

12.03.2019

# Antrag

der Fraktion der SPD

## In ganz Europa: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

### I. Ausgangslage

Am 18.03.2019 jährte sich zum zwölften Mal der Equal-Pay-Day, der internationale Aktionstag für Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen. In diesem Jahr erinnert der Aktionstag unter dem Motto „WERTSACHE Arbeit“ an den Zeitraum, den Frauen über den Jahreswechsel hinaus länger arbeiten mussten, um auf das durchschnittliche Jahresgehalt von Männern zu kommen. Dieser Tag basiert auf einer Initiative der Mitgliedsorganisation des NCPE der „Business and Professional Women“ USA im Jahre 1988. Das Berufsfrauenetzwerk Business and Professional Women (BPW) Germany startete den ersten Aktionstag „Rote Tasche“ im Jahr 2007, die den Grundstein für die bundesweite Einführung des Equal Pay Day in Deutschland legte.

Unter Fachleuten ist unbestritten, dass Frauen in Deutschland im Durchschnitt rund 21 Prozent („unbereinigte Lohnlücke“) weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen, auch wenn die Gründe dafür vielfältig sind und es zur Behebung dieser Ungleichheit die unterschiedlichsten Ansätze geben muss. Bei der „bereinigten Lohnlücke“ wird die Lohnlücke in einem statistischen Verfahren um diejenigen Entgeltunterschiede „bereinigt“, die auch statistisch erfasst werden können. Die „bereinigte Lohnlücke“ liegt zurzeit in Deutschland bei 6 Prozent. Demnach verdienen Frauen in Deutschland bei gleicher Qualifikation und formal gleicher Tätigkeit sechs Prozent weniger als Männer.

Am häufigsten wird die Entgeltungleichheit mit Teilzeitbeschäftigung der Frauen erklärt. Solche Erwerbsunterbrechungen, ob sie für die Erziehung der Kinder oder für die Pflege von Angehörigen genommen werden, wirken sich mittelbar auf die Erwerbsentwicklung von Frauen aus. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen schränkt die Entscheidungs- und somit Gestaltungsmacht im Hinblick auf die Entwicklung geeigneter Fördermaßnahmen zur Frauenförderung weiter ein. Studien zeigen: Je höher die Besoldungsgruppe, desto geringer der Frauenanteil. Das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts und somit auch der Lohndiskriminierung ist bereits im Grundgesetz und zusätzlich in einer Vielzahl von Einzelgesetzen verankert: Europäische Gleichbehandlungsrichtlinie, Europäisches Recht zur Entgeltgleichheit, Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Grundsätze des Europäischen Gerichtshofes, Betriebsverfassungsgesetz, Gleichstellungsgesetze wie das Landesgleichstellungsgesetz NRW und das Tariftreuegesetz NRW.

Datum des Originals: 12.03.2019/Ausgegeben: 12.03.2019

Die Veröffentlichungen des Landtags Nordrhein-Westfalen sind einzeln gegen eine Schutzgebühr beim Archiv des Landtags Nordrhein-Westfalen, 40002 Düsseldorf, Postfach 10 11 43, Telefon (0211) 884 - 2439, zu beziehen. Der kostenfreie Abruf ist auch möglich über das Internet-Angebot des Landtags Nordrhein-Westfalen unter [www.landtag.nrw.de](http://www.landtag.nrw.de)

Um den Diskriminierungsverdacht auszuräumen oder aber durch Aufklärung zu begegnen, bedarf es eines Instrumentes zur Kontrolle der Entgeltgleichheit. Diese Kontrolle wurde bisher in der Gesetzgebung nicht verankert.

### **Deutschland im Europäischen Vergleich**

Grundsätzlich gilt in Deutschland der Entgeltgleichheitsgrundsatz, der auf europäischer Ebene im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) in Artikel 157 Abs. 1 manifestiert wurde und auch für Deutschland bindendes Recht darstellt. Auch in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union wird in Art. 23 Abs. 1 die Gleichheit von Frauen und Männern beim Arbeitsentgelt formuliert.

Doch auch im Europäischen Vergleich steht Deutschland nach wie vor schlecht dar. Derzeit verdienen Frauen europaweit 16 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Die Folgen einer solchen ungerechten Entlohnung münden in vermehrter Altersarmut bei Frauen.

