



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 „Frauenberufe“ 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. 2011 betrug der sogenannte „Gender Pay Gap“, der geschlechtsspezifische Lohnabstand, circa **22 Prozent**. Zur Berechnung wird der durchschnittliche Bruttostundenlohn aller erwerbstätigen Frauen mit dem der Männer verglichen.

Was sind die Gründe für diesen Unterschied? Männer nehmen öfter Führungspositionen ein, Frauen arbeiten häufiger im Niedriglohnbereich und 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. Es ist auch nicht hinnehmbar, wenn frauendominierte Branchen deutlich unterbezahlt werden. Es fehlt nicht nur an Wertschätzung für typische „Frauenberufe“, auch körperliche und psychische Belastungen werden oft unterbewertet oder außer Acht gelassen – anders als in männerdominierten Branchen.

Diese gesellschaftlichen Strukturen können außerdem nur einen Teil des Lohnabstands erklären. Für etwa **acht Prozent** des „Gender Pay Gap“ gelten die oben genannten Gründe nicht. Hier kann mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung vorliegen.

Was sagt das Gesetz?



Niemand darf im Arbeitsleben aufgrund des Geschlechts benachteiligt werden. Das regelt das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**. 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 § 7 II AGG **unwirksam**. In diesem Fall können Sie verlangen, genauso bezahlt zu werden, wie Ihre besser verdienen-



den männlichen Kollegen in vergleichbarer Tätigkeit. Darüber hinaus kann über einen Schadensersatzanspruch nach § 15 I AGG 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 Lohnarbeitsvertrag bezahlt, genau wie ihre männlichen Kollegen. (17 BV 2/07)

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 Bruttolohn- und Gehaltslisten, allerdings nicht der leitenden Angestellten. Weisen Sie Ihren Arbeitgeber auf **Lohnmessverfahren wie eg-check.de oder Logib-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/einem Anwalt.
- Verschaffen Sie dem Thema **Öffentlichkeit!** Schließen Sie sich Aktionen an, zum Beispiel im Rahmen des jährlich stattfindenden Equal Pay Day (www.equalpayday.de). Sie haben ein Recht auf gleiche Bezahlung!

Unter www.antidiskriminierungsstelle.de/entgeltgleichheit finden Sie weitere Informationen zum Thema.



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

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt Beratung:

Tel.: 030 18 555-1865
(Mo. bis Fr., 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)
Fax: 030 18 555-41865
E-Mail: beratung@ads.bund.de
Besuchszeiten nach Vereinbarung

Kontakt Zentrale:

Tel.: 030 18 555-1855
Fax: 030 18 555-41855
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung: www.avitamin.de

Fotos: Titel: www.fotolia.com/© Kurhan;

S. 2: www.fotolia.com/© auremar;

S. 5: www.fotolia.com/© Yuri Arcurs;

S. 7: www.fotosearch.de

Stand: März 2013

Druck: Druckerei Arnold, Großbeeren