

Herausgeber: Deutscher Juristinnenbund e. V.

Präsidium: **Jutta Wagner**, Rechtsanwältin und Notarin, Fachanwältin für Familienrecht, Berlin (Präsidentin); **Renate Maltry**, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Familienrecht und Erbrecht, München; **Ramona Pisal**, Vorsitzende Richterin am Oberlandesgericht, Brandenburg a.d.H. (Vizepräsidentinnen); **Dagmar Brinkmann**, Regierungsdirektorin, Frankfurt a.M. (Schatzmeisterin); Schriftleitung: **Anke Gimbal**, Rechtsassessorin, Geschäftsführerin Deutscher Juristinnenbund, Berlin.

Entgelt(un)gleichheit: Der deutsche „Gender Pay Gap“

Juristinnen fragen – Politikerinnen antworten, Podiumsdiskussion am 25. November 2010 in der Vertretung des Freistaats Thüringen beim Bund

Gisela Ludewig

Mitglied der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht des djb; Rechtsanwältin, Berlin

Sonja Prothmann

Mitglied der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht des djb; Rechtsanwältin, Frankfurt am Main

Der gravierende Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern beruht nicht nur auf der Berufswahl, auf Berufsunterbrechung oder Teilzeitarbeit wegen Kindererziehung und Pflegeleistung und der Nichtberücksichtigung von Frauen für Führungspositionen. Die Entgeltungleichheit resultiert wesentlich auch daraus, dass Frauen selbst bei gleicher Arbeit oft nicht das gleiche Entgelt erhalten wie Männer und dass Arbeitsbewertungssysteme geschlechtsdiskriminierend sind, also gleichwertige Arbeit nicht gleich bewertet und folglich nicht gleich bezahlt wird.

Mit Einzelklagen sind geschlechtsdiskriminierende Arbeitsbewertungssysteme nicht zu korrigieren, stellte djb-Präsidentin Jutta Wagner zu Beginn der vom djb veranstalteten Podiumsdiskussion am 25. November 2010 in Berlin fest und die Vorsitzende der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht des djb, Prof. Dr. Marlene Schmidt, zeigte in ihrem Einführungsvortrag auf, welche rechtlichen Defizite einer effektiven Umsetzung des Gebots des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit entgegenstehen.

Die Politikerinnen auf dem Podium, Mitglieder des Deutschen Bundestags aus den fünf im Parlament vertretenen Parteien, die in ihren Fraktionen auch für das Thema Entgeltgleichheit zuständig sind, zeigten in ihren Antworten auf die vom djb gestellten Fragen, dass ihnen nicht klar gewesen ist,

welche Schwierigkeiten aufgrund der bestehenden Rechtslage bei der Überwindung der Entgeltdiskriminierung in Deutschland bestehen.

So wurde die irrije Ansicht geäußert, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Klagerecht habe, wenn eine Frau bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt erhalte als ein Mann. Auch wurde vertreten, dass ein gegebenenfalls bestehender Betriebsrat Benachteiligungen von Frauen beim Entgelt verhindern könne. Dies hatte zur Folge, dass zunächst Juristinnen Politikerinnen geantwortet und Prof. Dr. Heide Pfarr als Moderatorin und verschiedene djb-Kolleginnen noch einmal eingehend erläutert haben, dass unserem Gleichbehandlungsrecht eine ausschließlich individuelle Betrachtungsweise zugrunde liegt, dass also gleiches Entgelt jeweils von der einzelnen betroffenen Arbeitnehmerin eingeklagt werden muss. Den Politikerinnen wurde anschaulich vor Augen geführt, dass solche Klagen nicht nur eine gravierende Belastung für das bestehende Arbeitsverhältnis darstellen und wegen aufzubringender Prozesskosten riskant, sondern dass sie vor allem wegen fehlender diskriminierungsfreier Arbeitsbewertungssysteme äußerst schwierig sind. Strukturelle Entgeltdiskriminierung kann nicht mit Einzelklagen beseitigt werden.

Die Bundestagsabgeordnete der FDP und Vorsitzende des Bundestagsausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Sibylle Laurischk, erklärte, sie „setze darauf, dass die jungen Frauen selbstbewusster werden und mehr Lohn fordern“, um Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern zu erreichen. Gesetzliche Initiativen lehnte sie ab. Sie verwies darauf, dass derzeit 50 Unternehmen mit Logib-D ihre Entgeltssysteme prüfen und dass sie aus den Ergebnissen Schlussfolgerungen ziehen wolle. Allerdings sei klar, dass Frauen mit geringerer Qualifikation einen geringeren Lohn erhielten.



