

# Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände



Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände · Hausvogteiplatz 1, 10117 Berlin

17.02.2017/SN

Deutscher Bundestag  
Ausschuss für Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend  
Der Vorsitzende  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

Bearbeitet von:

Frauke Gast, DST  
Telefon: +49 221 3771-760  
Telefax: +49 221 3771-709  
E-Mail: [frauke.gast@staedtetag.de](mailto:frauke.gast@staedtetag.de)  
Aktenzeichen: 11.38.20 D  
15.08.36 D

*mailto:* [familienausschuss@bundestag.de](mailto:familienausschuss@bundestag.de)

Dr. Klaus Ritgen, DLT  
Telefon: +49 30 590097-321  
Telefax: +49 30 590097-400  
E-Mail: [klaus.ritgen@landkreistag.de](mailto:klaus.ritgen@landkreistag.de)

Ursula Krickl, DStGB  
Telefon: +49 30 77307-244  
Telefax: +49 30 77307-200  
E-Mail: [ursula.krickl@dstgb.de](mailto:ursula.krickl@dstgb.de)

## **Anhörung des Familienausschusses zum Thema Entgeltgleichheit – Stellungnahme der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände**

Sehr geehrter Herr Lehrieder,  
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

zunächst möchten wir Ihnen für die Einladung zur Anhörung des Familienausschusses am 06.03.2017 danken. Gerne machen wir von der Möglichkeit Gebrauch, zur Vorbereitung der Anhörung eine schriftliche Stellungnahme abzugeben. Wir möchten unsere schriftlichen Ausführungen dabei auf Anmerkungen zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen beschränken.

Die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände hält eine diskriminierungsfreie Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern für richtig und wichtig. Der vorgelegte Gesetzentwurf ist aus unserer Sicht jedoch nicht geeignet, eine unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts zu beseitigen. Aus Sicht der kommunalen tarifgebundenen Arbeitgeber ist er jedenfalls entbehrlich. Wir sprechen uns deshalb ausdrücklich gegen die Einbeziehung öffentlicher, tarifgebundener Arbeitgeber in den Geltungsbereich des Gesetzes aus.

Wie der Gesetzentwurf selber feststellt, ist der messbare Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern dort, wo Tarifverträge verbindlich gelten und Betriebs- bzw. Personalräte mitbestimmen, deutlich geringer als im Durchschnitt. So stellen Gesetzestext und -begründung auf die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) ab, wonach die Ergebnisse kollektiv ausgehandelter Tarifvereinbarungen die Vermutung der Angemessenheit für sich haben. Damit verträgt es sich aber nicht, wenn tarifliche Entgeltsysteme mit besonderen Auskunftsansprüchen und Berichtspflichten belegt werden, die letztlich dazu führen, dass Arbeitsgerichte insbesondere bei Eingruppierungsfeststellungsklagen am Ende womöglich doch prüfen werden, ob in einem tariflichen Entgeltsystem z.B. die einzelnen Differenzierungskriterien diskriminierungsfrei gewichtet wurden, und hierfür in Umkehrung der bisher gültigen Beweislastregeln nicht die Arbeitnehmer, sondern der Arbeitgeber darlegungs- und beweislaspflichtig wird. Insofern fehlt in dem Gesetzesentwurf eine klare Aussage dazu, dass Unterschiede in der Bezahlung aufgrund unterschiedlicher Erfahrungsjahre – was als diskriminierungsfrei anerkannt ist – per se nicht gegen das Entgeltgleichheitsgebot verstoßen.

