

Professor Dr. Volker Rieble – Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

„Lohngleichheit für gleiche Arbeit – Effektiver Frauenschutz oder Eingriff in die Tarifautonomie?“

Vortrag vom 17. Juni 2010

Professor *Dr. Rieble* referierte zum Thema „Lohngleichheit für gleiche Arbeit – Effektiver Frauenschutz oder Eingriff in die Tarifautonomie?“. Dabei erläuterte er zunächst die Gründe für eine Entgeltgleichstellung der Frau. Anschließend thematisierte er den Befund einer geschlechtsspezifischen Entgeltungleichheit und stellte eine diesbezügliche Ursachenforschung an. Weiter sprach er über Entgelte als Verhandlungssache und gab einen Überblick über das normative Umfeld. Sodann rundete er seinen Vortrag mit einem Therapie-Vorschlag zur Erreichung einer Lohngleichheit für gleiche Arbeit ab.

Bei der Entgeltgleichstellung der Frau, so *Rieble*, handele es sich um ein Thema, das die Politik anlässlich einer Untersuchung, wonach Frauen europaweit etwa 20 % weniger als ihre männlichen Kollegen verdienten (*gender equal pay gap*), erst kürzlich interessiere. Zwar sei die Lohngleichheit bereits in den römischen Verträgen verankert gewesen – dies allerdings in erster Linie dem Schutze des Wettbewerbs. Im Bezug auf den Befund der geschlechtsspezifischen Ungleichbehandlung wies der Referent auf die uneinheitliche Verwendung des Entgeltbegriffs (Monats-, Stunden- oder Jahresentgelt) in den verschiedenen Statistiken hin. Zu Bewertungsdivergenzen habe darüber hinaus die Nichterfassung von Teilzeitarbeit, Mehrarbeit, unbezahlten Zusatzurlaubs und Zusatzvergütungen geführt. Die Ursachenforschung wurde mit der Problematik des „systematischen Nichtwissens“ eingeleitet: keiner wisse, wie der – sehr komplexe – Arbeitsmarkt anders als wie bisher funktionieren solle. Eine Lohnungleichheit sei unter anderem auf unterschiedliches Angebots- und Nachfrageverhalten zurückzuführen: Wenn Frauen aus einer autonomen Entscheidung (bzw. aus familiären Vorgaben) heraus schlecht bezahlte Berufe wählten, so sei dies zwar eine Ungleichbehandlung, aber noch keine Diskriminierung. Auch die Teilzeitarbeit sei eine klare Ursache für weniger Entgelt und werde nicht in gleicher Weise als Berufserfahrung wahrgenommen wie die Vollzeitarbeit. Weiter sei das Arbeits- und Wirtschaftsleben überwiegend männlich geprägt: Dabei sei die Arbeitsorganisation in den meisten Betrieben auf die Belastbarkeit von Männern zugeschnitten. Frauen machten zudem nur 29 % aller Selbstständigen aus und gründeten kleinere, risikoärmere Unternehmen. Jene Unterschiede belegten, daß ein pauschaler Diskriminierungsvorwurf nicht zu halten sei. Unter dem Stichpunkt „Entgelte als Verhandlungssache“ thematisierte der Referent schließlich die branchenspezifische tarifliche Entgeltungleichheit am Beispiel von Müllmännern einerseits und Kindergärtnerinnen andererseits: Während erstere sich über Jahrzehnte hinweg eine Kampffrendite erwirtschaftet hätten, seien die Kita-Streiks weniger erfolgreich verlaufen. Überhaupt sei der gewerkschaftliche Organisationsgrad von Frauen geringer. Fehle es an einem entsprechenden Engagement, so sei es auch systemgerecht, daß ihre Interessen keinen Eingang in die Gewerkschaft fänden. Zwar säßen Frauen mit fortgeschrittenem Alter im Betriebsrat, verträten

dann aber vorwiegend eigene Interessen wie etwa den Gesundheitszuschuß für ältere Arbeitnehmer. Zudem definiere sich ihre Machtposition ohnehin nach Seniorität: so entstammten nur 13,2 % aller Betriebsratsvorsitzenden des weiblichen Geschlechts. Weiter sprach *Rieble* über die Entgeltdiskriminierung durch individuelle Verhandlungen: Für jene seien unter anderem Informationsdefizite bezüglich der Gehaltsstruktur im betreffenden Unternehmen verantwortlich. Zudem würde selbst der beste Diskriminierungsschutz nicht zum Tragen kommen, wenn die Arbeitnehmerin sich nicht gerichtlich dagegen wehrte. Auch im Hinblick auf staatliche Mindestentgelte bestehe bisher eine Frauen belastende Praxis: während in den Männerberufen vorwiegend hohe Mindestentgelte beständen, gäbe es für vergleichbare Frauenberufe weniger Entgelt. Bezüglich des normativen Umfelds machte der Referent auf die Adressatenbeschränkung des Diskriminierungsschutzes aufmerksam. Zudem sei eine Gleichwertigkeitskontrolle angesichts des Schutzes der Tarifautonomie enorm schwierig – jede Entgeltgleichheit räume einer Gewerkschaft das Recht ein, in das Recht einer anderen Gewerkschaft einzugreifen. Abschließend wurde die Schwierigkeit der Unterscheidung von gleicher und gleichwertiger Arbeit hervorgehoben.

Als Therapie schlug *Rieble* vor, den individuellen Diskriminierungsschutz zu verbessern. Weiter sei ein effektiver individueller (Entgelt-)Drittschutz erforderlich. Auch müßten die Entwicklungschancen von Teilzeitkräften durch Qualifizierungsteilhabe verbessert werden. Erforderlich sei darüber hinaus ein allgemeiner Mindestlohn als Schutz vor diskriminierender Ausbeutung und mittelfristig eine Veränderung der (bisher männlich geprägten) Arbeitswelt.

Frederike Gärtner
Wissenschaftliche Mitarbeiterin