▲ Auf dem Podium (von links nach rechts): Sibylle Laurischk MdB, Mitglied der F.D.P.-Bundestagsfraktion, Vorsitzende des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages; Christel Humme MdB, Sprecherin der Arbeitsgruppe Gleichstellungspolitik der SPD-Bundestagsfraktion, Stellv. Vorsitzende des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages; Prof. Dr. Heide Pfarr (Moderation), Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf; Cornelia Möhring MdB, Frauenpolitische Sprecherin der Bundestagsfraktion Die Linke, Mitglied im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages; Beate Müller-Gemmeke MdB, Sprecherin für Arbeitnehmerrechte der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen; Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages; Andrea Voßhoff MdB, Rechtspolitische Sprecherin der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Mitglied im BT-Rechtsausschuss.

Die Sprecherin der Arbeitsgruppe Gleichstellungspolitik der SPD-Bundestagsfraktion, Christel *Humme*, schloss sich der vom djb vertretenen Ansicht an, dass Logib-D nicht ausreichend ist, um Diskriminierung bei gleichwertiger Arbeit zu erfassen. Sie forderte, dass ein „Transparenzgesetz“ die Arbeitgeber verpflichten sollte, in anonymisierter Form die Vergütung im Betrieb offenzulegen, und befürwortete, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit einem Klagerecht auszustatten. Sie meinte außerdem, dass der Gesetzgeber sich nicht „hinter der Tarifautonomie verstecken“ dürfe, weil viele Frauen in Bereichen ohne Tarifbindung beschäftigt sind, und plädierte dafür, gesetzlich zu fixieren, dass die Tarifvertragsparteien ihre Tarifverträge auf diskriminierende Inhalte überprüfen müssten. Damit griff sie die Forderung des djb nach einem sogenannten Verfahrensgesetz gegen Entgeltdiskriminierung in Tarifverträgen auf.

Die frauenpolitische Sprecherin der Bundestagsfraktion Die Linke, Cornelia *Möhring*, forderte die Einführung des Mindestlohnes. Außerdem schlug sie vor, im AGG eine Auskunftspflicht des Arbeitgebers zu verankern, damit Betroffene feststellen können, ob sie benachteiligt wurden bzw. werden. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sollte vom Ministerium unabhängig organisiert werden und ein Klagerecht erhalten, um gegen u.a. Entgeltdiskriminierung wirksam vorgehen zu können. In § 87 BetrVG sollte ein Recht des Betriebs-

rats aufgenommen werden, „Regelungen zur Herstellung der Entgeltgleichheit“ durchzusetzen. Sie sprach sich generell für ein Verbandsklagerecht zur Entgeltgleichheit aus.

Die Sprecherin für Arbeitnehmerrechte in der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen, Beate *Müller-Gemmeke*, forderte ein Gleichstellungsgesetz und Gleichstellungsbeauftragte für die Privatwirtschaft. Sie verlangte, dass Sanktionen vorgesehen werden müssten. Sie schloss sich der Forderung nach einem Verbandsklagerecht an und sprach sich für Initiativ- und Einsichtsrechte der Betriebsräte aus.

Die rechtspolitische Sprecherin der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Andrea *Voßhoff*, bemerkte, dass die Frauen „Bildungsgewinnerinnen, aber Entgeltverliererinnen“ seien, vertrat aber die Ansicht, dass der Staat genügend Möglichkeiten geschaffen habe, gegen Entgeltdiskriminierung vorzugehen. Die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns lehnte sie „aus ordnungspolitischen Gründen“ ab und erklärte, dass sittenwidrige Löhne doch ohnehin verboten seien. Unter Hinweis auf die Tarifautonomie meinte sie, dass bestehende Probleme von den Tarifvertragsparteien gelöst werden müssten.

Wenn auch für ausführliche Diskussionsbeiträge des Publikums leider wenig Zeit blieb, entstand eine lebhafte und facettenreiche Diskussion.

Mehrere Gewerkschaftsvertreterinnen erklärten, dass die Herstellung von Entgeltgleichheit in tariflichen Entgeltsysteme-

men deshalb so schwierig sei, weil in Tarifverhandlungen stets nur sehr begrenzter Verteilungsspielraum bestehe. Die nach einer diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung zu erwartenden höheren Kosten für die Arbeitgeber müssten durch einen weitgehenden Verzicht auf eine generelle Tarifierhöhung kompensiert werden. Hierfür gebe es in den Tarifkommissionen oft keine Mehrheit.

Anja Weusthoff vom Bundesvorstand der Gewerkschaft der Polizei wies darauf hin, dass Frauen bei der Polizei in Beförderungsrunden oft das Nachsehen haben und nicht in höhere Besoldungsgruppen aufsteigen, weil sie, obwohl sie mindestens so gut qualifiziert sind wie ihre männlichen Kollegen, generell schlechtere Dienstpostenbewertungen erhalten. MdB Andrea Voßhoff versprach spontan, diesbezüglich eine Anfrage an das Innenministerium zu richten.