Viele Rahmenvereinbarungen sollen hier ansetzen und für eine gleiche Bezahlung bei gleicher und gleichwertiger Arbeit sorgen. Beispielsweise gibt die EU-Richtlinie zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen Rahmen zur partnerschaftlichen Aufteilung von Pflege-, Haus- und Betreuungsarbeit, damit Frauen die Sorgearbeit nicht weiter hauptsächlich alleine tragen müssen. Die Umsetzung dieses Grundsatzes schreitet jedoch nur schleppend voran. Nur ein Mentalitätswechsel im Hinblick auf faire und partnerschaftliche Aufteilung von Betreuungs- und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern kann einen weiteren Bestandteil zur geschlechtergerechten Bezahlung von Frauen und Männern ausmachen.

### **Erfahrungen aus Island**

Seit Anfang 2018 hat Island als erstes Land der Welt ein Gesetz zur Entgeltgleichheit (Equal Pay Act) eingeführt und nimmt damit eine Vorreiterrolle bei der Gleichstellung der Geschlechter ein. Durch die Neuregelung werden zur Herstellung der Entgeltgerechtigkeit nun private wie staatliche Unternehmen mit 25 oder mehr Beschäftigten einer staatlichen Zertifizierungspflicht unterworfen. Die betroffenen Betriebe müssen beweisen, dass sie ein entsprechendes Entgeltgleichheitssystem mit staatlich festgelegten Standards verwenden. Unternehmen mit entsprechenden Entgeltsystemen erhalten von der Zertifizierungsstelle ein Zertifikat. Dieses muss alle drei Jahre erneuert werden. Bei Verstößen gegen das Prinzip der Lohnleichheit drohen empfindliche Sanktionen für die Arbeitgebenden.

Dieses isländische Verfahren setzt ein Umdenken im Umgang mit der Bewertung von Arbeitsleistung voraus. Die Tätigkeit selbst steht im Mittelpunkt der Betrachtung und Auswertung. Dieser Tätigkeit wird ein Wert zugeteilt und einer entsprechenden Entlohnung, unabhängig vom Geschlecht.

### **Situation in Nordrhein-Westfalen**

Der bereinigte Gender Pay Gap beträgt in Nordrhein-Westfalen laut Angaben von IT. NRW (Statistik Kompakt 07/2018) 5,3 Prozent. Einen Faktor, der bei der Berechnung der „bereinigten Lohnlücke“ unberücksichtigt bleibt, könnte eine diskriminierende Arbeitsbewertung darstellen. Von Frauen dominierte Tätigkeiten werden öfter geringer bewertet als männlich dominierte Tätigkeiten.

**II. Der Landtag stellt fest:**

- Das Prinzip des gleichen Lohns für die gleiche und gleichwertige Arbeit muss auch zwischen den Geschlechtern gelten und europaweit durchgesetzt werden.
- Die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss im 21. Jahrhundert in Europa eine Selbstverständlichkeit werden.
- Entgeltungleichheit aufgrund des Geschlechts ist ungerecht und stellt Diskriminierung sowie Verstöße gegen deutsche Gesetze sowie europäische Richtlinien dar.

**II. Der Landtag fordert die Landesregierung auf,**

- zu prüfen, inwieweit ein Zertifizierungsverfahren zur Einhaltung von Entgeltgleichheit nach isländischem Vorbild in Nordrhein-Westfalen umzusetzen ist. Über die Ergebnisse des Verfahrens ist dem Landtag in zwei Jahren zu berichten.
- im öffentlichen Dienst weiter mit gutem Beispiel voranzugehen, um gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit sicherzustellen.
- das Grundprinzip der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern mit einer Novellierung der Beurteilungsrichtlinien im Dienstrecht und im Rahmen ihrer Verantwortung als Beteiligte bei Tarifverhandlungen voranzutreiben.
- gemeinsam mit den Tarifpartnern/Gewerkschaften weitere Initiativen zur Aufhebung der Entgeltungleichheit auch außerhalb des öffentlichen Dienstes zu entwickeln.
- das Entgeltgleichheitsgesetz auf Bundesebene weiterzuentwickeln.
- eine Bundesratsinitiative zu starten, um das Schließen der Lohn- und Rentenlücke von Frauen durch Vereinbarung verbindlicher Ziele auf EU-Ebene und EU-weites Lohngerechtigkeitsgesetz zu erreichen. Zudem wird die Landesregierung aufgefordert, sich des Themas im Rahmen des nordrhein-westfälischen Vorsitzes der Europaministerkonferenz anzunehmen.

Thomas Kutschaty  
Sarah Philipp  
Regina Kopp-Herr  
Anja Butschkau

und Fraktion