Die von den Tarifpartnern geschlechtsunabhängig ausgehandelten Tarifverträge gewährleisten zudem bereits heute die vom Gesetzentwurf beabsichtigte Transparenz der Entgeltstrukturen. Nichts anderes lässt sich aus der Begründung des Gesetzentwurfes zu § 11 Abs. 2 EntgTranspG-E entnehmen, wenn es dort, wie auch im Gesetzestext selber, heißt, dass im Falle gesetzlicher oder tarifvertraglicher Entgeltregelungen die Nennung der jeweiligen Regelung der Auskunftspflicht genügt. Der Betriebs- bzw. Personalrat einer Dienststelle im Sinne des § 16 EntgTranspG-E kann bei einem individuellen Auskunftersuchen also auf den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst verweisen und erfüllt damit den Auskunftsanspruch im Hinblick auf § 10 Abs. 1 EntgTranspG-E. Ganz grundsätzlich möchten wir darauf hinweisen, dass die Nennung eines solchen Vergleichsentgeltes wenig aussagekräftig ist, da dies maßgeblich nicht nur von der Entgeltgruppe, sondern auch von den Erfahrungsstufen der Vergleichsgruppe bestimmt wird.

Zudem sind die Kommunen bereits im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) aufgefordert, Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts zu verhindern oder zu beseitigen sowie aufgrund geltender Landesgleichstellungsgesetze verpflichtet, regelmäßig über die aktuelle Eingruppierungs- und Besoldungssituation zu berichten und ggf. entsprechende gleichstellungspolitische Maßnahmen zu ergreifen, um Ungleichheiten abzubauen. Dazu gehört auch die Bearbeitung von sog. „Lohnlücken“, die sich aufgrund unterschiedlicher Erwerbsbiografien ergeben können.

Wir begrüßen insofern, dass sich die im 3. Abschnitt des Gesetzentwurfes vorgesehene Anforderung zur Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens – anders als noch im Referentenentwurf, der auch öffentliche Arbeitgeber aufforderte – nur noch an privatrechtlich organisierte Arbeitgeber richtet. Allerdings greift diese Veränderung des Anwendungsbereiches nicht weit genug. Auch hinsichtlich des Prüfverfahrens sprechen wir uns dringend dafür aus, tarifgebundene Arbeitgeber auszunehmen. Denn auch wenn es sich um eine freiwillige, fakultative Aufgabe handelt, wird mit diesem Appell eine Erwartungshaltung geschaffen, die bei tarifgebundenen Arbeitgebern zu völlig unnötigem und unverhältnismäßigem Verwaltungsaufwand führen würde.

Die in Abschnitt 4 des EntgTranspG-E vorgesehene Berichtspflicht für lageberichtspflichtige Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten soll laut Entwurf der Gesetzesbegründung u.a. eine transparente und öffentliche Darstellung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Entgeltgleichheit und damit die Auseinandersetzung in Gesellschaft, Privatwirtschaft und Verwaltung mit beiden Themen fördern sowie Indikatoren und Informationen zu den Themen öffentlich sichtbar machen und zur allgemeinen Enttabuisierung des

Themas Entlohnung beitragen. Die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände erachtet die Veröffentlichung eines Arbeitgeberberichts in einer Anlage zum einem Lagebericht nach §§ 264 ff. und 289 HGB als nicht geeignet, um diese Ziele zu erreichen, so dass der damit verbundene Verwaltungsaufwand in jedem Fall unverhältnismäßig wäre. Wir sprechen uns deshalb dafür aus, diese Berichtspflicht insgesamt zu streichen oder jedenfalls tarifgebundene Arbeitgeber von der Berichtspflicht zu befreien.

Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, aus den vorgenannten Gründen hält die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände als Vertreter der kommunalen tarifgebundenen Arbeitgeber den Gesetzentwurf insgesamt für entbehrlich. In jedem Fall sollten jedoch kommunale tarifgebundene Arbeitgeber unabhängig von einer öffentlich- oder privatrechtlichen Organisationsform vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden.

Mit freundlichen Grüßen  
In Vertretung



Dr. Helmut Fogt  
Beigeordneter  
des Deutschen Städtetages



Dr. Kay Ruge  
Beigeordneter  
des Deutschen Landkreistages



Uwe Lübking  
Beigeordneter  
des Deutschen Städte- und Gemeindebundes