



Deutscher Bundestag

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Wortprotokoll der 82. Sitzung

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Berlin, den 6. März 2017, 13:00 Uhr
Paul-Löbe-Haus
Saal 2.200

Vorsitz: Paul Lehrieder, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigiger Tagesordnungspunkt

Seite 12

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Trans- parenz von Entgeltstrukturen

BT-Drucksache 18/11133

Federführend:

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Mitberatend:

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Gutachtlich:

Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung

Berichterstatter/in:

Abg. Ursula Groden-Kranich [CDU/CSU]

Abg. Petra Crone [SPD]

Abg. Cornelia Möhring [DIE LINKE.]

Abg. Ulla Schauws [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]



- b) Antrag der Abgeordneten Cornelia Möhring, Sigrid Hupach, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer durchsetzen

BT-Drucksache 18/4321

Federführend:

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Mitberatend:

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berichterstatter/in:

Abg. Ursula Groden-Kranich [CDU/CSU]

Abg. Petra Crone [SPD]

Abg. Cornelia Möhring [DIE LINKE.]

Abg. Ulle Schauws [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]

- c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Ulle Schauws, Dr. Franziska Brantner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Frauen verdienen gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit

BT-Drucksache 18/6550

Federführend:

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Mitberatend:

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berichterstatter/in:

Abg. Ursula Groden-Kranich [CDU/CSU]

Abg. Petra Crone [SPD]

Abg. Cornelia Möhring [DIE LINKE.]

Abg. Ulle Schauws [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]

- d) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Ulle Schauws, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Frauen gerecht entlohnen und sicher beschäftigen

BT-Drucksache 18/847

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Berichterstatter/in:

Abg. Ursula Groden-Kranich [CDU/CSU]

Abg. Petra Crone [SPD]

Abg. Cornelia Möhring [DIE LINKE.]

Abg. Ulle Schauws [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]



Anwesenheitslisten	Seite 4
Anwesenheitsliste Sachverständige	Seite 9
Sprechregister Abgeordnete	Seite 10
Sprechregister Sachverständige	Seite 11
Zusammenstellung der Stellungnahmen	Seite 50



öff

18. Wahlperiode



Deutscher Bundestag

**Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
(13. Ausschuss)**

Montag, 6. März 2017, 13:00 Uhr

CDU/CSU

Ordentliche Mitglieder

Beermann, Maik

Groden-Kranich, Ursula

Hornhues, Bettina

Koob, Markus

Launert Dr., Silke

Lehrieder, Paul

Pahlmann, Ingrid

Pantel, Sylvia

Patzelt, Martin

Pols, Eckhard

Rief, Josef

Schwarzer, Christina

Tauber Dr., Peter

Timmermann-Fechter, Astrid

Weinberg (Hamburg), Marcus

Wiese (Ehingen), Heinz

Zollner, Gudrun

Unterschrift

Groden-Kranich

Silke Launert

S. Pantel

Josef Rief

C. Schwarzer

M. Weinberg

G. Zollner

22. Februar 2017

Anwesenheitsliste gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes
Referat ZT 4 - Zentrale Assistenzdienste, Tagungsbüro
Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32659 Fax: +49 30 227-36339

Seite 1 von 5



4

18. Wahlperiode

Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13. Ausschuss)
Montag, 6. März 2017, 13:00 Uhr

CDU/CSU

Stellvertretende Mitglieder

Unterschrift

Behrens (Börde), Manfred

Eckenbach, Jutta

Lanzinger, Barbara

Leikert Dr., Katja

Lips, Patricia

Maag, Karin

Mahlberg, Thomas

Noll, Michaela

Rüddel, Erwin

Schiewerling, Karl

Schön (St. Wendel), Nadine

Stefinger Dr., Wolfgang

Strebl, Matthäus

Strenz, Karin

Sütterlin-Waack Dr., Sabine

Wendt, Marian

Winkelmeier-Becker, Elisabeth

Wilsch, Ralf Peter
Steffmann, Volker
Antje Lorenz

Kerstin Lorenz
S. Steffmann
Lorenz

22. Februar 2017

Anwesenheitsliste gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes
Referat ZT 4 - Zentrale Assistenzdienste, Tagungsbüro
Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32659 Fax: +49 30 227-36339

Seite 2 von 5



Öf

18. Wahlperiode

Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13.
Ausschuss)
Montag, 6. März 2017, 13:00 Uhr

