

Positionierung des AK Frauen in der Wirtschaft zum Entwurf des Entgeltgleichheitsgesetzes

(mehrheitlich angenommen am 29.02.2016)

Entgeltgleichheit ist ein Ausdruck von Chancengleichheit im Arbeitsleben. Der AK „Frauen in der Wirtschaft“ der IHK für München und Oberbayern befürwortet daher explizit, dass Männer und Frauen für vergleichbare Aufgaben die gleiche Entlohnung erhalten. Bestehende Entgeltunterschiede müssen abgebaut werden. Gleichzeitig spricht sich der AK jedoch gegen den Entwurf zum „Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen“, kurz Entgeltgleichheitsgesetz, aus, weil der bürokratische Mehraufwand in den Unternehmen nicht angemessen ist und das Gesetz nicht an den eigentlichen Ursachen der Entgeltungleichheit ansetzt. Von dem bürokratischen Aufwand wären vor allem kleine und mittlere Unternehmen übermäßig betroffen – sie würden zum Experimentierfeld für den Gesetzgeber.

Zum Inhalt des Gesetzes:

Nach jetzigem Stand verpflichtet das Gesetz Unternehmen jeder Größe, die Entgeltgleichheit zu überprüfen und herzustellen. Damit einher geht ein individueller Auskunftsanspruch. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Anfrage einer/s Beschäftigten zu ihrem/seinem Lohn innerhalb eines Monats elektronisch oder schriftlich zu beantworten. Dazu müssen die Unternehmen das durchschnittliche Gehalt von fünf Personen des anderen Geschlechts mit vergleichbarer Tätigkeit ermitteln. Stellt sich Lohnungleichheit heraus, ist diese unverzüglich abzubauen. Der schlechter bezahlte Beschäftigte kann den gleichen Lohn sowie Schadenersatz einklagen.

Zudem muss jedes Unternehmen bei Stellenausschreibungen das vorgesehene Mindestgehalt angeben.

Firmen mit mehr als 500 Mitarbeitern unterliegen darüber hinaus einer Berichts- und Veröffentlichungspflicht. Bei ihnen muss die Prüfung der Entgeltgleichheit außerdem nach einem speziellen zertifizierten Verfahren erfolgen. Der Prüfbericht ist alle drei, bei tarifgebundenen Unternehmen alle fünf Jahre, zu aktualisieren.

Unsere Kritik:

Der vorliegende Entwurf sorgt gerade in kleineren und mittleren Unternehmen für einen erheblichen bürokratischen Mehraufwand. Darüber hinaus greift es die grundsätzliche Vertragsfreiheit zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten an. Zudem unterliegen Arbeitsvertragsdaten dem Datenschutz. Die vorgeschlagene Regelung der Auskunftspflicht schließt aber nicht aus, dass Mitarbeiter über die Vergleichsgruppe doch Rückschlüsse auf den Lohn der jeweils anderen ziehen können. Das kann den Betriebsfrieden stören.

Ein weiterer wesentlicher Kritikpunkt ist, dass das Gesetz nicht an den wirklichen Ursachen der Entgeltungleichheit ansetzt. Dass Frauen weniger verdienen als Männer liegt daran, dass sie häufiger in sozialen und erzieherischen Berufen und seltener in gut bezahlten naturwissenschaftlichen Berufen arbeiten, für die Familie ihre Berufstätigkeit unterbrechen oder ihre Wochenarbeitszeit reduzieren. Sie steigen seltener in Führungspositionen auf und müssen – im Gegensatz zu den Vätern – häufiger familienbedingte Karrierebrüche und -stagnation hinnehmen, weil sie lange Arbeitszeiten nicht mit ihren Familienaufgaben vereinbaren können oder wollen. Zudem ist Führung in vielen Köpfen nach wie vor männlich besetzt. Durch dieses traditionelle Rollenbild stoßen Frauen an gläserne Decken, die in den Unternehmen ganz unterschiedlich stark ausgeprägt sein können.

Unsere Forderungen:

Das Geschlecht eines Menschen und die daran gebundenen Rollenvorstellungen dürfen nicht zu Benachteiligungen bei Bezahlung und Karriere führen. Das steht außer Frage. Die Unternehmen dürfen zugleich aber nicht in Generalverdacht genommen werden, dass sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlich und nicht gerecht bezahlen.

Das Gesetz sollte aus Sicht des „AK Frauen in der Wirtschaft“ so nicht in Kraft treten.

Stattdessen müssen Staat und Wirtschaft gemeinsam dafür Sorge tragen, dass Männer und Frauen für die gleiche Arbeit gleich bezahlt werden. Vor allem die Tarifpartner sind hier gefordert, verbindliche Regeln zu finden. Kleine und mittlere Unternehmen bis 500 Beschäftigte sollten vorerst von diesen Regelungen ausgenommen werden, bis sich praxistaugliche Instrumente und Abläufe etabliert haben. KMU dürfen nicht zum Experimentierfeld werden. Dabei müssen wir gemeinsam an den Ursachen der Entgeltgleichheit ansetzen. Aus Sicht des AK „Frauen in der Wirtschaft“ wäre es viel zielführender:

- Frauen bei der Berufswahl explizit auf Karriere- und Verdienstmöglichkeiten hinzuweisen und sie zur Übernahme von Führungsaufgaben zu ermutigen.
- Strukturen zu schaffen und auszubauen, die eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen und helfen, mehr Frauen für Führungspositionen aufzubauen. Hierzu zählen staatlicherseits vor allem qualitativ hochwertige und bedarfsgerechte Betreuungsangebote für Kinder ebenso wie die Förderung von Vätermoaten in der Elternzeit.
- den Unternehmen geeignete Hilfsmittel zur Ermittlung der Entgeltsituation an die Hand zu geben (etwa Logib-D), die ohne gesetzliche Vorschrift die Entgeltgleichheit in Unternehmen sichern helfen.
- in den Unternehmen gezielt gemischte Führungsteams zu fördern, z. B. durch spezielle Mentoringprogramme oder Modelle wie „Führung in Teilzeit“, um darüber tradierte Rollenvorstellungen abzubauen.