

Antrag 4

Antragsteller: Fachgruppe Chancengleichheit

Betr.: Entgeltgleichheit

Der Bayerische Journalistentag möge folgenden Antrag beschließen:

1. Der BJV verurteilt die Absicht des ZDF, sich von seiner verdienten Mitarbeiterin, Birte Meier, wegen der Klage gegen Entgeltdiskriminierung zu trennen. Journalist*innen, die ihre Rechte aus dem AGG wahrnehmen, sollten in Medienbetrieben, die ja selbst für demokratische Kontrolle stehen, keine Repressalien fürchten müssen.
2. Der BJV begrüßt grundsätzlich das von der Bundesregierung eingebrachte Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen. Ein Auskunftsanspruch der Beschäftigten in Betrieben ab 200 Beschäftigten kann zu mehr Lohngerechtigkeit beitragen. Es kann jedoch nicht Sache einzelner Mitarbeiter sein, sich ihr Recht zu erstreiten. Notwendig ist ein Verbandsklagerecht und eine echte Berichtspflicht der Unternehmen zur Entgeltgleichheit.
3. Der BJV wird als Tarifpartner darauf hinwirken, dass Tarifverträge diskriminierungsfrei sind. Dazu sollen alle Gleichstellungsaspekte anhand von Checklisten durchgängig geprüft werden (z.B. nach der Handreichung der Hans-Böckler-Stiftung „Diskriminierungsfreie Tarifverträge“ von Jochmann-Döll + Tondorf).
4. Der BJV fordert alle Medienunternehmen zur Entgelttransparenz auf. Unabhängig von gesetzlichen Vorgaben sollen diese ihre Entgeltstrukturen untersuchen und Berichte veröffentlichen. Das kann zum Beispiel mit den von der Bundesregierung geförderten Instrumenten Logib-D oder eg-check passieren. Denn Medien sollten die Transparenz zeigen, die sie in ihrer Berichterstattung einfordern.
5. Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen wird der BJV eine Informationsschrift erarbeiten, wie Beschäftigte ihre Rechte wahrnehmen können, wenn sie Entgeltdiskriminierung vermuten und wie Medienbetriebe Entgelttransparenz herstellen können. Dazu wird er noch 2017 eine Informationsveranstaltung anbieten.
6. Der BJV wird in zukünftigen Mitgliederbefragungen das Thema Entgeltgleichheit mit geeigneten Fragen untersuchen.

Begründung:

In Deutschland existiert nach Angaben des Statistischen Bundesamtes ein Gender Pay Gap von 21 Prozent. Das heißt, Arbeitnehmerinnen verdienen im Durchschnitt 16,20 € pro Stunde, männliche Arbeitnehmer dagegen 20,59 €. Dieser Unterschied besteht quer über verschiedene Branchen und Berufe, bei unterschiedlicher Qualifikation, Erfahrung und Position. Das bedeutet nicht, dass er gerechtfertigt ist, denn die Tatsache, dass Frauen meist weniger Berufsjahre haben, nicht in Führungspositionen aufsteigen oder in schlecht bezahlten Berufen arbeiten, ist ja auch gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedingungen geschuldet. Scheinbar neutral formulierte Tarifverträge können typische Frauentätigkeiten zum Beispiel systematisch unterbewerten. Außerdem bleibt immer noch eine Lohnlücke von sieben Prozent, wenn man die erklärenden Faktoren herausrechnet. Der genaue Gender Pay Gap im Journalismus ist nicht bekannt. Fakt ist jedoch, dass nicht einmal 30 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt sind – je höher die Führungsebene, desto weniger Frauenanteil. Traditionell eher männlich besetzte Ressorts versprechen höhere Gehälter, Zulagen nach Berufserfahrung oder Betriebszugehörigkeit kommen eher Männern zugute, da Frauen öfter und länger Familienpausen machen. Bei freien Verhandlungen holen Frauen eher weniger Geld heraus, nicht nur, weil sie weniger verlangen, sondern auch geboten bekommen.

