

**Antrag 27/I/2019****KDV Mitte + ASF LFK + AfA LAK****Der Landesparteitag möge beschließen:****Der Bundesparteitag möge beschließen:****„Equal Pay“ für alle Beschäftigten unabhängig von Betriebsgröße!**

1 Für ein wirksames Entgelttransparenzgesetz und die Ver-  
 2 ringerung des Gender Pay Gaps fordern wir die sozialde-  
 3 mokratischen Mitglieder des Bundestages auf, §10 Ent-  
 4 gelttransparenzgesetz, wie folgt weiter zu entwickeln:

- 5
- 6 1. der Auskunftsanspruch geregelt in § 10 Entgelt-  
 7 transparenzgesetz soll nicht nur in Betrieben mit in  
 8 der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei demsel-  
 9 ben Arbeitgeber gelten, sondern für alle Beschäf-  
 10 tigten unabhängig von der Größe des Betriebes. §  
 11 12 Reichweite des Entgelttransparenzgesetzes sollte  
 12 dementsprechend angepasst werden.
- 13 2. Unternehmen sollen verpflichtet werden, zertifi-  
 14 zierte, betriebliche Prüfverfahren durchzuführen,  
 15 auch wenn sie weniger als 500 Beschäftigte haben.
- 16 3. es soll geprüft werden, inwiefern ein Verbandskla-  
 17 gerecht eingeführt werden kann, damit die Durch-  
 18 setzung der Rechte nicht den einzelnen Beschäftig-  
 19 ten aufgebürdet wird.
- 20
- 21

**Begründung****Gender Pay Gap:**

24 Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist in der Eu-  
 25 ropäischen Union und Deutschland seit über 60 Jahren  
 26 gesetzlich vorgeschrieben. Das gilt vor allem für die Ar-  
 27 beitswelt!

28

29 Das Gebot einer diskriminierungsfreien Bezahlung wur-  
 30 de bereits 1957 in den Römischen Verträgen statuiert und  
 31 ist heute in Art. 157 AEUV zu finden. National ist die-  
 32 ser Kerngedanke durch Artikel 3 GG sowie §§ 2 ff. AGG  
 33 und § 75 Abs. 1 BetrVG geschützt. Ob in Deutschland –  
 34 ungeachtet des hohen Stellenwerts – tatsächlich Lohn-  
 35 gerechtigkeit zwischen Frauen und Männern herrscht,  
 36 ist umstritten. Das Bundesministerium für Familie, Se-  
 37 nioren, Frauen und Jugend geht aktuell von einem Ent-  
 38 geltunterschied („Gender-Pay-Gap“) von 21%, bezogen auf  
 39 das durchschnittliche Bruttoentgelt pro Stunde, zuguns-  
 40 ten der männlichen Bevölkerung aus. Berücksichtigt man  
 41 jedoch, dass Frauen öfter teilzeitbeschäftigt, seltener in  
 42 Führungspositionen vertreten und häufiger in sozialen  
 43 Berufen tätig sind, beträgt die Differenz laut Statistischem  
 44 Bundesamt etwa 7% (sogenannte bereinigte Entgeltlücke).  
 45

46

**Entgelttransparenzgesetz:**

48 Das Entgelttransparenzgesetz, das am 6. Juli 2017 in Kraft  
 49 trat und bis 6. Januar 2018 von den Firmen umgesetzt sein

**Empfehlung der Antragskommission: Annahme in der Fassung der AK (Konsens)**

Für ein wirksames Entgelttransparenzgesetz und die Ver-  
 ringerung des Gender Pay Gaps fordern wir die sozialde-  
 mokratischen Mitglieder des Bundestages auf, §10 Ent-  
 gelttransparenzgesetz, wie folgt weiter zu entwickeln:

1. der Auskunftsanspruch geregelt in § 10 Entgelt-  
 transparenzgesetz soll nicht nur in Betrieben mit in  
 der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei demsel-  
 ben Arbeitgeber gelten, sondern für alle Beschäf-  
 tigten unabhängig von der Größe des Betriebes. §  
 12 Reichweite des Entgelttransparenzgesetzes sollte  
 dementsprechend angepasst werden.
2. Unternehmen sollen verpflichtet werden, zertifi-  
 zierte, betriebliche Prüfverfahren durchzuführen,  
 auch wenn sie weniger als 500 Beschäftigte haben.
3. es soll geprüft werden, inwiefern ein Verbandskla-  
 gerecht eingeführt werden kann, damit die Durch-  
 setzung der Rechte nicht den einzelnen Beschäftig-  
 ten aufgebürdet wird.

