

"Ist das etwa ernst gemeint?"

Interview mit Ingo Kramer, Präsident der Bundesvereinigung der Arbeitgeber (BdA),
im rbb am 13.6.2015 in der Sendung
„12.22 – Zu Gast bei Ingo Kahle“

Ingo Kramer gab am 13.6.2015 ein Radiointerview, in dem er Stellung zum geplanten Entgeltgleichheitsgesetz nahm. Dass die BdA gegen ein solches Gesetz ist, ist nicht neu. Neu aber ist die wundersame Verwandlung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit. Und dass Frauen und Männer mit gleicher Qualifikation und mit gleichem Alter (!) gleich bezahlt sein sollen, und zwar sogar in geltenden Tarifverträgen. Bemerkenswert sind auch die Ansichten zu „naturgemäßem“ Arbeitsverhalten von Frauen mit Kindern. Hier ein Auszug:

Interviewer:

„Was könnte denn ein Entgeltgleichheitsgesetz bewirken?“

Ingo Kramer, BdA:

„Was es außer Verunsicherung und zusätzliche Bürokratie bewirkt, könnte ich Ihnen nicht sagen. Diese Frage müssen Sie einmal Frau Schwesig fragen.“

Mein Eindruck ist, dass die Frau, die die gleiche Qualifikation, die gleiche Ausbildung hat wie der neben ihr arbeitende Mann, die in etwa das gleiche Alter hat, und damit die gleiche Berufserfahrung auf diesem Gebiet hat, auch gleich bezahlt wird, also bei uns ist das so. Die haben den gleichen Tarifvertrag, das ist ganz einfach.“

Ich kann mir nicht vorstellen, dass ein Unternehmen eine hochqualifizierte Frau, die dieses Unternehmen gerne haben möchte, schlechter bezahlt als den Mann eben. Warum sollte es das tun? Immer vorausgesetzt, gleiche Ausbildung, gleiche Berufserfahrung, gleiche Einsatzfähigkeit, Einsatzbereitschaft. Aber das sind natürlich Aspekte, wo nicht in jedem Fall jede Frau gleichgestellt ist mit dem Mann. Also wenn eine Frau, weil sie Mutter ist, naturgemäß und zu recht sagt, ich muss abends zu Hause sein, und nur der Mann, der neben ihr arbeitet, beruflich in der Lage ist, auch Auslandseinsätze zu machen zum Beispiel, ja dann kommen sie sehr schnell zu Gehaltsunterschieden. Immer gleiche Erfahrung, gleiche Ausbildung, gleiche Einsatzfähigkeit, dann kommen sie auch auf das gleiche Entgelt.“

Zur Rechtslage:

- Nicht die persönliche Qualifikation von Frauen und Männern ist gleich zu entlohnen, sondern die auszuübende Arbeit, soweit sie gleich oder gleichwertig ist. Auch die Tarifverträge richten sich nach den für die Arbeit erforderlichen Ausbildungen, nicht nach den „mitgebrachten“. Eine besondere Berufsausbildung kann einen Entgeltunterschied nur dann rechtfertigen, wenn sie für die Ausführung der Arbeit von Bedeutung ist, stellte der Europäische Gerichtshof klar (17.10.1989, Rs. 109/88 „Danfoss“ Rn. 23)
- Eine Entgelt differenzierung nach Alter stellt nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz eine Diskriminierung dar.