SPD

Ordentliche Mitglieder

Bahr, Ulrike

Crone, Petra

Felgentreu Dr., Fritz

Kömpel, Birgit

Rix, Sönke

Rüthrich, Susann

Schlegel Dr., Dorothee

Schulte, Ursula

Schwartz, Stefan

Stadler, Svenja

Yüksel, Gülistan

Unterschrift

Ulrike Bahr
Petra Crone

Fritz Felgentreu
Birgit Kömpel

Sönke Rix
Susann Rüthrich

Dorothee Schlegel
Ursula Schulte
Stefan Schwartz
Svenja Stadler
Gülistan Yüksel

Stellvertretende Mitglieder

Diaby Dr., Karamba

Engelmeier, Michaela

Gottschalck, Ulrike

Griese, Kerstin

Heinrich, Gabriela

Kermer, Marina

Gordas, Michael

Unterschrift

Karamba Diaby
Michaela Engelmeier
Ulrike Gottschalck
Kerstin Griese
Gabriela Heinrich
Marina Kermer
Michael Gordas

22. Februar 2017

Anwesenheitsliste gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes
Referat ZT 4 - Zentrale Assistenzdienste, Tagungsbüro
Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32659 Fax: +49 30 227-36339

Seite 3 von 5



18. Wahlperiode

Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13. Ausschuss)
Montag, 6. März 2017, 13:00 Uhr

SPD

Stellvertretende Mitglieder

Kühn-Mengel, Helga

Mattheis, Hilde

Reimann Dr., Carola

Stamm-Fibich, Martina

Träger, Carsten

Unterschrift

DIE LINKE.

Ordentliche Mitglieder

Möhring, Cornelia

Müller (Potsdam), Norbert

Werner, Katrin

Wunderlich, Jörn

Zimmermann, Sabine

Stellvertretende Mitglieder

Hein Dr., Rosemarie

Lenkert, Ralph

Petzold (Havelland), Harald

Unterschrift

Unterschrift

Johanna Krellmann

Mathias W. Birkwald

22. Februar 2017

Anwesenheitsliste gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes
Referat ZT 4 - Zentrale Assistenzdienste, Tagungsbüro
Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32659 Fax: +49 30 227-36339

Seite 4 von 5



18. Wahlperiode

Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13.
Ausschuss)
Montag, 6. März 2017, 13:00 Uhr

97

DIE LINKE.

Stellvertretende Mitglieder

Vogler, Kathrin

Unterschrift

BÜ90/GR

Ordentliche Mitglieder

Brantner Dr., Franziska

Dörner, Katja

Schauws, Ulla

Wagner, Doris

Unterschrift

Stellvertretende Mitglieder

Lazar, Monika

Scharfenberg, Elisabeth

Schulz-Asche, Kordula

Walter-Rosenheimer, Beate

Unterschrift

Müller-Gewunde, Beate

Kunast, Zeno

B. Pörf &
F. Kunast

22. Februar 2017

Anwesenheitsliste gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes
Referat ZT 4 - Zentrale Assistenzdienste, Tagungsbüro
Luisenstr. 32-34; Telefon: +49 30 227-32659 Fax: +49 30 227-36339

Seite 5 von 5



Unterschriftenliste der Sachverständigen
für die 82. Sitzung - öffentliche Anhörung
zum Thema „Transparenz von Entgeltstrukturen“
am 6. März 2017, 13.00 bis 16.00 Uhr, PLH, Saal 2.200

Name	Unterschrift
Arzberger, Monika	
Boll, Dr. Christina	
Egenberger, Vera	
Groß-Leege, Claudia	
Hannack, Elke	
Ludewig, Gisela	
Oster, Kerstin	
Ramb, Christina	
Thüsing, Prof. Dr. Gregor	
von Platen, Henrike	

6. März 2017



Sprechregister Abgeordnete

	Seite
Matthias W. Birkwald (DIE LINKE.)	33, 49
Petra Crone (SPD)	30, 32, 39, 45
Michael Gerdes (SPD)	31
Ursula Groden-Kranich (CDU/CSU)	25, 28, 36, 38, 46, 47
Jutta Krellmann (DIE LINKE.)	32, 48
Dr. Silke Launert (CDU/CSU)	29
Vorsitzender Paul Lehrieder (CDU/CSU)	12, 14, 17, 18, 21, 25, 30, 32, 34, 36, 39, 40, 41, 43, 44, 47, 48, 49
Cornelia Möhring (DIE LINKE.)	41, 42, 44
Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)	34, 35, 43, 47
Sönke Rix (SPD)	31, 41
Ulle Schauws (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)	34, 43, 48
Marcus Weinberg (Hamburg) (CDU/CSU)	26, 37
Klaus-Peter Willsch (CDU/CSU)	27, 28



