



Herrn
Jörg Mitzlaff
Greifswalder Str. 4
10405 Berlin

Berlin, 18. September 2019
Bezug: Mein Schreiben vom
12. August 2019
Anlagen: 1 (geh.)

Referat Pet 3
AA, BKAm, BMAS (Soz.), BMBF,
BMEL, BMFSFJ, BMZ, BPrA

Arbeitslohn

Pet 3-19-17-8006-016751 (Bitte bei allen Zuschriften angeben)

Sehr geehrter Herr Mitzlaff,

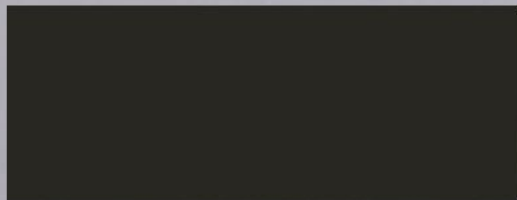
zu Ihrer Forderung, Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer zu ergreifen, ist eine Stellungnahme der Bundesregierung eingeholt worden. Eine Mehrfertigung ist als Anlage mit der Bitte um Kenntnisnahme beigelegt.

Darin geht das fachlich zuständige Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sehr detailliert auf Ihr Anliegen ein. Ich hoffe daher, dass Ihnen die informativen Ausführungen der Bundesregierung eine zufriedenstellende Antwort geben.

Im Hinblick auf die umfassenden Erläuterungen in der Stellungnahme möchte ich Ihre Eingabe – Ihr Einverständnis voraussetzend – damit als abschließend beantwortet ansehen.

Mit freundlichen Grüßen

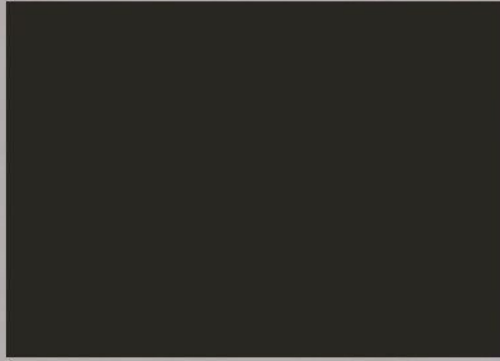
im Auftrag





Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 11018 Berlin

An den
Deutschen Bundestag
Petitionsausschuss
Platz der Republik 1
11011 Berlin



ORT, DATUM Berlin, den 11.09.2019

AZ 412-1040-01/006*05

Arbeitslohn

Eingabe des Herrn Jörg Mitzlaff, 10405 Berlin, vom 8. Januar 2019,
Petition 3-19-17-8006-016751

Hier: Ihr Schreiben vom 21. August 2019

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Petent fordert den Gesetzgeber auf, Unternehmen gesetzlich dazu zu verpflichten, Männern und Frauen bei gleicher Arbeit ein gleiches Gehalt ausbezahlen, da jeder Mensch gleich sei.

Zu der o.g. Petition nehme ich wie folgt Stellung:

In Deutschland gilt bereits sehr mehr als 60 Jahren das Entgeltgleichheitsgebot: Alle Arbeitgeber sind danach verpflichtet, ihren weiblichen und männlichen Beschäftigten gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu zahlen.

Dieser Grundsatz ist aktuell in Artikel 157 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) verankert. Er ist zugleich wesentlicher Ausfluss des Gleichberechtigungsgrundsatzes in Artikel 3 Absatz 2 GG (Grundgesetz). Zudem bestimmt § 7 des Entgelttransparenzgesetzes, dass für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt



SEITE 2 werden darf, als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts. Insofern fordert der Petent bereits geltendes Recht ein.

Die Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes in der Praxis ist daher ein zentrales Ziel der deutschen Gleichstellungspolitik. Die fortbestehende Entgeltlücke zeigt jedoch, dass das Entgeltgleichheitsgebot in der Praxis noch nicht verwirklicht ist. Da jedoch die Ursachen für die Entgeltlücke äußerst vielfältig sind, bedarf es auch vielfältiger Lösungsansätze und einer umfassenden Strategie von gesetzlichen und untergesetzlichen Maßnahmen, um die bestehenden Entgeltungleichheiten zu bekämpfen.

Der Bundestag hat sich in den letzten Jahren mit verschiedenen Regelungen für die weitere Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland eingesetzt. Dazu zählen die Einführung des ElterngeldPlus und des gesetzlichen Mindestlohnes, die Bereitstellung finanzieller Mittel zum quantitativen und qualitativen Ausbau der Kinderbetreuung oder die Geschlechterquote von 30 Prozent für Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen sowie das Brückenteilzeitgesetz.

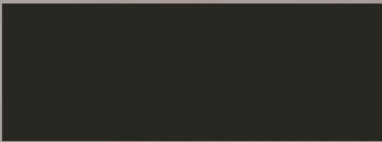
Einen weiteren wichtigen Beitrag zur Bekämpfung der Entgeltlücke hat der Bundestag mit der Verabschiedung des bereits erwähnten Entgelttransparenzgesetzes geleistet. Es bekämpft mit verschiedenen Instrumenten die mangelnde Transparenz von Entgeltstrukturen, die u. a. ursächlich für die ungleiche Bezahlung zwischen Frauen und Männern ist. Zu den Instrumenten zählen u. a. ein individueller Auskunftsanspruch für Beschäftigte in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten sowie die Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, betriebliche Prüfverfahren durchzuführen, um ihre Entgeltstrukturen zu überprüfen.

Das Gesetz setzt mit diesen Instrumenten bei den entscheidenden Akteuren für eine transparente und faire Lohnpolitik an: den Tarifvertragsparteien, Arbeitgebern und



SEITE 3 betrieblichen Interessenvertretungen. Sie sind aufgrund ihrer sozialpartnerschaftlichen Verantwortung aufgefordert, ihre Vergütungsstrukturen zu überprüfen und das Gebot der Entgeltgleichheit einzuhalten. Denn nur die konsequente Zusammenarbeit von Politik, Arbeitgeber und Gewerkschaften/betrieblichen Interessenvertretungen wird zu einer Schließung der Lohnlücke und zu einer fairen Entgeltpolitik führen.

Im Auftrag



Beurlaubigt