Das musste auch die feste freie Redakteurin Birte Meier bei der ZDF-Sendung Frontal21 erfahren. Die mehrfach preisgekrönte Journalistin entdeckte, dass sie deutlich weniger verdiente als männliche Kollegen, die ihrer Meinung nach die gleiche Tätigkeit verrichten. Vor dem Berliner Arbeitsgericht bekam sie jedoch in erster Instanz nicht Recht. Das urteilte, dass sie sich erstens nicht mit Festangestellten vergleichen dürfe und zweitens Gehaltsunterschiede aufgrund von Berufserfahrung gerechtfertigt seien. Birte Meiers Anwalt wird Berufung einlegen und bezeichnete das Urteil als „in schwerwiegender, ja willkürlicher Weise rechtsfehlerhaft“. Denn EU-weit gilt das Prinzip „Gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“. Auch das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) untersagt Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts. Ist die Arbeit gleichwertig – was das Gericht nicht geprüft hat – dann muss das ZDF beweisen, dass die Unterschiede gerechtfertigt sind – der bloße Hinweis auf Betriebszugehörigkeit würde dann nicht genügen. Das ZDF zeigte weder vor noch im Prozess Entgegenkommen und legte der Reporterin eine Vertragsauflösung nahe.

Klagen gegen Entgeltdiskriminierung sind auch deshalb schwierig, weil Klägerinnen keinen Einblick in die Gehälter bekommen. Kollegen sind oft durch Verschwiegenheitsklauseln im Arbeitsvertrag gebunden. Das Bundeskabinett hat deshalb am 11. Januar das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingebrachte Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen beschlossen. (ACHTUNG: BUNDESTAG VERFOLGEN) Das gibt Beschäftigten bei Betrieben über 200 Mitarbeitern einen Auskunftsanspruch über die Bezahlung vergleichbarer Tätigkeiten, unterstützt vom Betriebsrat. Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, die zu einem Lagebericht verpflichtet sind, müssen darin dann auch ihre Maßnahmen zur Entgeltgleichheit veröffentlichen oder begründen, warum sie keine haben. Für alle anderen ist das freiwillig.

Empfehlung der Antragskommission:

Die Antragskommission empfiehlt der Antragstellerin, den Fall der ZDF-Kollegin (Nummer 1.) in Form einer *Resolution* einzubringen.

Die Sätze 2 und 3 unter Punkt 2 „Ein Auskunftsanspruch der Beschäftigten in Betrieben ab 200 Beschäftigten kann zu mehr Lohngerechtigkeit beitragen. Es kann jedoch nicht Sache einzelner Mitarbeiter sein, sich ihr Recht zu erstreiten“ empfiehlt die Antragskommission in die Begründung zu verschieben.

Zu Punkt 3 gibt die Antragskommission zu bedenken, dass die Tarifverträge für Redakteurinnen und Redakteure keinerlei geschlechtsspezifische Unterschiede enthalten.

Im Übrigen empfiehlt die Antragskommission Annahme in folgender Fassung:

1. Der BJV begrüßt den von der Bundesregierung eingebrachten Gesetzentwurf zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen. Der BJV fordert jedoch die Einführung eines Verbandsklagerechts zur Durchsetzung der Ansprüche der Mitarbeiter aus diesem Gesetz sowie eine echte Berichtspflicht der Unternehmen zur Entgeltgleichheit. Unabhängig davon sollen alle Medienunternehmen ihre Entgeltstrukturen untersuchen und Berichte dazu veröffentlichen.
2. Nach dem Inkrafttreten des Gesetzes fordert der BJV den DJV-Bundesvorstand auf, zu prüfen, ob eine Informationsschrift dazu, wie DJV-Mitglieder ihre Rechte wahrnehmen können, erforderlich ist und ob diese erarbeitet werden soll.
3. Der BJV bittet die Fachgruppe Chancengleichheit, eine Informationsveranstaltung zum neuen Gesetz und zum Thema Entgeltgleichheit zu organisieren.
4. Der BJV beauftragt den DJV-Bundesvorstand, bei künftigen Mitgliederbefragungen das Thema Entgeltgleichheit entsprechend zu berücksichtigen.