Sprechregister Sachverständige

	Seite
Monika Arzberger Katholischer Deutscher Frauenbund (KDFB) Köln	13, 36
Dr. Christina Boll Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut (HWWI)	24, 25, 26, 38, 45, 47
Vera Egenberger Geschäftsführerin des Büros zur Umsetzung von Gleich- behandlung e. V. (BUG) Berlin	14, 33, 44
Claudia Große-Leege Verband deutscher Unternehmerinnen e. V. (VdU) Berlin	15, 28, 29, 31
Elke Hannack DGB Bundesvorstand Berlin	16, 17, 28, 30, 32, 33, 39, 42, 48, 49
Gisela Ludewig Deutscher Juristinnenbund e. V. Berlin	18, 31, 34, 35, 41, 42, 43, 46, 47, 48
Kerstin Oster Berliner Wasserbetriebe Berlin	19, 30, 39, 40
Henrike von Platen Forum Equal Pay Day Berlin	20, 31, 42, 45
Christina Ramb Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. (BDA) Berlin	21, 27, 28, 36
Prof. Dr. Gregor Thüsing Universität Bonn	22, 26, 29, 37



Der **Vorsitzende**: Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich darf Sie recht herzlich zur 82. Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend heute am 6. März 2017, 13:00 Uhr, begrüßen. Ich eröffne die heutige Sitzung und bitte Sie, Platz zu nehmen. Wir führen heute die öffentliche Anhörung zum „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen“ sowie zu drei Anträgen durch. Ich begrüße hierzu zunächst sehr herzlich die Mitglieder des Familienausschusses, die Mitglieder der mitberatenden Ausschüsse, insbesondere des Ausschusses für Arbeit und Soziales, aus dem ich den Kollegen Birkwald sowie die Kolleginnen Krellmann und Müller-Gemmeke willkommen heiße. Für die Bundesregierung begrüße ich sehr herzlich Frau Parlamentarische Staatssekretärin Caren Marks sowie ebenfalls die Besucherinnen und Besucher auf den Tribünen.

Insbesondere begrüße ich die Sachverständigen für unsere heutige Anhörung: Frau Dr. Christina Boll vom Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut, die noch nicht da ist, Frau Monika Arzberger vom Katholischen Deutschen Frauenbund aus Köln, Frau Vera Egenberger, Geschäftsführerin des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung aus Berlin, Frau Claudia Große-Leege vom Verband deutscher Unternehmerinnen aus Berlin, Frau Elke Hannack vom DGB Bundesvorstand in Berlin, Frau Gisela Ludewig vom Deutschen Juristinnenbund in Berlin, Frau Kerstin Oster von den Berliner Wasserbetrieben, Frau Henrike von Platen vom Forum Equal Pay Day in Berlin, Frau Christina Ramb von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Berlin sowie Herrn Professor Dr. Gregor Thüsing von der Universität Bonn.

Wir haben auch eine Vertreterin bzw. einen Vertreter der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände eingeladen. Von dort wurde mir mitgeteilt, dass aus terminlichen Gründen eine Teilnahme nicht möglich ist. Es liegt allerdings eine schriftliche Stellungnahme der Bundesvereinigung vor.

Ich weise darauf hin, dass die Anhörung live im Internet übertragen wird und in der Mediathek auf

der Homepage des Deutschen Bundestages bereitgestellt wird. Es wird ein Wortprotokoll erstellt, welches im Internet abrufbar sein wird. Außerdem möchte ich darauf hinweisen, dass Bild- und Tonaufzeichnungen anderer Personen während der Sitzung nicht gestattet sind. Ebenso bitte ich, während der Anhörung auf die Benutzung von Mobiltelefonen hier im Saal zu verzichten. Weiterhin weise ich darauf hin, dass die Stellungnahmen der Sachverständigen vor dem Sitzungssaal ausliegen und auch ins Internet eingestellt wurden.

Der Ablauf der Anhörung ist wie folgt vorgesehen: Wir beginnen mit den Eingangsstatements der Sachverständigen von jeweils 5 Minuten, daran schließt sich die erste Fragerunde von 50 Minuten und eine zweite Fragerunde von 40 Minuten an. Bei diesen beiden Frage- und Antwortrunden wird das Fragerecht nach dem Stärkeverhältnis der Fraktionen zeitlich aufgeteilt. Am Schluss folgt noch eine freie Fragerunde von 20 Minuten.

Wir beginnen nun mit der öffentlichen Anhörung zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (EntgTranspG-E) auf Bundestagsdrucksache 18/11133, sowie zu dem Antrag der Fraktion DIE LINKE. „Gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer durchsetzen“ auf Bundestagsdrucksache 18/4321, zu dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Frauen verdienen gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ auf Bundestagsdrucksache 18/6550 und zu dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Frauen gerecht entlohnen und sicher beschäftigen“ auf Bundestagsdrucksache 18/847.

Zunächst bitte ich die Sachverständigen um ein kurzes Eingangsstatement von jeweils fünf Minuten. Ich werde Ihnen ein Zeichen geben, wenn Sie Ihre Redezeit beim Eingangsstatement ausgeschöpft haben und wäre dankbar, wenn Sie dann zum Ende kommen könnten. Der Ablauf der Redezeit wird zudem durch ein akustisches Zeichen signalisiert und hier oben am Monitor angezeigt.

