

Lohngleichheit statt Bürokratie

Von Gregor Thüsing

Dies zeigt, wie lieblos das Gesetz gemacht wurde. Darüber mag hinwegzusehen sein, denn man weiß ja, was gemeint ist. Doch zahlreiche Regelungen zeugen vom blanken Unverständnis der elementaren Regeln des Diskriminierungsrechts: Da sollten Gründe wie Dienstalter, Leistung oder Arbeitsergebnis eine unterschiedliche Vergütung gleichwertiger Arbeit rechtfertigen können – wenn diese Gründe aber vorliegen, dann ist die Arbeit schon nicht gleichwertig. Der Unterschied hat erhebliche Auswirkungen auf die Beweislast. Demgegenüber soll ein Vergleich der Tätigkeit in unterschiedlichen Regionen nicht möglich sein – die unterschiedlichen Regionen können aber nur ein Grund zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung sein, schließen aber gleiche und gleichwertige Tätigkeit nicht aus.

Würde all dies korrigiert, bliebe die Frage, ob die neuen Regelungen ihr Ziel, „das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu fördern und durchzusetzen“, tatsächlich erfüllen können. Ich bezweifle das. Unverhältnismäßig etwa ist die Regelung, wonach eine Vereinbarung nichtig sein soll, wenn sie Beschäftigten verbietet, Auskunft über das eigene Entgelt zu geben. Warum schaut sich der deutsche Gesetzgeber nicht im Ausland um? Das britische Recht kennt eine

ähnliche Regelung, beschränkt sie jedoch auf den Fall, in dem diese Auskunft der Durchsetzung des Anspruchs auf Entgeltgleichheit dient. Das britische Recht kennt auch keine Regelung, wonach der Arbeitgeber bei Ausschreibungen stets das Mindestentgelt für die ausgeschriebene Position anzugeben hat: Nicht der Bewerber muss seine Gehaltswünsche nennen, sondern der Arbeitgeber das Entgelt, das er zahlt, auch wenn der Arbeitnehmer vielleicht für weniger zu arbeiten bereit wäre.

Machte man eine rechtsvergleichende Bestandaufnahme, dann würde das Ministerium vielleicht auch noch einmal über den Auskunftsanspruch des Beschäftigten nachdenken, wie er nun in Paragraph 11 geregelt ist. Danach soll der Beschäftigte einen Anspruch auf Auskunft über den Lohn seines Kollegen haben, unabhängig davon, ob es überhaupt Anzeichen für eine Diskriminierung gibt. In Großbritannien gibt es einen solchen Anspruch nicht – und auch nicht in den Vereinigten Staaten, dem Mutterland des Diskriminierungsrechts, und auch nicht in der Schweiz, wo in Art. 8 der Bundesverfassung die Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit sogar verfassungsrechtliche Weihen hat.

Weitreichender noch ist die Verpflichtung jedes Unternehmens mit mehr als 500 Mitarbeitern zu einem betrieblichen

Prüfverfahren im Hinblick auf die Vergütung. Hier wird ein neuer Markt geschaffen. In Großbritannien kann ein solches Audit für Unternehmen im Einzelfall angeordnet werden durch die Gerichte, wenn Anzeichen einer Diskriminierung bestehen – oder ein Unternehmen kann solches Audit veranlassen, um sich gegen den Vorwurf der Geschlechtsdiskriminierung wirksam zu wehren. Warum deutsche Unternehmen unter Generalverdacht stehen, ist nicht einsichtig. Über weitergehende Regelungen wird zurzeit im Vereinigten Königreich diskutiert, die Erkenntnisse dieser Diskussion können hilfreich auch für Deutschland sein.

Die Debatte um Diskriminierung und Ausgrenzung, Integration und Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt muss weitergehen, und legitim sind flankierende Regelungen. Doch jedes Gesetz muss geeignet und erforderlich sein, das gesetzgeberische Ziel zu erreichen. Man schafft Auskunfts- und Darlegungspflichten, die vielleicht nicht zu einem Mehr an Lohngerechtigkeit führen werden, sicherlich aber zu einem Mehr an Bürokratie. Man will gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit durchsetzen, ohne so recht zu wissen, wie gleichwertige Arbeit zu bestimmen ist.

Andere Dinge sind wichtiger: Jeder Betriebskindergarten hilft mehr zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben als solch ein Gesetz, jede Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat einen größeren Effekt auf die Lohnlücke. Eine intensive Diskussion ist zu wünschen, damit wir am Ende die Gesetze bekommen, die helfen. Die Sache ist der Mühe wert. Bitte nicht einfach durchwinken.

Gregor Thüsing ist Direktor des Instituts für Arbeitsrecht der Universität Bonn.

Das Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen kommt näher. Doch ein Kompromiss ist nicht tragfähig, nur weil er von allen getragen wird. Das Gegenteil von gut gemacht ist gut gemeint. Der vorliegende Entwurf bestätigt das.

Schon seine handwerklichen Schwächen sind unübersehbar. Seine Wortwahl berücksichtigt einfache Hinweise nicht, die den Ministerien im Handbuch der Rechtsförmlichkeiten an die Hand gegeben sind. Der Entwurf redet in altertümlichem Bürokratendeutsch von „Anwendung finden“ statt „anwenden“, sehr modern aber von einer „Gesamtheit von Faktoren“ und meint damit wohl alle maßgeblichen Umstände. Störender ist eine Vielzahl überflüssiger Füllwörter: Die Art der zu verrichtenden Tätigkeit sei vom Arbeitgeber nicht lediglich zu berücksichtigen, sondern „objektiv zu berücksichtigen“, in den Vergleich einzubeziehen sind alle Arbeitnehmer von „ein und demselben Arbeitgeber“ (der sich von demselben Arbeitgeber ja nicht unterscheidet), maßgeblich sind die „tatsächlichen Anforderungen“, und man fragt sich, welche Anforderungen denn sonst. Der Entwurf spricht in gehobenem Soziologen-Deutsch vom „Zusammenwirken von Rechtsgrundlagen“ und plappert vom „statistischen Median“ statt vom Zentralwert und sagt insbesondere nicht, was der Entwurf genau damit meint. Dass überdies nur bei den Beschäftigten, nicht beim Arbeitgeber in der Bezeichnung nach dem Geschlecht differenziert wird, zeigt vielleicht, dass Frauen in den Augen des Gesetzgebers letztlich doch nur auf Arbeitnehmer, nicht aber auf Unternehmerseite vorstellbar sind.