**Dabei müssen die gesetzlichen Vorschriften beachtet werden.**

50 muss, soll die sogenannte Lohnlücke verkleinern. Im Mit-  
51 telpunkt steht dabei ein Auskunftsanspruch: Beschäftigte  
52 haben dann nämlich ein Recht zu erfahren, wie Kollegen  
53 mit ähnlichen Tätigkeiten bezahlt werden.

54 Das Ziel des Gesetzes ist es, durch den Auskunftsanspruch,  
55 die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern im Sin-  
56 ne von „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Ar-  
57 beit“ durchzusetzen (§ 7).

58  
59 Im Falle eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsver-  
60 bot können etwa die betroffenen weiblichen und männ-  
61 lichen Beschäftigten verlangen, genauso bezahlt zu wer-  
62 den wie die besser verdienenden Kolleg\*innen mit glei-  
63 cher oder vergleichbarer Tätigkeit.

64 Der Auskunftsanspruch, das Kernstück des Gesetzes, soll  
65 Beschäftigten dabei helfen, eventuell vorhandene ge-  
66 schlechtsspezifische Benachteiligungen zu ermitteln. Be-  
67 absichtigt ist, hierdurch die Position der Beschäftigten in  
68 Gehaltsverhandlungen zu verbessern. Bei Verdacht einer  
69 Benachteiligung schafft man so die Möglichkeit, das eige-  
70 ne Entgelt mit demjenigen von mindestens sechs Kolle-  
71 gen des anderen Geschlechts vergleichen zu können. Und  
72 zwar immer dann, wenn diese eine gleiche oder vergleich-  
73 bare Tätigkeit ausüben. Die Auskunft erstreckt sich auf das  
74 durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt sowie bis zu  
75 zwei weitere Entgeltbestandteile (statistischer Median),  
76 die explizit benannt werden müssen. Hierzu zählen unter  
77 anderem Prämien, die Privatnutzung des Dienstwagens  
78 oder Smartphones.

79  
80 Auch mit dem neuen Gesetz hat niemand ein Recht dar-  
81 auf, das Gehalt eines bestimmten Mitarbeiters zu erfah-  
82 ren. Stattdessen muss der Arbeitgeber das Durchschnitts-  
83 gehalt aller Kollegen mit vergleichbarer Tätigkeit nennen,  
84 und zwar inklusive aller Zusatzleistungen wie Dienstwa-  
85 gen oder Boni. Außerdem hat der Antragsteller ein Recht  
86 darauf, die genauen Kriterien für sein Gehalt zu erfahren.  
87 Noch größere Unternehmen ab 500 Mitarbeitern müssen  
88 ihre Gehaltsstrukturen außerdem von sich aus überprü-  
89 fen und regelmäßig Bericht darüber erstatten.

90  
91 Problemstellung:  
92 **zu 1.** Das Gesetz betrifft nach Angaben des Ministeri-  
93 ums rund 14 Millionen Beschäftigte in Deutschland. Klei-  
94 ne und mittelständische Unternehmen sind – anders als  
95 zunächst geplant – nicht mehr Adressaten der Regelun-  
96 gen zu Auskunftsanspruch, Prüfverfahren und Berichts-  
97 pflicht. Denn es wird ein Schwellenwert von 200 Beschäf-  
98 tigten vorgeschrieben (§§ 10 ff.). Das Entgelttransparenz-  
99 gesetz wird in dieser Hinsicht also ab **201 Beschäftigten**  
100 überhaupt erst angewandt.

101  
102 Wie die Statistiken zeigen, arbeiten die meisten Män-  
103 ner und Frauen in Deutschland in Firmen, die weniger  
104 als 200 Beschäftigte haben. Die Beschäftigten in mittle-

105 ren und kleinen Unternehmen hätten nach dem Entgelt-  
106 transparenzgesetz **kein Recht auf mehr Transparenz und**  
107 **Lohngerechtigkeit**. Die Untergrenze von 200 Beschäftig-  
108 ten schließt in hohem Maße ebenfalls Betriebe aus, in de-  
109 nen viele Frauen arbeiten und in denen die Lohnlücke be-  
110 sonders groß ist. Das bedeutet, dass das Entgelttranspa-  
111 renzgesetz für viele Beschäftigte in kleineren Unterneh-  
112 men nicht wirksam ist.

113

114 **zu 2.** Darüber hinaus stellt sich nicht nur die Frage nach  
115 der Wirksamkeit des Auskunftsanspruches, sondern auch  
116 nach seiner Nutzung durch Beschäftigte.

