

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Von Anna Born, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Nach langen Diskussionen hat auch der Bundesrat im Mai dieses Jahres das umstrittene Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) gebilligt, so dass dem Inkrafttreten nichts mehr im Wege steht. Durch das neue Gesetz soll künftig mehr Transparenz und damit mehr Lohngerechtigkeit im Erwerbsleben zwischen Frauen und Männern durchgesetzt werden. Obwohl das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer für gleiche und gleichwertige Arbeit bereits aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes, §§ 1, 3, 7 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 75 BetrVG) folgen sollte, beträgt die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern rund 21 Prozent. Weshalb also noch ein Gesetz und was wird sich künftig ändern?

In der Diskussion wurde häufig auf strukturelle Faktoren und erwerbsbiografische Unterschiede zwischen Männern und Frauen hingewiesen – beispielsweise die geschlechtsspezifische Berufswahl, also die Überlegung, dass „typische Frauenberufe“ traditionell schlechter bezahlt werden, oder die geringere Präsenz von Frauen in Führungspositionen –, um diesen Gehaltsunterschied zu erklären. Nach den Berechnungen des Statistischen Bundesamtes, die diese Faktoren berücksichtigen und das seine Berechnungen um diese bereinigt, betrug der statistisch messbare Entgeltunterschied in Deutschland 2016 immer noch rund 7 Prozent.

Der Gesetzgeber hat dies als klares Indiz dafür verstanden, dass eine zumeist mittelbare Entgeltdiskriminierung besteht und das eingangs genannte Gebot des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit nicht eingehalten wird. Das neue Gesetz soll nun mehr Transparenz in den Entgeltstrukturen schaffen. Außerdem sollen die Tarifbindung und die Sozialpartnerschaften gestärkt werden.

Zentrale Inhalte des Gesetzes sind:

Vergleichbarkeit ist immer auf denselben Arbeitgeber und Betrieb bezogen

Wann liegt gleiche und gleichwertige Arbeit überhaupt vor? Die Begriffe werden in § 4 Abs. 1 und 2 EntgTranspG definiert. Wichtig ist die Klarstellung in § 4 Abs. 2 des Gesetzes, dass die Feststellung gleicher und gleichwertiger Arbeit immer nur Arbeitnehmer desselben Arbeitgebers in demselben Betrieb betrifft.

Viele Arbeitgeber verwenden für die Bemessung des Arbeitsentgelts Entgeltsysteme. Nach dem neuen Gesetz müssen diese bestimmte Anforderungen erfüllen. Sie müssen so ausgestaltet sein, dass eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen ist. Die diskriminierungsfreie Gewichtung einzelner Kriterien wird beispielsweise hinterfragt, wenn physische Leistungsfähigkeit stark und psychische Leistungsfähigkeit gering bewertet wird.

Beschäftigte haben künftig einen individuellen Informationsanspruch und Betriebsräte werden gestärkt

Mit dem neuen Gesetz hat der Einzelne in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten einen Auskunftsanspruch sowohl über die Kriterien und das Verfahren der Entgeltfindung als auch über die Angabe des Vergleichsentgelts. Das Vergleichsentgelt ist allerdings dann nicht offenzulegen, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird.

Außerdem wird der Betriebsrat bei der Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs gestärkt. Denn Studien belegen, dass eine unterschiedliche, geschlechterspezifische Bezahlung dort kleiner ist, wo Tarifverträge gelten und Betriebsräte mitwirken.

In Bezug auf das einzuhaltende Verfahren unterscheidet das Gesetz allerdings zwischen Beschäftigten tarifgebundener und tarifanwendender Arbeitgeber einerseits und nicht tarifgebundener und tarifanwendender Arbeitgeber andererseits.

Private Arbeitgeber sollen Prüfverfahren einführen, um Entgeltgleichheit zu erreichen

Private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten sind aufgefordert, betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen. In das betriebliche Prüfverfahren sind die Tätigkeiten einzubeziehen, die demselben Entgeltsystem unterliegen. Dies gilt unabhängig davon, welche individualrechtlichen, betrieblichen oder tarifvertraglichen Rechtsgrundlagen zusammenwirken.

Betriebliche Prüfverfahren haben aus Bestandsaufnahme, Analyse und Ergebnisbericht zu bestehen. Bestandsaufnahme und Analyse werden zusammengefasst und können betriebsintern veröffentlicht werden.

Eine Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern wird eingeführt

Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten – soweit diese nach dem Handelsgesetzbuch lageberichtspflichtig sind – haben eine Berichtspflicht einzuführen. In dem Bericht müssen die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen sowie die Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer dargestellt werden. Wird keine solche Maßnahme vom Arbeitgeber durchgeführt, so ist dies im Bericht zu begründen.

Rechte-Inhaber / Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstraße 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0; Telefax +49 69 242689-11
Mail: info@k44.de; Internet: www.k44.de