



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!

ARAG Experten befassen sich mit der Gleichbehandlung im Arbeitsleben

Am 8. März begehen wir den Weltfrauentag. Eigentlich könnte er auch ‚Tag der Gleichberechtigung‘ heißen, denn auf den Kampf für dieses hohe Gut will er aufmerksam machen. Und das tut nach wie vor Not, denn in vielen Ländern kann von einer Gleichbehandlung beider Geschlechter überhaupt keine Rede sein. Im internationalen Vergleich ist es in Deutschland um die Rechte der Frau durchaus bestens bestellt, dennoch hakt es in vielen Bereichen an der Umsetzung. ARAG Experten beschäftigen sich heute daher mit einem besonders wichtigen Aspekt, dem sogenannten Gender Pay Gap.

Über 100 Jahre Weltfrauentag

Seit 1911 gibt den internationalen Frauentag. Entstanden aus der Initiative verschiedener sozialistischer Organisationen kurz vor dem Beginn des Ersten Weltkriegs, ging es auch damals schon um das Thema Gleichberechtigung. Schwerpunkt war das Wahlrecht für Frauen, aber auch die Emanzipation von Arbeiterinnen. Tatsächlich gab es in Deutschland dann 1918 ein neues Wahlrecht, das Frauen bei den Wahlen zur verfassunggebenden Nationalversammlung zum ersten Mal an die Wahlurnen ließ, ihnen aber ebenso ermöglichte, selbst gewählt zu werden. Überhaupt ist in Deutschland seit 1957 im Grundgesetz verankert, dass Frauen und Männer grundsätzlich gleichberechtigt sind. Diese Gleichberechtigung ist allerdings am Arbeitsplatz bis heute weiterhin ausbaufähig. ARAG Experten verweisen hier insbesondere auf die Gehaltsstruktur, die auch eines der zentralen Themen der [Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#) ist.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Für gleiche oder gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern muss gleiches Entgelt bezahlt werden, so lautet das Entgeltgleichheitsgebot, das Teil des [Entgelttransparenzgesetzes](#) (EntgTranspG) ist. Dieses Gesetz trat 2017 in Kraft, um den sogenannten Gender Pay Gap, also die Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen zu bekämpfen, und es bedeutet nicht weniger als ein Verbot der Lohndiskriminierung nur aufgrund des Geschlechts. Nun muss noch einmal nachgeschärft werden, erklären ARAG Experten, denn eine im letzten Jahr geschaffene [EU-Richtlinie](#) fordert zusätzliche Maßnahmen in Deutschland. So müssen zum Beispiel Unternehmen bei der Stellenvergabe aktiv über das entsprechende Entgelt informieren und nicht umgekehrt die Bewerber bezüglich ihres Gehalts abfragen. Darüber hinaus gibt es weniger Ausnahmen für kleinere Betriebe beim Offenlegen der Lohndaten und den damit verbundenen Sanktionen beim Verstoß. Die Vorgehensweisen bei Pflichtverletzungen sowie die Verankerung von Schadensersatzansprüchen werden neu definiert.

Das bisschen Haushalt...

Johanna von Koczan hat es bereits Ende der Siebziger besungen: das bisschen Haushalt, was sich so nebenbei machen lässt. Heute, knapp ein halbes Jahrhundert später, hat sich nicht allzu viel geändert. Der Haushalt macht sich in der allgemeinen Wahrnehmung immer noch nebenbei. Und zwar meistens vom weiblichen Teil der Bevölkerung. So wenden Frauen pro Tag im Durchschnitt [43,8 Prozent](#) mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer. Ob Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Ehrenamt oder eben die vielzitierte Hausarbeit – während Männer pro Woche knapp 21 Stunden



unbezahlt daheim arbeiten, sind es bei Frauen knapp 30 Stunden wöchentlich. Zeit, die ihnen für die Erwerbsarbeit fehlt und sich negativ bei der Entlohnung, den beruflichen Chancen, der wirtschaftlichen Eigenständigkeit und letztlich auch bei der Alterssicherung auswirkt. Um diesem sogenannten „Gender Care Gap“ zu begegnen und das Thema stärker ins öffentliche Bewusstsein zu rücken, unterstützt das Bundesfamilienministerium die Gründung des Bündnisses [„Sorgearbeit fair teilen“](#). Es setzt sich laut ARAG Experten für eine gerechte Verteilung unbezahlter Sorgearbeit ein.

