entgeltgleichheit durchsetzen**

Erst, wenn Unternehmen sich nicht an die gesetzlichen Verfahren halten, greift der Staat ein. Dann drohen Bußgelder und schließlich Klagen. Denn wer sich weigert, einen Entgeltbericht zu erstellen, begeht eine Ordnungswidrigkeit genau wie der, der den Bericht nicht rechtzeitig weiterleitet. Verweigert der Arbeitgeber dann immer noch den Entgeltbericht, kann die Antidiskriminierungsstelle ihn auf Herausgabe verklagen.

Auch wenn der Arbeitgeber nach Feststellung von diskriminierender Entlohnung untätig bleibt, kann der Klageweg über das Arbeitsgericht beschritten werden.

## **Diskriminierungsfreiheit auch in Tarifverträgen verwirklichen**

Wir kennen Entgeltdiskriminierung nicht nur auf der Ebene von Betrieben, sondern auch in Tarifverträgen. Deshalb werden auch die Tarifvertragsparteien gesetzlich verpflichtet, in ihrem Verantwortungsbereich selbst für Diskriminierungsfreiheit zu sorgen.

So respektieren wir das hohe Gut der Tarifautonomie, das eine wesentliche Säule unserer Wirtschafts- und Sozialverfassung darstellt. Gleichzeitig machen wir deutlich, dass Tarifautonomie nicht als Feigenblatt für mögliche Entgeltdiskriminierung von Frauen dienen darf.

Das Verfahren für Tarifverträge ist ähnlich wie in Unternehmen.

Zunächst müssen die Tarifvertragsparteien einen tariflichen Entgeltbericht erstellen und an die Antidiskriminierungsstelle sowie an das Tarifregister schicken. Die Antidiskriminierungsstelle prüft auch hier auf Diskriminierung.

Im Falle von Diskriminierung müssen die Tarifverträge überarbeitet und neu verabschiedet werden. Bleiben die Tarifvertragsparteien untätig, wird eine Entgeltgleichheitskommission mit neutralem Vorsitz eingesetzt. Eine der Tarifvertragsparteien selbst, aber auch ein Antidiskriminierungsverband kann die Einsetzung einer solchen Kommission erwirken. Diese hat dann den Auftrag, den Tarifvertrag diskriminierungsfrei zu gestalten.

Wichtig ist uns, dass die Einsetzung einer Kommission auf Betreiben nur einer Tarifvertragspartei möglich ist. Damit tragen wir den vielen Fällen Rechnung, in denen Gewerkschaften in Tarifverträgen Verbesserungen erreichen wollten, die Arbeitgeber sich dem aber verweigert haben.

## **Mindestlohn und Entgeltgleichheitsgesetz sind zwei Seiten einer Medaille**

Neben dem Entgeltgleichheitsgesetz streiten wir weiter für einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn. Denn Frauen und Männer verdienen fair entlohnte Arbeit. 8,50 Euro soll der Mindestlohn pro Stunde betragen. Davon würden vor allem Frauen profitieren. Sie machen 70% der Beschäftigten im Niedriglohnbereich aus.

Beide gesetzlichen Maßnahmen ergänzen sich. Das Entgeltgleichheitsgesetz beseitigt Entgeltdiskriminierung in Unternehmen und Tarifverträgen, und zwar in niedrigen genauso wie in mittleren und oberen Vergütungsgruppen. Der gesetzliche Mindestlohn sorgt zusätzlich für eine untere Auffanglinie, um Lohndumping wirkungsvoll zu bekämpfen.

## Unser Konzept ist wirkungsvoll und umsetzbar

Sechs Gründe, die für unser Entgeltgleichheitsgesetz sprechen. Es ist

1. **wirkungsvoll**, weil es die Durchsetzung von Entgeltgleichheit nicht länger als individuelles Problem von Frauen betrachtet, sondern als verbindliche unternehmerische und gesellschaftliche Herausforderung.
2. **modern**, weil es die Akteure selbst zum Handeln verpflichtet und ein Übermaß an staatlichem Eingriff vermeidet.
3. **angemessen**, weil es von den Unternehmen in einem ersten Schritt nicht mehr als eine überschaubare Anzahl von Daten zum eigenen Entgeltsystem fordert und nur im Falle von festgestellter Entgeltdiskriminierung mehr verlangt.
4. **umsetzbar**, weil mit Hilfe moderner Computersoftware eine schnelle und einfache Prüfung auf Verdachtsmomente von Entgeltdiskriminierung möglich ist.
5. **praxisorientiert**, weil es an eine vorhandene Institution wie die Antidiskriminierungsstelle anknüpft und zivilgesellschaftliche Akteure mit einbezieht.
6. **umfassend**, weil es Entgeltdiskriminierung auf betrieblicher und tarifvertraglicher Ebene gleichermaßen angeht und eine Lösung für die vielen Unternehmen anbietet, die weder über einen Betriebs- noch Personalrat verfügen.

Mit unserem Gesetz zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit und dem gesetzlichen Mindestlohn legen wir ein überzeugendes und umsetzbares Konzept vor, das das Problem der ungleichen Entlohnung von Frauen und Männer lösen kann. Und das ist gut so. Denn 62 Jahre nach Inkrafttreten des Grundgesetzes wird es höchste Zeit für starke gesetzliche Regelungen, die der Gleichstellung der Geschlechter auch in der Bezahlung endlich zum Durchbruch verhelfen.

Das Eckpunktepapier der SPD-Bundestagsfraktion und weitere Informationen finden Sie unter [www.spdfraktion.de](http://www.spdfraktion.de)