



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Ihre Arbeit ist es wert!

Entgeltgleichheit schaffen.

Alle sind sich heute einig: Frauen und Männer müssen für gleiche und gleichwertige Arbeit gleiches Geld verdienen. Doch Gehaltsunterschiede bestehen weiterhin, in Deutschland mehr noch als in den meisten anderen Ländern der Europäischen Union.

Ungleiche Bezahlung ist größtenteils strukturell bedingt – zum Beispiel werden viele typische Führungsstriche unten Frauenberufe Führungsstriche oben schlechter bezahlt. Das hat Folgen für die ganze Gesellschaft: Wir müssen alles dafür tun, diese Strukturen zu ändern und mehr Gerechtigkeit zu schaffen – die Politik, aber auch die Tarifparteien.

Auch bei gleicher Tätigkeit und Qualifikation werden Frauen nicht selten schlechter bezahlt. Mit dieser Broschüre wollen wir Ihnen zeigen, was Sie gegen eine solche Ungleichbehandlung tun können und wie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Sie unterstützt.

„Gender Pay Gap“ – was ist das?

Frauen verdienen in Deutschland im Durchschnitt immer noch deutlich weniger als Männer. Zur Berechnung wird der durchschnittliche Bruttostundenlohn aller erwerbstätigen Frauen mit dem der Männer verglichen. 2014 betrug der sogenannte Gender Pay Gap, der geschlechtsspezifische Lohnabstand, circa 22 Prozent. Diese Zahl ist seit vielen Jahren überwiegend konstant. In den östlichen Bundesländern ist die Zahl der Verdienstunterschiede zuletzt sogar gestiegen.

Was sind die Gründe für diesen Unterschied? Männer nehmen öfter Führungspositionen ein, Frauen arbeiten häufiger im Niedriglohnbereich, in Teilzeit oder unterbrechen die Berufstätigkeit für die Familie. Erklärungen für ungleiche Bezahlung gibt es genug. Gerechtfertigt ist eine schlechtere Bezahlung von Frauen dadurch aber nicht: Familie darf kein Karrierehindernis mehr für Frauen sein. Entgeltgleichheit bedeutet außerdem mehr als Führungsstriche unten gleicher Lohn für gleiche Arbeit Führungsstriche oben. Entgeltgleichheit bedeutet auch: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Tätigkeiten von Frauen und Männern müssen laut Gesetz auch dann gleich entlohnt werden, wenn sie inhaltlich verschieden, aber Anforderungen und Belastungen vergleichbar sind. Typische Führungsstriche unten Frauenberufe Führungsstriche oben, zum Beispiel in der Pflege, Betreuung und Erziehung, werden weniger wertgeschätzt. Auch körperliche und psychische Belastungen werden unterbewertet oder außer Acht gelassen – anders als in männerdominierten Branchen.

Diese gesellschaftlichen Strukturen können außerdem nur einen Teil des Lohnabstands erklären. Für etwa sieben Prozent des Gender Pay Gap gelten die oben genannten Gründe nicht und Frauen erhalten bei gleicher Qualifikation und vergleichbarer Tätigkeit ein geringeres Entgelt als ihre männlichen Kollegen. Hier kann es sich um Fälle mittelbarer oder unmittelbarer Diskriminierung handeln.

Was sagt das Gesetz?

Niemand darf im Arbeitsleben aufgrund des Geschlechts benachteiligt werden. Das regelt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Beim Gehalt dürfen Sie weder unmittelbar noch mittelbar benachteiligt werden.

Unmittelbare Benachteiligung:

Eine Frau erhält bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit weniger Gehalt als die männlichen Kollegen, nur weil sie eine Frau ist. Um eine solche Diskriminierung festzustellen, muss die Tätigkeit vergleichbar sein, maßgeblich anhand der Arbeitsvorgänge, der Arbeitsbedingungen und der Anforderungen an die Ausbildung.

Achtung: Die Einstufung in dieselbe Tätigkeitsgruppe eines Tarifvertrags reicht nicht aus, um daraus zu schließen, dass eine Tätigkeit vergleichbar ist.

Beispiel: Eine Frau ist die einzige weibliche Beschäftigte im Managementteam eines Unternehmens. Sie verdient 40 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, genauso viel wie die Männer der unteren Führungsebene, die ihr unterstellt sind. Hier liegt eine unmittelbare Diskriminierung nahe.

Mittelbare Benachteiligung:

Eine verbotene mittelbare Benachteiligung von Frauen beim Entgelt kann vorliegen, wenn die Vergütung an scheinbar neutrale Kriterien anknüpft, jedoch Frauen durch sie in besonderer Weise benachteiligt werden.

