

Antrag

**der Abgeordneten Cansu Özdemir, Dr. Carola Ensslen, Deniz Celik,
Sabine Boeddinghaus, Martin Dolzer, Norbert Hackbusch, Stephan Jersch,
Christiane Schneider, Heike Sudmann und Mehmet Yildiz (DIE LINKE)**

Betr.: Entgeltgerechtigkeit durchsetzen und nachhaltig sichern

Frauenkampftag und Equal Pay Day machen aktuell wieder sichtbar, was ein altbekanntes Problem ist: Frauen werden auf vielfältige Weise strukturell benachteiligt. Sowohl der Feministische Streik am 8. als auch der Equal Pay Day am 18. März weisen dabei insbesondere auf die ökonomische Ungleichstellung zwischen den Geschlechtern hin.

Im Bundesdurchschnitt bekommen Frauen rund 21 Prozent weniger Lohn als Männer. Der sogenannte Gender Pay Gap beschreibt die geschlechtsspezifische Lohnlücke zwischen Männern und Frauen. Diese liegt aktuell im Bundesdurchschnitt bei 21 Prozent. Mit Blick auf die EU belegt Deutschland damit einen der hintersten Plätze. Frauen müssen fast drei Monate länger arbeiten, um auf das Verdienstniveau von Männern zu gelangen und sind im Alter einem doppelt so hohem Armutsrisiko ausgesetzt. In Hamburg liegt die Lohndifferenz, laut Gehaltsatlas 2019, bei immer noch 19,6 Prozent. Dabei handelt es sich um die „unbereinigte“ Lohnlücke zwischen den Geschlechtern, die auch strukturelle Faktoren, wie prekäre Beschäftigung, berücksichtigt. Denn Frauen arbeiten immer noch häufiger – auch aufgrund ungleichverteilter Sorgearbeit – in Teilzeit und Minijobs, in schlechter bezahlten Berufen und Branchen und wesentlich seltener als Männer in Führungspositionen. Werden diese Faktoren herausgerechnet, ergibt sich ein „bereinigter“ Gender Pay Gap von immer noch 6 Prozent, der nur auf das unterschiedliche Geschlecht zurückzuführen ist.

Sowohl das Grundgesetz (Artikel 3 Absatz 2 und 3 GG), als auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), verbieten eine geschlechtsspezifische Lohnentgelt-diskriminierung ausdrücklich. Hinzu kommen diverse europäische Richtlinien, wie etwa das Übereinkommen Nummer 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, das als einer der Mindeststandards der ILO-Kernarbeitsnormen, auch im Hamburger Vergabegesetz (§ 3a Absatz 1 Nummer 4 HmbVgG) verankert ist.

Entgeltgleichheit für Frauen und Männer ist demnach rechtlich geboten, faktisch aber nicht durchgesetzt. Die gültigen Rechtsnormen haben es bis dato nicht vermocht, diskriminierende Unterschiede zwischen den Geschlechtern in befriedigender Weise zu ermitteln und zu beseitigen. Eine Einhaltung wird nicht oder nicht ausreichend kontrolliert. Auch das seit Mitte letzten Jahres wirksame Entgelttransparenzgesetz (Ent-TranspG), auf das in Sachen Gender Pay Gap im Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR 2017-19, S. 57) verwiesen wird, wird in seiner Unverbindlichkeit und Ungenauigkeit hieran reichlich wenig ändern.

Für eine tatsächliche Durchsetzung der Entgeltgerechtigkeit bedarf es nicht nur juristischer Vorschriften, sondern auch einer kontinuierlichen Überprüfung. Verstöße müssen gegebenenfalls umgehend sanktioniert werden. Die Nachweispflicht sollte dabei nicht den Arbeitnehmern/-innen aufgelastet werden, sondern muss vonseiten der Arbeitgeber/-innen erfolgen. Für einen solchen Nachweis kämen beispielsweise die genau hierfür geschaffenen Prüfverfahren „eg-check“ oder „logib-d“ in Betracht. Mithil-

fe dieser Instrumente kann eine etwaige Ungleichbehandlung der Geschlechter beim Arbeitsentgelt ermittelt und sichtbar gemacht werden. Der Entgeltgleichheits-Check zeigt die konkreten Ursachen auf, berechnet das finanzielle Ausmaß einer Benachteiligung und hilft damit, auch versteckte Diskriminierungsursachen zu finden und zu beseitigen. Öffentliche Aufträge sollten nur an Unternehmen vergeben werden, die sich auf diese Weise selbst überprüfen und nachweisen können, dass sie geschlechtsunabhängig gleiche Löhne für gleiche und gleichwertige Arbeit zahlen.

In Solidarität mit all jenen, die am 8. und am 18. März gegen geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung kämpfen, fordern wir den Senat auf, die faktische Schaffung von Entgeltgerechtigkeit endlich durchzusetzen und nachhaltig zu sichern.

Die Hamburgische Bürgerschaft möge beschließen:

Die Bürgerschaft fordert den Senat auf,

1. für die faktische Durchsetzung von Entgeltgleichheit Sorge zu tragen,
2. Unternehmen, die öffentliche Aufträge erhalten, im Rahmen des Hamburgischen Vergabegesetzes zu verpflichten, mittels anerkannter Kontrollinstrumente wie zum Beispiel „eg-check“ oder „logib-d“ nachzuweisen, dass es in ihrem Unternehmen keine geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung in Hinblick auf das Arbeitsentgelt gibt,
3. im Rahmen der Gewerbeaufsicht und der Kontrolle der Einhaltung des Vergabegesetzes verstärkt die Einhaltung der Vorschriften des § 3a Absatz 1 Nummer 4 HmbVgG zu prüfen.
4. der Bürgerschaft bis zum 31. August 2019 zu berichten.