Ich bitte nun zunächst Frau Monika Arzberger um



ihr Eingangsstatement und erteile dann den weiteren Sachverständigen in alphabetischer Reihenfolge das Wort. Frau Arzberger, bitte schön.

Monika Arzberger (Katholischer Deutscher Frauenbund – KDFB): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren, der Katholische Deutsche Frauenbund freut sich sehr, heute hier zu sein und mit Ihnen über Lohnungleichheit und gleichwertige Arbeit zu sprechen. Der Katholische Deutsche Frauenbund ist ein sehr alter Verband. Er setzt sich seit 1903 für die Gleichberechtigung von Frauen und ein partnerschaftliches Miteinander von Männern und Frauen ein. Es ist uns ein wichtiges Anliegen, deutlich zu machen, dass wir als katholischer, aber doch kirchlich unabhängiger Verband, der heute noch bundesweit gut 200.000 Mitgliedsfrauen vertritt, unseren Blick auf die Frage von Lohnungleichheit einzubringen. In unserem Verband ist eine Vielfalt von Frauen vertreten: junge Frauen, alte Frauen, Unternehmerinnen, Angestellte, Rentnerinnen, Frauen, die mit einer sehr geringen Rente ihren Lebensabend bewältigen müssen, aber auch Frauen, die sich mit viel Engagement ehrenamtlich für die Gleichberechtigung einsetzen.

Das Thema Lohnungleichheit ist seit über einem Jahrzehnt ein fester Bestandteil unserer politischen Arbeit, denn wir verstehen uns auch als frauenpolitischer Verband. So haben wir z. B. schon viele Veranstaltungen zusammen mit dem Forum Equal Pay Day durchgeführt. Wir haben Wiedereinstiegsprojekte nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung zusammen mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erfolgreich auf den Weg gebracht und wir beschäftigen uns auf Ortsebene damit, das Thema voranzubringen. Denn – das ist uns auch bewusst – die Ursachen für die geschlechterbezogene Lohnlücke sind vielschichtig und stark miteinander verzahnt, wie Sie auch den schriftlichen Stellungnahmen der Sachverständigen haben entnehmen können. Nichtsdestoweniger glauben wir, dass dieser Gesetzesentwurf ein guter Schritt auf dem Weg ist, zu einer Lohnungleichheit für gleichwertige Arbeit zu gelangen und ein partnerschaftliches Miteinander von Frauen und Männern zu fördern. Natürlich richtet sich unser Blick als Ka-

tholischer Deutscher Frauenbund auch auf die Arbeitsbewertung der Tätigkeiten von Frauen in frauendominierten Berufsbranchen. Auch hier sehen wir, dass es die Vergleichbarkeit braucht, welchen Wert eine Arbeit hat und wie sich gerade auch im sozialen Bereich das soziale „Mäntelchen“ heben lässt, um eine Entschädigung durch Lohn gut zu gestalten. Es geht um eine monetäre Aufwertung von Sozial- und Pflegeberufen und es geht um die Gestaltung von Wiedereinstieg nach Phasen von Sorgearbeit in Lebensläufen von Frauen und Männern. Und da sagen wir: Lohnungleichheit ist eine entscheidende Stellschraube auch zur Verbesserung der eigenständigen Existenz, zunächst einmal für Frauen, langfristig gesehen aber auch für Männer. Das ist ein ganz wesentlicher Punkt.

Die Haltung, auch über Geld und Gehälter in unserer Gesellschaft reden zu müssen, ist aus unserer Sicht ein wesentlicher Baustein dieses Gesetzesentwurfes. Denn auch unter Männern redet man nicht gerne über Geld und über Gehaltshöhen und noch viel weniger ist es Arbeitnehmern dann möglich, dieses „Mäntelchen des Schweigens“ in Betrieben zu heben. Wir sind uns bewusst, dass in diesem Bereich noch viel zu tun ist. Aber wir haben in unserer über hundertjährigen Geschichte oft erlebt, dass es Regelungen und Normierungen durch Gesetze braucht, um etwas voranzubringen. Wir können nicht alles dem freien Spiel der Kräfte und der Eigenverantwortung überlassen. Hin und wieder braucht es solche Impulse und Regelungen.

In dem Gesetzentwurf sehen wir eine gute Vorarbeit, denn der Arbeitsmarkt ist aus unserer Sicht ein wichtiges Feld der Gleichstellungspolitik. Dazu gehört auch, wie es im Gesetzentwurf vorgesehen ist, die verschiedenen Akteure in den Betrieben und Unternehmen in die Pflicht zu nehmen. Das begrüßen wir ausdrücklich. Gerne hätten wir es gesehen, wenn auch die Möglichkeit einer rückwirkenden Erfassung möglich gewesen wäre, so wie es im Referentenentwurf vorgeschlagen war, um in dem Moment, wo tatsächlich Lohnungleichheit festgestellt wird, auch schnell handeln und Ungleichheiten beheben zu können. Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.



