

## Gender Pay Gap in Sachsen – betriebliche Handlungsmöglichkeiten

# **Entgeltgleichheit im Betrieb – einige beliebte Mythen und Irrtümer. Und was daraus folgt.**

virtuell, 1. Dezember 2022

# Mythos oder Irrtum Nr. 1

*„Bei uns werden Frauen und Männer gleich bezahlt, wenn sie dieselbe Arbeit leisten. Damit ist Entgeltgleichheit sichergestellt!“*

## **Der Gleichheitsirrtum**

- Der Rechtsgrundsatz der Entgeltgleichheit lautet: „Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“. Auch gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern muss also gleich bezahlt werden.
- So seit vielen Jahren im Recht verankert und nachlesbar in den §§ 1, 3 und 5 EntgTranspG.
- Gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern ist inhaltlich unterschiedliche Arbeit, die jedoch hinsichtlich der Anforderungen und Belastungen von gleichem Wert ist.

# Mythos oder Irrtum Nr. 1

*„Bei uns werden Frauen und Männer gleich bezahlt, wenn sie dieselbe Arbeit leisten. Damit ist Entgeltgleichheit sichergestellt!“*



Personalleiterin = Personalleiter

Bäckerin = Bäcker

Technikerin = Techniker

Assistentin = Assistent



Personalleiterin ? Produktionsleiter

Bäckereifachverkäuferin ? Bäcker

Erzieherin ? Techniker

Assistentin ? Facharbeiter

# Mythos oder Irrtum Nr. 2

*„Man kann bei unterschiedlichen Arbeiten gar nicht feststellen, ob sie gleichwertig sind. Das wäre ja Äpfel und Birnen zu vergleichen!“*

## **Der Mythos von Äpfeln und Birnen**

- Genau dies ist die Aufgabe der Arbeitsbewertung, Bestandteil tariflicher Regelungen zur Eingruppierung und Entgeltordnungen sowie alltägliche Praxis bei der betrieblichen Eingruppierung.
- Wenn Tätigkeiten in dieselbe Entgeltgruppe eingruppiert werden, werden sie demzufolge (von den Tarifparteien) als gleichwertig angesehen.
- Bei der Feststellung der Gleichwertigkeit sind unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen, unabhängig von den ausübenden Beschäftigten und ihrer individuellen Leistung. (§ 4 Abs. 2 EntgTranspG)

# Mythos oder Irrtum Nr. 3

*„Das Entgelttransparenzgesetz gilt nur für große Firmen in der Privatwirtschaft. Nicht für KMU und nicht im öffentlichen Dienst.“*

## **Der Mythos der Gesetzlosigkeit**

- Der Abschnitt 1 des EntgTranspG (§§ 1 bis 9) gilt allgemein im Arbeitsrecht. Die hier enthaltenen Bestimmungen und Definitionen beruhen auf europäischen Gesetzen, Richtlinien und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs.
- In den Abschnitten 2 bis 4 des EntgTranspG werden Maßnahmen zur Umsetzung der Entgelttransparenz und der Entgeltgleichheit beschrieben, die nur bestimmte Arbeitgeber ansprechen.
  - „Individueller Auskunftsanspruch“: private und öffentliche AG, mehr als 200 Beschäftigte
  - „betriebliche Prüfverfahren“: private AG, mehr als 500 Beschäftigte
  - „Berichtspflicht“: private AG, mehr als 500 Beschäftigte, lageberichtspflichtig nach HGB

# Mythos oder Irrtum Nr. 4

*„Bei uns gilt ein neutraler Tarifvertrag, der nicht nach Geschlecht unterscheidet. Damit ist Entgeltgleichheit garantiert.“*

## **Der Tarifirrtum**

- Auch eine neutrale Vorschrift wie ein Tarifvertrag, der nicht nach Geschlecht differenziert, kann *„Beschäftigte wegen des Geschlechts gegenüber Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in Bezug auf das Entgelt in besonderer Weise benachteiligen“*.
- Dies wäre mittelbare Entgeltbenachteiligung nach § 3 Abs. 3 EntgTranspG. Sie ist genauso verboten wie die bekanntere unmittelbare Diskriminierung, die unmittelbar am Geschlecht anknüpft.
- Beispiel: Überwiegend weibliche Teilzeitkräfte oder Reinigungskräfte erhalten kein Urlaubsgeld (keine Leistungszulage, keine Altersversorgung).

