

Frau Ministerin Manuela Schwesig
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Glinkastraße 24
10117 Berlin

Dr. Barbara Stiegler
Gneisenaustraße 16
53173 Bonn

Offener Brief

Für das Netzwerk GMEI

23.11.2016

Betreff: Entwurf eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern.
Referentenentwurf vom 27.10.2016

Sehr geehrte Frau Ministerin Schwesig!

Um die Entgeltgerechtigkeit herzustellen, bedarf es vieler Anstrengungen. Daher begrüßen wir im Prinzip jede Initiative, die einen Schritt vorwärts geht.

Allerdings ist für uns der jetzige Referentenentwurf leider so unzureichend, dass wir denken, ein solches Gesetz wird nichts nutzen, es kann sogar schaden.

Deshalb schließen wir uns der Kritik des Deutschen Juristinnenbundes, des Deutschen Frauenrates sowie der Stellungnahme des IMA (Interministerieller Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden) voll an.

Wir bedauern besonders, dass im Entwurf kein verbindlich vorgeschriebenes Entgeltgleichheitsprüfverfahren mehr vorgesehen ist. Darüber hinaus sehen wir noch ein anderes gravierendes Problem: die bestehenden Tarifverträge und deren Anwendung werden aus dem Verdacht und damit aus der Überprüfung auf Diskriminierungen schon vorab herausgenommen (§ 4 (3)). Die Annahme, dass Tarifverträge per se nicht diskriminieren können, ist nicht zutreffend. Schlussfolgerungen aus juristischen Gutachtenⁱ und empirische Erkenntnisseⁱⁱ zeigen dies: Tätigkeiten, die in eine Entgeltgruppe eingruppiert sind, sind nicht immer gleichwertig. Ebenso kann der Wert von Tätigkeiten, die in einer niedrigeren Entgeltgruppe eingeordnet sind, durchaus dem Wert von Tätigkeiten, die in einer höheren Entgeltgruppe eingeordnet sind, entsprechen. In diesen Tatsachen liegt die diskriminierende Unterbewertung vieler sogenannter Frauentätigkeiten begründet. Europarechtlich konforme, diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungssysteme, die es ja bereits gibt, müssen tariflich verankert werden. Erst dann könnte der Schluss erlaubt sein, dass Arbeitgeber, die solche Tarife anwenden, keine Entgeltdiskriminierung vornehmen.

Entgeltgleichheit braucht wirksame gesetzliche Regelungen für alle Frauen. Es ist sicherlich gut, wenn alle Arbeitnehmer_innen das Auskunftsrecht über ihre Entlohnung bekämen. Eine wirkliche Aufwertung der typischen Frauentätigkeiten wird es aber nur dann geben, wenn sich auch tarifliche Eingruppierungssysteme verändern. Für den öffentlichen Dienst ist der öffentliche Arbeitgeber in besonderer Weise gefordert. Da er dieser Verpflichtung bislang noch nicht nachgekommen ist, wird es höchste Zeit für eine Veränderung.

Als Gesetzgeber hat der Staat aktiv die Gleichstellung von Männern und Frauen auch in den Entgelten voranzutreiben. Der vorliegende Referentenentwurf kommt dieser Verpflichtung nicht nach.

Ihrer Antwort sehen wir mit Interesse entgegen

Für das Netzwerk GMEI

Dr. Barbara Stiegler

Das Netzwerk GMEI besteht aus Expertinnen, die über umfangreiche praktische Erfahrungen und ausgewiesene Expertise in der Gender Mainstreaming Umsetzung sowie über fundierte Theoriekenntnisse aus der aktuellen Frauen- und Geschlechterforschung verfügen. Dies beinhaltet ein Verständnis von Gender Mainstreaming als emanzipative und transformative Strategie, die an der Veränderung von politischen und administrativen Prozessen ansetzt, um bestehende Benachteiligungen abzubauen, neue Benachteiligungen zu verhindern und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. www.gmei.info

ⁱ Winter Regine, Krell, Gertraude (1997) Aufwertung von Frauentätigkeiten. Ein Gutachten für die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

https://hessen.verdi.de/ueber-uns/aufwerten-hessen/++file++56d58d434f5e924a470000eb/download/BAT_Gutachten_lang%201997_Brosch%C3%BCre.pdf

ⁱⁱ Krell, Gertraude, Carl, Andrea-Hilla, Krehnke, Anna (2001) Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Vergleichsprojekt zwischen frauen- und männerdominierten Tätigkeiten bei der Stadt Hannover im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

https://hessen.verdi.de/ueber-uns/aufwerten-hessen/++file++56d818734f5e9278f9000004/download/Projektbericht%20Hannover_Brosch%C3%BCre%202001.pdf

Lillemeier, Sarah (2016) Der "Comparable Worth" -Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gap

http://www.boeckler.de/wsi_5351.htm?produkt=HBS-006465&chunk=1&jahr