Kampf vor Gericht

Es bleibt zu hoffen, dass sich auch das Fingerspitzengefühl der Richter durch die Aufmerksamkeit in der Politik verbessert. Denn beispielhafte Urteile zeigen, dass es häufig noch drei Instanzen braucht, um das verankerte Recht tatsächlich auch umzusetzen. So musste eine Außendienstmitarbeiterin, die über Jahre ein geringeres Grundgehalt erhielt als ihr männlicher Arbeitskollege, sogar vor das Bundesarbeitsgericht ziehen, bis das Urteil über Benachteiligung aufgrund des Geschlechts gesprochen wurde (Az.: 8 AZR 450/21). Beide Vorinstanzen, darunter das Sächsische Landesarbeitsgericht, hatten die Klage zunächst abgewiesen mit der Begründung, der andere Mitarbeiter hätte besser verhandelt, so die ARAG Experten. Letztendlich erhielt sie über ihre Forderungen von 15.000 Euro hinaus zusätzlich eine Entschädigung von 2.000 Euro.

Frauen- und Altersdiskriminierung gleichzeitig

Aber nicht nur hinsichtlich des Entgelts erfahren Frauen nach wie vor Nachteile am Arbeitsplatz, sondern besonders häufig auch bezogen auf ihr Alter. Laut Statistischem Bundesamt haben 14 Prozent aller Frauen zwischen 45 und 54 Jahren schon einmal erlebt, dass sie aufgrund ihres Alters am Arbeitsplatz diskriminiert wurden. Jedoch: Altersdiskriminierung ist innerhalb des Gleichstellungsgesetzes nicht weniger verboten als zum Beispiel Rassismus, betonen ARAG Experten. Aktuell unterstützt daher die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine [Kampagne](#) gegen Altersdiskriminierung bei Frauen.

Weitere interessante Informationen unter:

<https://www.arag.de/versicherungs-ratgeber/>

Die ARAG ist das größte Familienunternehmen in der deutschen Assekuranz und versteht sich als vielseitiger Qualitätsversicherer. Sie ist der weltweit größte Rechtsschutzversicherer. Aktiv in insgesamt 19 Ländern – inklusive den USA, Kanada und Australien – nimmt die ARAG über ihre internationalen Niederlassungen, Gesellschaften und Beteiligungen in vielen internationalen Märkten mit ihren Rechtsschutzversicherungen und Rechtsdienstleistungen eine führende Position ein. Ihren Kunden in Deutschland bietet die ARAG neben ihrem Schwerpunkt im Rechtsschutzgeschäft auch eigene einzigartige, bedarfsorientierte Produkte und Services in den Bereichen Komposit und Gesundheit. Mit mehr als 4.700 Mitarbeitenden erwirtschaftet der Konzern ein Umsatz- und Beitragsvolumen von über 2,2 Milliarden €.

ARAG SE ARAG Platz 1 · 40472 Düsseldorf **Aufsichtsratsvorsitzender** Dr. Dr. h. c. Paul-Otto Faßbender

Vorstand Dr. Renko Dirksen (Sprecher) · Dr. Matthias Maslaton · Wolfgang Mathmann · Dr. Shiva Meyer · Hanno Petersen · Dr. Joerg Schwarze

Sitz und Registergericht Düsseldorf · HRB 66846 · USt-ID-Nr.: DE 119 355 995



Ihre Ansprechpartnerin

Jennifer Kallweit

Konzernkommunikation/Marketing ARAG SE

Pressereferentin

Telefon: 0211 963-3115 Fax: 0211 963-2220

E-Mail: jennifer.kallweit@arag.de www.arag.de

Sie möchten unsere Verbraucher-Informationen nicht mehr erhalten? Melden Sie sich [hier](#) ab.