Der **Vorsitzende**: Herzlichen Dank Frau Arzberger. Da Frau Dr. Boll noch nicht anwesend ist, stellen wir ihr Eingangsstatement zurück und fahren mit Frau Vera Egenberger, Geschäftsführerin des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung, fort.

Vera Egenberger (Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlungsfragen e. V. – BUG): Danke vielmals für die Gelegenheit, hier in diesem Kreis über die Möglichkeiten der Klageunterstützung durch Verbände sprechen zu können. Das deutsche Rechtssystem kennt diese Möglichkeit in vielen Rechtsbereichen. Eine Beistandschaft sieht beispielsweise im Zivil- und Verwaltungsrecht die Möglichkeit vor, dass Kläger und Klägerin durch Einzelpersonen oder Verbände im Verfahren bzw. in der Verhandlung begleitet werden. Dies ist eher eine emotionale Unterstützung und stellt keine juristische Vertretung dar.

Eine Prozessstandschaft erlaubt einem Verband, der durch seine Satzung eine Fachkompetenz im jeweiligen Bereich dokumentieren kann, aktiv eine Klage zu führen, wenn der oder die Klägerin das Klagerecht an den Verband abtritt. So müssen Betroffene nicht alleine den oft sehr aufreibenden und langwierigen Klageweg bestreiten. Im Rahmen der Prozessstandschaft können dann Schriftsätze vorgelegt, Zeugen befragt und Anträge bei Gericht gestellt werden. Diese Möglichkeit besteht beispielsweise im Behindertengleichstellungsgesetz oder beim Sozialgesetzbuch IX.

Die Verbandsklage bedarf – im Unterschied zur Prozessstandschaft – keines oder keiner im eigenen Recht verletzten Klägers oder Klägerin. Hier kann ein Verband selbst eine Klage anstrengen, ohne dass er von Betroffenen beauftragt wird. Es besteht gleichermaßen die Möglichkeit, eine Klage zu führen, selbst dann, wenn keine Betroffenen bekannt sind. Der Verband muss als Voraussetzung für die Inanspruchnahme über die jeweilige Fachkompetenz verfügen. Außerdem ist ein Verfahren vorgesehen, das die Registrierung von Verbänden auf einer Liste vorsieht. Hier beschränkt das Behindertengleichstellungsgesetz die Verbandsklage auf Fälle von allgemeinem Interesse, die im Kontext der Barrierefreiheit liegen. Im Unterlassungsklagengesetz können beispielsweise

Verbraucherverbände Verbandsklagen in Fällen führen, in denen Geschäftsbedingungen dem Verbraucherschutz zuwider laufen. Im Bundesnaturschutzgesetz steht gleichermaßen Umweltschutzverbänden ein Verbandsklagerecht zur Verfügung, und hier wird die Notwendigkeit besonders augenfällig. Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sieht in § 17 Absatz 2 eine sehr eingeschränkte Verbandsklage für Gewerkschaften und Betriebsräte in Fällen von groben Verstößen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor. Diese Möglichkeit wurde in den zehn Jahren des Bestehens des AGG bisher nur sieben Mal genutzt. Der Mehrwert eines Verbandsklagerechts liegt in der Option, auch bei Diskriminierungsfällen, die nicht durch Betroffene angezeigt werden, agieren zu können. Es erlaubt gleichermaßen die Bearbeitung diskriminierender Mechanismen, die von allgemeinem Interesse sind.

Ich bitte darum, zu beachten, wenn ich vom Verbandsklagerecht spreche, spreche ich nicht von einer „gewillkürten“ Verbandsklage, denn diese sähe eine Klagemöglichkeit für Verbände ohne Einschränkungen vor. Letzteres sehe ich selbst als sehr kritisch an. Das Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung, für das ich hier spreche, führt seit 2010 Beistandschaften im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und des Verwaltungsrechts durch. Wir sehen, dass es für Betroffene von Ungleichbehandlung, und darunter fallen auch Ungleichbehandlungen wegen des Entgeltes, äußerst schwierig ist, eine Klage alleine und ohne die Unterstützung durch einen sachkundigen Verband und einen Anwalt oder eine Anwältin zu führen. Zum einen ist die Rechtsmaterie zumeist äußerst komplex und zum anderen nehmen die Klägerinnen den Rechtsweg als Gefahr wahr. Sie haben die Sorge, sich einer Viktimisierung oder Repressalien auszusetzen.

