

Stellungnahme

des Katholischen Deutschen Frauenbundes e.V. (KDFB) zum Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen“ im Rahmen der öffentlichen Anhörung des Familienausschusses zum Thema Entgeltgleichheit am 6. März 2017

Der Katholische Deutsche Frauenbund e.V. (KDFB) bedankt sich für die Gelegenheit, zum Gesetzentwurf für ein Entgelttransparenzgesetz Stellung beziehen zu dürfen.

A. Grundsätzliche Bewertung

Der KDFB begrüßt uneingeschränkt das erklärte Ziel des Gesetzentwurfes, mehr Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern zu schaffen. Der KDFB wertet es als sehr positiv, dass der Gesetzentwurf differenziert „gleiche und gleichwertige Arbeit“ in den Blick nimmt. Damit wird eine langjährige Forderung von frauen- und gleichstellungspolitischen Verbänden sowie weiterer Organisationen endlich umgesetzt. Der Arbeitsmarkt ist ein wichtiges Feld der Gleichstellungspolitik. Das geplante Gesetz stellt aus Sicht des KDFB einen zentralen Schritt auf dem Weg zu gleichen Verwirklichungschancen für Frauen und Männer in allen Bereichen von Gesellschaft dar.

Der KDFB wertet es als positiv, dass mit dem Gesetz differenziert verschiedene Akteure innerhalb von Betrieben und Unternehmen in die Pflicht zur Umsetzung des Gesetzes genommen werden.

Der KDFB bedauert, dass die im Referentenentwurf vom Herbst 2016 vorgeschlagene Regelung zum Erfüllungsanspruch, der die Möglichkeit der rückwirkenden Erfassung vorsah, im vorliegenden Gesetzentwurf entfallen ist. Der KDFB hält es für angemessen, dass im Fall des Nachweises einer ungerechtfertigten niedrigeren Entlohnung das Gehalt der benachteiligten Person nach der Feststellung auf das ihr zustehende Gehalt nach oben angepasst wird.

B. Zu den Regelungen im Einzelnen

Abschnitt 2: Individuelle Verfahren zur Überprüfung von Entgeltgleichheit

- § 10 Individueller Auskunftsanspruch:
Das beabsichtigte individuelle Auskunftsrecht für Mitarbeitende ist nach Ansicht des KDFB richtig. Es kann dazu beitragen, das in Deutschland besonders ausgeprägte gesellschaftliche Tabu, über den eigenen Verdienst zu

Bankverbindung:

Pax-Bank Köln
IBAN:
DE05 3706 0193 0010
5510 13
BIC:
GENODE33PAX

Vereinsregister 7538
(Amtsgericht Köln)

Steuer-Nr.
214/5859/0192

sprechen, abzubauen und stärkt Frauen in ihrer Verhandlungsposition. Im vorliegenden Gesetzentwurf ist die Möglichkeit des Verbandsklagerechtes nicht vorgesehen. Dies bewertet der KDFB mit Blick auf eine breite Wirksamkeit des Gesetzes als durchaus kritisch. Es wird die Gefahr gesehen, dass Einzelpersonen aus Sorge vor persönlichen Sanktionen innerhalb des Unternehmens/des Betriebes von rechtlichen Schritten absehen. Aus Sicht des KDFB wäre es wünschenswert gewesen, die entsprechenden Erfahrungswerte bei der Durchsetzung des seit zehn Jahren bestehenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes stärker zu berücksichtigen.

- § 11 Angabe zu Vergleichstätigkeit und Vergleichsentgelt:
Der KDFB begrüßt, dass neben dem Durchschnittsgehalt weitere Entgeltbestandteile erfragt werden können. Dies ist für die Erkenntnis, ob tatsächlich eine gleichwertige Entlohnung von Frauen und Männern im Unternehmen erfolgt, unabdingbar. Eine Limitierung auf die Obergrenze von zwei Bestandteilen hält der KDFB für nicht ausreichend, sondern spricht sich für die Auskunft über „alle weiteren Entgeltbestandteile“ aus.
- § 12 Reichweite:
Der KDFB regt an, auch Betriebe mit weniger als 200 Mitarbeitenden aufzuführen.
- § 16 Öffentlicher Dienst:
Der KDFB begrüßt ausdrücklich, dass auch der Öffentliche Dienst in die Reichweite des Gesetzes fällt.

Abschnitt 3: Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit

§17 Betriebliche Prüfverfahren:

Der KDFB begrüßt die geplanten betrieblichen Prüfverfahren. Allerdings spricht er sich in diesem Kontext deutlich für eine „Verpflichtung“ statt einer „Aufforderung“ aus. Der Gesetzgeber muss die Möglichkeit haben, Prüfverfahren einzufordern, wenn Freiwilligkeit nicht greift.

Abschnitt 4: Berichtspflichten für Arbeitgeber

§ 21 Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit:

Der KDFB hat Verständnis für die Beschränkung der Berichtspflicht auf solche Unternehmen, die aufgrund ihrer Größe der Berichtspflicht gut nachkommen können. Er hält es jedoch für erforderlich, nach der Phase der Evaluation genau zu prüfen, ob diese Grenze je nach Ergebnis der Evaluation nicht nach unten korrigiert werden muss, damit auch kleinere Betriebe über ihre Entgeltstrukturen berichten.

Abschnitt 5: Evaluation, Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten Übergangsbestimmungen

§ 23 Evaluation:

Der KDFB unterstützt in hohem Maße das Vorhaben der regelmäßigen zweijährlichen Evaluation der Wirksamkeit des Gesetzes „in allen Betriebs- und Unternehmensformen und -größen, insbesondere in Betrieben mit nicht mehr als 200 Beschäftigten“. Aus Sicht des KDFB ist dies unabdingbar, um mittelfristig stärker weitere Arbeitskontexte einzubeziehen, in denen bislang vor allem Frauen tätig sind.

KDFB-Bundesvorstand, Februar 2017