

Gleiches Entgelt durchsetzen!

Frauen bekommen für ihre Arbeit häufig weniger Geld als Männer. Vielfach kann eine gleiche Bezahlung schon deshalb nicht eingefordert werden, weil die Gehälter gar nicht bekannt sind. Seit 2018 gilt nun das Entgelttransparenzgesetz. In Unternehmen ab 200 Beschäftigten haben Frauen Anspruch auf Auskunft über die Bezahlung von Männern, die gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten ausüben – und umgekehrt. Dies gilt laut Bundesarbeitsgericht auch für arbeitnehmerähnliche „Freie“.

Viel bewegt hat das Gesetz aber bisher nicht. Es wird zu wenig genutzt und vor allem: Das Wissen um die ungleiche Bezahlung bedeutet noch nicht, dass diese beendet wird. Jetzt hat das Bundesarbeitsgericht ein Urteil gefällt, das die

Chancen erheblich verbessert. Wenn eine Frau weniger als das mittlere Einkommen ihrer männlichen Kollegen bekommt, muss der/die Arbeitgeber/in nachweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt.

Dennoch muss das Gesetz verbessert werden. Es muss auch in kleineren Unternehmen gelten und leichter nutzbar werden. Zudem müssen die Gewerkschaften das Recht bekommen, im Interesse ihrer Mitglieder auf Entgeltgleichheit zu klagen. Und die strukturellen Ursachen der Diskriminierung müssen abgebaut werden. Weiterhin reduzieren überwiegend Mütter ihre Erwerbsarbeitsarbeit. Viele vorwiegend von Frauen ausgeübte Berufe werden noch immer schlechter bezahlt.

Entgeltungleichheit von Vollzeitbeschäftigten in Deutschland 2019