Lassen Sie mich die Problemlage an einem Beispiel verdeutlichen: Eine Beschäftigte in einem mittelständischen Betrieb erfährt durch Zufall, dass sie 15 Prozent weniger verdient als ein Kollege in einer gleichwertigen Tätigkeit. Eine Klage einzureichen könnte sowohl von der Geschäftsleitung als auch von den Kollegen sehr negativ wahrgenommen werden. Wenn die Beschäftigte ihre



Stelle behalten möchte, wird sie in den überwiegenden Fällen den Schritt Klage zu erheben nicht unternehmen. Die Konsequenz daraus ist, dass die Entgeltungleichbehandlung nicht bearbeitet wird. Das AGG würde in einem solchen Fall zwar eine individuelle Klage ermöglichen, um einen Schadensersatz oder eine Entschädigung einzufordern, der gerichtliche Erfolg würde sich jedoch nur auf diesen vorliegenden Fall und nicht auf andere gleichgelagerte Fälle im Betrieb auswirken. Nutzt sie das zu verabschiedende Entgelttransparenzgesetz, über das wir heute hier sprechen, hätte sie zwar ein Recht auf Auskunft, im Klagefall würde ggf. dann vielleicht die Nachzahlung eines entgangenen Gehaltes eingefordert. Der im Entgelttransparenzgesetz eröffnete Rechtsweg erscheint mir jedoch recht kraftlos. Diese beiden Rechtswege werden bzw. würden wegen der genannten Hürden voraussichtlich kaum genutzt werden.

Ich erachte es daher für geboten, eine Prozessstandschaft und ein Verbandsklagerecht einzuführen, nicht nur, um den Betroffenen zu helfen, sondern auch um die Rechtsdurchsetzung zur Erreichung der Entgeltgleichheit zu befördern. Rahmenbedingungen hierfür könnten beispielsweise aus dem Behindertengleichstellungsgesetz oder dem Entwurf für ein Berliner Antidiskriminierungsgesetz übernommen werden. Die Möglichkeit einer Prozessstandschaft böte eine persönliche und fachliche Begleitung der Betroffenen im Klageverfahren. Außerdem erlaubt ein Verbandsklagerecht die Bearbeitung diskriminierender Mechanismen von allgemeinem Interesse, die über die individuelle Ungleichbehandlung hinausgehen. Ich denke, wer die Verabschiedung eines Gesetzes ernst meint, kann nicht gutheißen, dass bei Rechtsbruch die vorgesehenen Rechtsfolgen nicht effektiv eingeklagt werden können. Damit möchte ich schließen.

Claudia Große-Leege (Verband deutscher Unternehmerinnen e. V. – VdU): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren, vorab möchte ich grundsätzlich sagen, dass der Verband deutscher Unternehmerinnen den Gesetzentwurf in seiner Zielsetzung deutlich unterstützt. Unserem Verband ist es ein großes Anliegen, die Entgeltlücke, die Einkommenslücke zwi-

schen Männern und Frauen zu schließen. Wir sehen allerdings diesen Gesetzentwurf nicht für geeignet an, einen wesentlichen Beitrag zur Schließung dieser Entgeltlücke zu leisten. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Wirtschaftsleben ist unserem Verband seit der Gründung 1954 ein wesentliches Anliegen. Wir kämpfen seit der Gründung gegen Diskriminierung, gegen Benachteiligung und für mehr Frauen in Führungspositionen, für eine höhere Frauenerwerbstätigkeit und auch für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir halten die errechneten 21 Prozent Entgeltlücke für einen deutlichen Hinweis darauf, dass wir von dieser wirtschaftlichen Teilhabe von Gleichberechtigten noch weit entfernt sind und setzen uns daher auch im Rahmen des Equal Pay Day dafür ein, diese Entgeltlücke zu schließen. Wir halten auch die öffentliche Debatte für äußerst wichtig, um dieses Missverhältnis in das öffentliche Bewusstsein zu rücken und daran zu arbeiten. Wir halten es deswegen für richtig und geboten, dass sich die Bundesregierung mit diesem Problem befasst.

Die Unternehmerinnen teilen die Problemsicht, dass der gesamtwirtschaftliche Gender Pay Gap ein markantes Zeichen mangelnder gleichberechtigter Teilhabe ist. Die Unternehmerinnen des VdU legen als Arbeitgeberinnen überaus großen Wert auf eine faire und leistungsgerechte Entlohnung, die selbstverständlich geschlechterneutral erfolgt. Mit hohem Engagement gehen die Unternehmerinnen auch auf Wünsche ihrer Beschäftigten nach flexiblen Arbeitszeiten ein und unterstützen insbesondere partnerschaftliche Regelungen der Vereinbarkeit mit Blick auf die Belange vor allem ihrer weiblichen Beschäftigten. Dies gilt auch im Hinblick auf Ermunterung und Aufforderungen zur Erhöhung des Erwerbsumfangs ihrer Mitarbeiterinnen. Es ist den Unternehmerinnen vom VdU daher ein Herzensanliegen, in der öffentlichen Debatte zur Entgeltlücke von einer konfrontativen hin zu einer konstruktiven Herangehensweise zu gelangen, die sich den zentralen Ursachen der Entgeltlücke zuwendet. In diesem Sinne begrüßen wir es außerordentlich, dass in diesem Gesetzentwurf die unterschiedlichen Ursachen, die Hauptfaktoren klar benannt werden, nämlich die Berufswahl, die Branche, der Erwerbsumfang und die Erwerbsbiografie der Frauen. Wir sehen darin die Hauptursachen und