Zur Frage aus dem Publikum, warum Personalräte in § 17 Abs. 2 AGG¹ keine Erwähnung finden, versprach MdB Cornelia Möhring, eine kleine Anfrage an die Bundesregierung zu richten. Diese ist inzwischen gestellt und beantwortet worden.²

In den Diskussionsbeiträgen wurde deutlich, dass die Antworten der Politikerinnen viele der anwesenden Juristinnen nicht zufriedengestellt haben. Aus dem Publikum wurde wiederholt und teilweise mit deutlicher Verärgerung darauf hingewiesen, dass Abwarten keine Option sei und dass der Gesetzgeber endlich handeln müsse, um den rechtswidrigen Zustand der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern auch in Deutschland zu beseitigen.

Immerhin haben einige der dem Bundestag angehörenden Politikerinnen versprochen, mit dem djB in Kontakt zu bleiben, um gemeinsam parlamentarische Initiativen mit dem Ziel vorzubereiten, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit effektiv umzusetzen.

Zum Schluss der interessanten Veranstaltung, die gezeigt hat, dass zum Thema Entgeltgleichheit strukturelle Lösungen unabdingbar und dringend notwendig sind, dankte djB-Präsidentin Jutta Wagner allen Teilnehmerinnen auf dem Podium sowie Prof. Dr. Heide Pfarr für ihre sehr gelungene Moderation. Ihr Dank galt insbesondere auch der Thüringer Gleichstellungsbeauftragten Johanna Arenhövel, die neben einleitenden Worten Grüße der Thüringer Landesregierung, insbesondere der ersten Thüringer Ministerpräsidentin Christine Lieberknecht MdL überbracht hatte.

- 1 In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 S. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen (Betriebe mit in der Regel mindestens fünf ständigen bei einer Betriebsratswahl wahlberechtigten Arbeitnehmer(innen), von denen drei wählbar sind), können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt (gemeint ist Abschnitt 2 des AGG, aus dem sich auch das Verbot der Entgeltdiskriminierung ergibt) der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 S. 1 BetrVG die dort genannten Rechte geltend machen. (§ 17 Absatz 3 AGG stellt klar: Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche der Benachteiligten geltend gemacht werden).
- 2 BT-Drucksache 17/4003, <<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/040/1704003.pdf>> (Zugriff 3.1.2011).

Begrüßung zur djB-Veranstaltung zum Thema Entgeltungleichheit

Juristinnen fragen – Politikerinnen antworten, Podiumsdiskussion am 25. November 2010 in der Vertretung des Freistaats Thüringen beim Bund, Berlin

Jutta Wagner

Präsidentin des djB; Rechtsanwältin und Notarin, Berlin

Es freut mich keineswegs, Sie hier heute im Namen des djB zu einer Veranstaltung über Entgelt(un)gleichheit begrüßen zu dürfen. Was sollte daran erfreulich sein, im Jahr 2010, 61 Jahre nach Inkrafttreten des Grundgesetzes mit dem Gleichheitsgebot des Artikels 3 und 62 Jahre nach der Gründung des djB immer noch und immer wieder darüber diskutieren zu müssen, welches der richtige und schnellste Weg zur Beseitigung des Gender Pay Gap in Deutschland sein könnte? Oder täuschen wir uns und es besteht, wie uns das Institut der Deutschen Wirtschaft am 9. November 2010 mitteilte, gar kein Anlass mehr zur Aufregung? Einer Berliner Tageszeitung immerhin war diese Nachricht den prominentesten Platz auf der ersten Seite wert. Verhält Frau sich richtig und ersetzt einfach

ihre weibliche Berufsbiografie durch eine männliche, kann sie es immerhin theoretisch schaffen, den Lohnabstand von 29 Prozent auf vier Prozent zu minimieren. Das ist doch einmal eine gute Nachricht. Nur hat sie leider mit der Realität im Arbeitsleben wenig zu tun:

- Die sieht nämlich nach wie vor so aus, dass die berufliche Qualifikation von Mädchen überwiegend für nicht so wichtig gehalten wird.
- Die sieht nach wie vor so aus, dass Frauen die Kinder bekommen – wenn sie es denn wagen –, ihre Erwerbstätigkeit betreuungs- oder pflegebedingt unterbrechen oder aufgeben, in Teilzeit oder in den so niedlich „Minijobs“ genannten Armutsfallen landen.

Dies ist aber nur ein Teil des Problems. Der andere, mindestens ebenso wichtige Teil besteht darin, dass Entgeltdiskriminierung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für einen nicht