Beispiel: In einem Betrieb erhalten Teilzeitbeschäftigte ohne sachlichen Grund kein Weihnachtsgeld. Dies ist eine mittelbare Benachteiligung, denn bei Teilzeitbeschäftigten handelt es sich in den meisten Betrieben mehrheitlich um Frauen.

Bestimmungen und Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, sind nach Paragraph 7 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz unwirksam. In diesem Fall können Sie verlangen, genauso bezahlt zu werden, wie Ihre besser verdienenden männlichen Kollegen in vergleichbarer Tätigkeit. Darüber hinaus kann über einen Schadensersatzanspruch nach Paragraph 15 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz häufig auch ein rückwirkender Lohnausgleich geltend gemacht werden. Schadensersatzansprüche müssen Sie innerhalb von zwei Monaten schriftlich beim Arbeitgeber geltend machen. Die Frist läuft, sobald Sie Kenntnis von der Benachteiligung haben.

Ungleiche Bezahlung vor Gericht.

In einem Logistikunternehmen erhielten Frauen aus dem Lagerbereich für dieselbe Tätigkeit mehrere Hundert Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Betriebsrat ging vor Gericht und erstritt einen Vergleich: Die weiblichen Beschäftigten wurden dann nach dem gewerblichen Lohnvertrag bezahlt, genau wie ihre männlichen Kollegen. Klammer auf Aktenzeichen 17 B V 2 Schrägstrich 0 7 Klammer zu.

Was können Sie tun?

Wenn Sie mittelbare oder unmittelbare Benachteiligung bei Ihrer Entlohnung vermuten:

- Sprechen Sie mit Ihrem Betriebsrat, Ihrer Personalvertretung oder der Gewerkschaft! Diese informieren über Rechte und Handlungsmöglichkeiten und können im Einzelfall beurteilen, welche weiteren Schritte nötig sind. Stellt der Betriebsrat einen groben Verstoß gegen das Gebot der Entgeltgleichheit fest, steht ihm ein Klagerecht gegenüber dem Arbeitgeber zu.
- Verschaffen Sie sich Transparenz! Nur wer weiß, was die Kolleginnen und Kollegen verdienen, kann angemessen vergleichen. Der Betriebsrat hat ein Informations- und Einsichtsrecht in Bruttolohnlisten und Gehaltslisten, allerdings nicht der leitenden Angestellten. Weisen Sie Ihren Arbeitgeber auf Lohnmessverfahren wie E G Bindestrich check Punkt D E oder Logib Bindestrich D hin. Diese Computerprogramme helfen Unternehmen, Benachteiligung sichtbar zu machen.
- Wenden Sie sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes! Wir bieten eine juristische Erstberatung an. Mit Ihrem Einverständnis können wir auch eine gütliche Einigung anstreben.
- Sammeln Sie Indizien! Für eine Klage brauchen Sie glaubhafte Anhaltspunkte für eine Diskriminierung. Holen Sie sich frühzeitig Rat, zum Beispiel bei der Antidiskriminierungsstelle, bei der Gewerkschaft oder einer Anwältin oder einem Anwalt.
- Verschaffen Sie dem Thema Öffentlichkeit! Schließen Sie sich Aktionen an, zum Beispiel im Rahmen des jährlich stattfindenden Equal Pay Day Klammer auf W W W Punkt equalpayday Punkt D E Klammer zu. Sie haben ein Recht auf gleiche Bezahlung!

Unter W W W Punkt antidiskriminierungsstelle Punkt D E Schrägstrich entgeltgleichheit finden Sie weitere Informationen zum Thema.

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

1 1 0 1 7 Berlin.

W W W Punkt antidiskriminierungsstelle Punkt D E.

Kontakt Beratung:

Telefon: 0 3 0 1 8 5 5 5 – 1 8 6 5.

Klammer auf Montag bis Freitag, 9 bis 12 Uhr und 13 bis 15 Uhr Klammer zu.

Fax: 0 3 0 1 8 5 5 5 – 4 1 8 6 5.

E-Mail: beratung @ A D S Punkt Bund Punkt D E.

Besuchszeiten nach Vereinbarung.

Kontakt Zentrale:

Telefon: 0 3 0 1 8 5 5 5 – 1 8 5 5.

Fax: 0 3 0 1 8 5 5 5 – 4 1 8 5 5.

E-Mail: poststelle @ A D S Punkt Bund Punkt D E.

Gestaltung: W W W Punkt avitamin Punkt D E.

Stand: Juli 2015