möchten vor allen Dingen, dass im Wesentlichen an diesen Faktoren gearbeitet wird. Der VdU begrüßt, dass diese Faktoren in der Debatte mehr und mehr anerkannt werden und dass in der öffentlichen Diskussion deutlich zwischen der sogenannten unbereinigten und der bereinigten Entgeltlücke unterschieden wird. Als Unternehmerinnen, die sich seit 60 Jahren für die Sache der Frauen in der Wirtschaft stark machen, legen die Mitglieder des VdU Wert auf die Feststellung, dass auch die bereinigte Entgeltlücke keineswegs mit einer Entgeltdiskriminierung gleichzusetzen ist. Der vorliegende Gesetzentwurf der Bundesregierung weist nun in einer zu begrüßenden Klarheit darauf hin und leistet einen wesentlichen Beitrag zur Versachlichung der Debatte. Zudem sollte grundsätzlich nicht aus den Augen verloren werden, dass Entgelte und Arbeitsbewertungen in der freien Marktwirtschaft nicht abstrakt ermittelt und festgelegt werden, das geschieht immer noch im Wettbewerb am Arbeitsmarkt. Auch Löhne und Gehälter müssen erwirtschaftet werden und können je nach Branchenentwicklung, Produktivität, Fachkräftenachfrage in Berufen und Tätigkeiten sehr unterschiedlich sein. Also von einer gleichen oder vergleichbaren Tätigkeit zu sprechen, halten wir in Zeiten eines schnellen Wandels für äußerst schwierig.

Die deutschen Unternehmerinnen begrüßen zudem, dass die jetzige Regelung insbesondere zu den bürokratischen Auflagen für Unternehmen im Vergleich zu der ursprünglich vorgesehenen Vorgabe wesentlich verbessert wurde. Hier ist insbesondere die Freiwilligkeit für Unternehmen hervorzuheben, Entgeltüberprüfungsverfahren durchzuführen und dabei Methoden und Verfahren frei wählen zu können. Ebenso begrüßen die deutschen Unternehmerinnen, dass der individuelle Auskunftsanspruch nunmehr für Beschäftigte in Unternehmen ab 200 Beschäftigten vorgesehen ist. Positiv ist auch die im Gesetzentwurf vorgesehene Evaluation des Gesetzes, deren Ergebnisse die Wirksamkeit der vorgesehenen Maßnahmen zeigen werden. Eine signifikante Verringerung des Gender Pay Gaps erwarten wir nicht, weil die Maßnahmen dieses Gesetzes nicht auf die zentralen Faktoren der Entgeltlücke abzielen. Zudem geht ja auch die Bundesregierung davon aus, dass nur rund 1 Prozent der Beschäftigten den individuellen Auskunftsanspruch überhaupt geltend

machen wird.

Noch unbefriedigend allerdings ist es, dass eine Kompensation im Rahmen der One-in-one-out-Regelung sehr unbestimmt angesprochen ist. Als Wirtschaftsverband, der sich für die bürokratische Entlastung der Unternehmen einsetzt, erwartet der VdU, dass im Laufe der parlamentarischen Beratung eine klare Kompensation im Sinne eines Abbaus von Regulierung an anderer Stelle in das Gesetz aufgenommen wird. Der Gesetzgeber sollte nach Überzeugung der deutschen Unternehmerinnen in seiner Absicht, die Entgeltdifferenz nachhaltig zu verringern, den Fokus auf mehr Frauen in Führungspositionen, mehr Frauen in MINT-Berufen und insbesondere auf verbesserte öffentliche Betreuungsangebote sowie die Verbesserung der steuerlichen Erwerbsanreize legen, um die gleichberechtigte Teilhabe sicherzustellen. Mangelnde Teilhabe schadet unserer Auffassung nach nicht allein den Frauen, sondern vor allen Dingen auch der Wirtschaft und der Gesellschaft. Vielen Dank.

