

Lohngerechtigkeit ja – aber keine Symbolpolitik!

Das Bundesfamilienministerium hat im Dezember 2015 den Entwurf eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit vorgelegt. Der Entwurf sieht u.a. einen individuellen Auskunftsanspruch vor, wonach die Kriterien für die Festlegung des eigenen Entgelts und für die Festlegung gleichwertiger Tätigkeit erfragt werden können. Arbeitnehmer können auch Auskunft über den Verdienst einer „Vergleichsgruppe“ von fünf Beschäftigten des anderen Geschlechts mit gleichwertiger Tätigkeit verlangen. Was genau „gleichwertige Tätigkeit“ sein soll, bleibt nebulös. Erfüllt ein Arbeitgeber die Auskunftspflicht nicht oder offenbar unvollständig, wird eine Benachteiligung mit entsprechender Beweislastumkehr vermutet. Unternehmen ab 500 Arbeitnehmern sollen darüber hinaus verpflichtet werden, verbindliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen und darüber zu berichten. Zudem muss in Stellenanzeigen ein Mindestentgelt als Mindestgrundlage für Vertragsverhandlungen angegeben werden.



Das neue Gesetz setzt ein wichtiges Anliegen der SPD-Ministerin *Manuela Schwesig* um. Leider handelt es sich um bloße Symbolpolitik auf Kosten der Unternehmen, die ein deutliches Mehr an Bürokratie zu bewältigen hätten. Die eigentlichen Ursachen des Problems werden nicht bekämpft. Statt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch den Ausbau von Betreuungsmöglichkeiten zu verbessern, würden den Unternehmen aufwendige Prüfverfahren, Berichte und Statistikerhebungen aufgebürdet. Solche Verfahren sind entgegen der lapidaren Behauptung im Entwurf mitnichten mit „vertretbarem“ Aufwand zu bewältigen.

Selbst wenn Lohnunterschiede bestehen sollten, bedeutet das nicht automatisch die Diskriminierung von Frauen. Entgeltunterschiede sind fast ausschließlich den Erwerbsbiographien geschuldet, die unterschiedliche Qualifizierung oder Erfahrung aufweisen. Das gibt selbst der Referentenentwurf zu. Die Entgeltlücke von 22 % ist auf die unterschiedliche Berufswahl, Kinderpausen oder Teilzeitarbeit zurückzuführen und kann durch Lohntransparenz allein nicht verringert werden. Nach dem bereinigten Gender Pay Gap verdient nur ein marginaler Teil der Frauen trotz vergleichbarer Tätigkeit und Qualifikation weniger. Mir ist auch kein Unternehmen bekannt, das allein wegen des Geschlechts eine geringere Vergütung zahlt. Und für die wenigen Fälle reichen das AGG und der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz.

Besonders kritisch ist, dass durch Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit auch tarifliche Entgeltregelungen kontrolliert werden sollen. Die Lohngestaltung sollte alleinige Aufgabe der Tarifpartner sein, die die Werthaltigkeit einer Tätigkeit für ihre Branche einschätzen und gegebenenfalls anpassen können. Und auch in nicht tarifgebundenen Unternehmen sollte nach dem Mindestlohn keine weitere Regulierung der Gehälter erfolgen. Gehaltsverhandlungen sollten auch künftig den Vertragsparteien vorbehalten bleiben. Der Referentenentwurf entpuppt sich als „Bürokratiemonster“ ohne Entlastung an anderer Stelle. Er darf keineswegs Gesetz werden!

Rechtsanwalt Professor Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Gleiss Lutz, Stuttgart