117 Denn ähnlich wie der mögliche Klageweg belastet die  
118 individuelle Nutzung des Anspruches das einzelne Be-  
119 schäftigungsverhältnis, auch wenn es sich um ein nied-  
120 rigschwelliges Angebot handelt. Zum Beispiel ist davon  
121 auszugehen, dass prekär Beschäftigte diesen Anspruch  
122 nicht nutzen, um ihr Beschäftigungsverhältnis nicht zu  
123 gefährden. Das Auskunftsbegehren bringt Betroffene in  
124 eine schwierige Situation. Entweder sie unterstellen ih-  
125 rem Arbeitgeber, der reinen Gewissens seine Gehalts-  
126 strukturen ausgestaltet hat, indirekt Entgeltdiskriminie-  
127 rung und bringen damit gegebenenfalls ungerechtfertig-  
128 tes Misstrauen zum Ausdruck.

129 Daher sollte der individuelle Auskunftsanspruch eine  
130 sinnvolle Ergänzung zu betrieblichen Prüfverfahren sein,  
131 keinesfalls aber deren Ersatz. In erster Linie ist der Staat in  
132 der Pflicht, durch die zwingende Einführung von Prüfver-  
133 fahren etc. Diskriminierungsfreiheit her- zustellen, ohne  
134 dass die Betroffenen persönliche Konsequenzen fürchten  
135 müssen.

136

137 Nur mithilfe des Einsatzes qualitativer Prüfinstrumente  
138 auf betrieblicher Ebene kann tatsächlich festgestellt wer-  
139 den, ob Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern be-  
140 steht bzw. geschlechtsbedingte Lohnunterschiede zu be-  
141 obachten und zu beseitigen sind. Deswegen bedarf einer  
142 wirksame gesetzliche Regelung einer verbindlichen Vor-  
143 gabe, die Unternehmen und Verwaltungen zur Anwen-  
144 dung von Prüfverfahren verpflichtet.

145

146 Verzichtet das Gesetz auf eine derartige Verpflichtung,  
147 hinge die Minderung der Lohnlücke ausschließlich von  
148 den – für diese durchaus hochschwelligem – Auskunftsver-  
149 langen der weiblichen Beschäftigten und den von ihnen  
150 anschließend ergriffenen Schritten ab. Dies ist angesichts  
151 der hohen Lohnlücke in Deutschland und der grundge-  
152 setzlichen Verpflichtung des Staates zur Herstellung von  
153 Gleichheit zwischen den Geschlechtern vollkommen un-  
154 zureichend. Und so lange lediglich große Unternehmen  
155 unverbindlich aufgefordert werden, Prüfverfahren anzu-  
156 wenden, kann die Wirksamkeit des Entgelttransparenzge-  
157 setzes nicht für alle gewährleistet werden.

158 Zumindest für tarifungebundene Betriebe ohne Betriebs-  
159 rat sollten verbindliche Prüfverfahren vorgeschrieben

160 werden, da die Bedingungen für die Inanspruchnahme ei-  
161 nes individuellen Auskunftsanspruches in diesen Betrie-  
162 ben nicht nur schwierig, sondern unmöglich sind. Aus den  
163 Daten des Prüfverfahrens kann dann bei Bedarf ein indivi-  
164 dueller Auskunftsanspruch erstellt werden.

165

166 **zu 3.** Darüberhinaus reicht das Maßregelungsverbot nach  
167 § 9 alleine nicht aus, um die Beschäftigten, die den Aus-  
168 kunftsanspruch nutzen wollen, zu schützen und zu ge-  
169 währleisten, dass das Arbeitsverhältnis tatsächlich unbe-  
170 lastet bleibt. Erforderlich ist die Einführung eines **Ver-**  
171 **bandsklagerechtes**, um die Belastungen, die mit einer  
172 individuellen Durchsetzung von Rechten zusammenhän-  
173 gen, zu minimieren. Ein Verbandsklagerecht ist wichtig,  
174 damit grundsätzliche Fragen geklärt werden können, um  
175 damit die Rechtsdurchsetzung der Beschäftigten in ei-  
176 nem zweiten Schritt zu erleichtern. Mit dem Entgelt-  
177 transparenzgesetz allein ist Rechtsdurchsetzung hinge-  
178 gen schwierig. In letzter Konsequenz wird der Arbeitge-  
179 ber „arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezo-  
180 gene Kriterien“ (§ 3 Abs. 3 Satz 2) anführen können, mit  
181 denen selbst die Feststellung unmittelbarer Diskriminie-  
182 rung abgewendet werden kann.