

## **Antrag**

**der Abgeordneten Cansu Özdemir, Olga Fritzsche, Dr. Carola Ensslen,  
Dr. Stephanie Rose, Sabine Boeddinghaus, Deniz Celik, Norbert Hackbusch,  
Stephan Jersch, Metin Kaya, David Stoop, Heike Sudmann, Insa Tietjen  
und Mehmet Yildiz (DIE LINKE)**

**Betr.: Equal Pay – Entgeltgerechtigkeit endlich durchsetzen und nachhaltig sichern**

Das Geschlecht darf bei der Bezahlung von Lohnarbeit keine Rolle spielen. Die ökonomische Gleichstellung von Frauen und Queers ist besonders wichtig, da sich an die Verfügbarkeit finanzieller Ressourcen zahlreiche andere machtpolitische Ungleichheiten knüpfen. In Hamburg liegt der unbereinigte Gender-Pay-Gap mit 21 Prozent für das Jahr 2020 noch über dem bundesdeutschen. Auf Bundesebene ist dieser 2020 zwar um 1 Prozentpunkt auf 18 Prozent gesunken, das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung zeigte jedoch, dass dies „wenig mit Verbesserungen bei den Frauen-Einkommen zu tun (hat), sondern damit, dass in der ersten Welle der Pandemie mehr Männer als Frauen arbeitslos geworden sind oder in Kurzarbeit arbeiten mussten, weshalb Männer-Einkommen im Mittel stärker unter Druck geraten sind“.

Aus intersektionaler Perspektive verschärft sich die erfahrene Diskriminierung durch das Hinzuziehen der Faktoren sozialer und geografischer Herkunft nochmals. Laut Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) liegt etwa das Einkommen von Migrantinnen im Durchschnitt weitere 20 Prozent unter dem deutscher Frauen und bei gleicher Qualifikation verdienen Frauen mit mindestens einem nicht deutschen Elternteil ganze 14,8 Prozent weniger als ihre Kolleginnen mit nur deutschen Elternteilen.

Der Gender-Pay-Gap basiert auf vielschichtigen strukturellen Diskriminierungen und Machtungleichheiten, die auf ebenso vielen Ebenen angegangen und aufgelöst werden müssen.

Ein Ansatz ist die Durchsetzung und Sicherung von Entgeltgleichheit durch eine entsprechende Gesetzgebung. 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 Juli 2017 wirksame Entgelttransparenzgesetz (Entg-TranspG), auf das in Sachen Gender-Pay-Gap im Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR 2017-19, Seite 57) als bisher einzige Maßnahme verwiesen wird, ändert in seiner Unverbindlichkeit und Ungenauigkeit hieran wenig, wie seine Evaluation zeigte.

Für eine tatsächliche Durchsetzung der Entgeltgerechtigkeit bedarf es nicht nur juristischer Vorschriften, sondern auch deren kontinuierlicher Überprüfung. Verstöße müssen gegebenenfalls umgehend sanktioniert werden. Die Nachweispflicht sollte dabei nicht den Arbeitnehmer:innen aufgelastet werden, sondern muss vonseiten der Arbeitgeber:innen erfolgen. Für einen solchen Nachweis kommen die genau hierfür vom Bund entwickelten Prüfverfahren „eg-check“ oder „Logib-D“ in Betracht. Mithilfe dieser Instrumente kann eine etwaige Ungleichbehandlung der Geschlechter beim Arbeitsentgelt ermittelt und sichtbar gemacht werden. Der Entgeltgleichheitscheck zeigt die konkreten Ursachen auf, berechnet das finanzielle Ausmaß einer Benachteiligung.

ligung und hilft damit, auch versteckte Diskriminierungsursachen zu finden und zu beseitigen.

Die Ungleichheit im Entgelt ausschließlich durch eine Nachjustierung beim Entgelttransparenzgesetz und die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen auf Bundesebene angehen zu wollen, wie es der Koalitionsvertrag von SPD und GRÜNEN vorsieht, reicht bei Weitem nicht aus. Wir müssen und können hier in Hamburg konkrete Schritte gehen:

So sollten öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden, die sich auf die oben genannte Weise selbst überprüfen und nachweisen können, dass sie geschlechtsunabhängig gleiche Löhne für gleiche und gleichwertige Arbeit zahlen.

Die aktuelle Fortschreibung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms (GPR 2017 – 2019) muss als Chance begriffen werden, um konkrete Maßnahmen zur Abschaffung der Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern festzuschreiben, statt das Problem lediglich zu benennen.

**Die Bürgerschaft möge beschließen:**

**Der Senat wird aufgefordert,**

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. im Rahmen der Fortschreibung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms (GPR 2017 – 2019) Maßnahmen, die dem Gender-Pay-Gap entgegenwirken, zu entwickeln und festzuschreiben,
5. der Bürgerschaft bis zum 31. Oktober 2022 zu berichten.