# Mythos oder Irrtum Nr. 5

*„Ein Arbeitgeber muss sich an Tarifbestimmungen halten. Wenn sie benachteiligen, kann er nichts tun.“*

## **Der Zuständigkeitsirrtum**

- Ein einzelner Arbeitgeber kann zwar die Tarifregelung zwar nicht ändern, er ist jedoch verantwortlich für die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes in seinem Unternehmen.
- Nach § 8 EntgTranspG und nach § 7 Abs. 2 AGG sind diskriminierende Bestimmungen unwirksam und dürfen nicht angewendet werden.
- Der AG darf nicht darauf warten, bis die diskriminierende Regelung ersetzt wurde. (EuGH C-15/96 vom 15.1.1998 „Schöning-Kougebetopoulou“)

# Mythos oder Irrtum Nr. 6

*„Wenn Frauen weniger Entgelt fordern oder schlechter verhandeln, dann braucht der Arbeitgeber ihnen auch nicht mehr bezahlen.“*

## ***Der Mythos der Bescheidenheit***

- Das Entgeltgleichheitsgebot gilt unabhängig davon, was eine Frau oder ein Mann fordert oder wie er oder sie verhandelt.
- Vor allem bei der Einstellung hätten Bewerber\_innen auch gar keinen ausreichenden Zugriff auf Informationen darüber, was sie fordern könnten. (Solange die Vergütung der Stelle nicht in der Ausschreibung steht.)
- Die Verantwortung für die Verwirklichung der Entgeltgleichheit liegt beim Arbeitgeber, nicht bei den Frauen. Es heißt auch nicht „Gleiches Entgelt für gleich hohe Forderungen“ oder „Gleiches Entgelt für gleiches Verhandlungsgeschick“.



# Mythos oder Irrtum Nr. 7

*„Über den eigenen Verdienst darf nicht gesprochen werden.“*

## ***Der Verschwiegenheitsirrtum***

- Dieses Tabu hindert Beschäftigte daran zu erkennen, ob sie fair bezahlt werden. Und eine faire Bezahlung einzufordern, wenn sie nicht gegeben ist.
- Entsprechende Anweisungen oder Klauseln in Arbeitsverträgen sind nicht zulässig und somit unwirksam.
- So sah es bereits 2009 das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (Az 2 Sa 183/09 vom 21.10.2009).

# Mythos oder Irrtum Nr. 8

*„Prüfungen der Entgeltgleichheit sind aufwändig und teuer! Und sie nutzen nichts.“*

## **Der Aufwandsmythos**

- Ab wann eine Prüfung als aufwändig angesehen wird, hängt davon ab, für wie wichtig man sie hält und welchen Nutzen man von ihr erwartet.
- Der Aufwand für eine Prüfung variiert und kann gestaltet werden.
- Der Nutzen liegt in größerer Transparenz über Fairness bei der Bezahlung (bzw. die Wege dahin) und damit
  - höherer Zufriedenheit, stärkerer Motivation und engerer Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen,
  - einem guten Image des Unternehmens am Arbeitsmarkt und besseren Chancen bei der Suche nach Fachkräften.

# Und was daraus folgt.

## Es gibt viele gute Gründe, im Betrieb

- das Thema Entgeltgleichheit auf die Agenda zu setzen,
- Transparenz über die Fairness bei der Bezahlung herzustellen,
- die Verwirklichung der Entgeltgleichheit sorgfältig zu prüfen,
- Maßnahmen einzuleiten, wo es noch Verbesserungsbedarf gibt,
- auch beim Entgelt faire Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten zu schaffen und
- als gleichstellungsorientiertes Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein.



**AUF  
GEHT'S!**