Elke Hannack (DGB Bundesvorstand): Sehr verehrter Herr Vorsitzender, verehrte Damen und Herren Abgeordnete, auch ich bedanke mich für die Einladung zu dieser Sachverständigenanhörung. Es ist ja bekannt, dass auch die Sozialpartner, sprich BDA und DGB, im Vorhinein monatelang unter Moderation des Ministeriums darüber gestritten haben, wie man bestimmte Regelungen im Gesetz in eine Balance bringt oder bringen kann. Das ist uns an der einen Stelle mal besser, an der anderen Stelle mal weniger gut gelungen. Aber ich will schon vorweg sagen, ich bin zutiefst überzeugt, dass es gut ist, dass dieses Gesetz jetzt kommt. Wir werden ja in ein paar Tagen zum zehnten Mal den Equal Pay Day begehen, und ich denke, es wäre ein verheerendes Signal an die Frauen in unserem Land, wenn eine gesetzliche Regelung jetzt scheitern würde. Ich finde, das Gesetz bricht doch das sehr deutsche Tabu, dass man über Geld und Gehalt nicht spricht. Stattdessen soll nun Frauen und Männern das Recht eingeräumt werden, sich nach dem Zustandekommen des eigenen Gehalts und den Gehältern einer männlichen Vergleichsgruppe zu erkundigen. Ich bin mir ziemlich sicher, dass mit diesem Gesetz in den Betrieben durchaus auch ein Mentalitätswandel eingeleitet werden kann. Allerdings beziffert



das Statistische Bundesamt die bereinigte Entgeltlücke auf 7 Prozent, und selbst ein wirtschaftsnahes Institut gibt die Entgeltlücke noch mit 2 Prozent an. Um diese Entgeltlücke auf betrieblicher Ebene zu schließen, brauchen wir aus unserer Sicht mehr als nur den individuellen Auskunftsanspruch.

Das größte Defizit dieses Entwurfs liegt darin, dass die betrieblichen Lohnprüfverfahren nicht verbindlich eingeführt werden. Es reicht nicht, Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten zur Durchführung solcher Verfahren aufzufordern. Wir haben alle, glaube ich, genug gleichstellungspolitische Erfahrungen gesammelt, um zu wissen, dass der Weg der Freiwilligkeit bisher so gut wie noch nie zum Erfolg geführt hat. Wenn es aber keine Pflicht zur Überprüfung der Entgeltpraxis gibt, dann sind konkrete Vorgaben zur Qualität und auch zur Häufigkeit der anzuwendenden Prüfinstrumente kaum zielführend. Das ist schon äußerst bedauerlich, denn nicht jedes Prüfinstrument ist geeignet, unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung tatsächlich zu identifizieren. Als Gewerkschaften würden wir uns an dieser Stelle im parlamentarischen Verfahren dringend notwendige Korrekturen wünschen, das würde die Wirksamkeit des Gesetzes um ein Vielfaches erhöhen.

Der individuelle Auskunftsanspruch ist ein wichtiges politisches Signal, obwohl wir als DGB bedauern, dass er nicht für alle Beschäftigten gilt. Frauen im Organisationsbereich der Gewerkschaft NGG, also Nahrung, Genuss, Gaststätten, werden beispielsweise so gut wie gar nicht erfasst. Auch im Organisationsbereich der IG BAU finden Sie vor allem Klein- und Mittelbetriebe. Ganz konkrete Zahlen möchte ich Ihnen für unsere großen Gewerkschaften IG Metall und IG BCE nennen. Bei diesen beiden Gewerkschaften denken ja viele erst einmal an Großbetriebe. Doch selbst die IG Metall organisiert 9.485 Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten. Lediglich 3.900 Unternehmen überschreiten die Beschäftigtengrenze von 200. Bei der IG BCE werden von den 4.161 Unternehmen ihres Organisationsbereichs lediglich 1.310 eine individuelle Anfrage bearbeiten müssen. Wie wirksam der Auskunftsanspruch in der Praxis sein wird, muss sich erst noch zeigen.

Seine Nutzung durch eine Betroffene ist jedenfalls äußerst voraussetzungsvoll: Sie muss das Recht auf individuelle Auskunft kennen. Sie muss wissen, ob das Unternehmen mehr als 200 Beschäftigte hat und sie überhaupt ein Recht auf Auskunft hat. Sie muss zwei Entgeltbestandteile identifizieren und auswählen, und sie muss wissen, ob ihr Unternehmen tarifgebunden bzw. tarifynwendend ist, denn dann bezieht sich die Vergleichsauskunft auf Beschäftigte der gleichen Entgeltgruppe, oder ob ihr Unternehmen nicht tarifgebunden oder tarifynwendend ist, denn dann kann eine Vergleichstätigkeit benannt werden. Als Antwort erhält die Betroffene schließlich einen auf Vollzeitäquivalente hochgerechneten Medianwert des Entgelts. Sie weiß dann also, ob ihr Gehalt höher, geringer oder gleich dem Medianwert der Vergleichsgruppe ist – das ist äußerst interessant. Es ist aber keine Information, die Entgeltdiskriminierung bestätigt oder ausschließt. Ob der individuelle Auskunftsanspruch dazu führt, dass der Arbeitgeber Entgeltdiskriminierung einräumt und dann in Zukunft mehr bezahlt, ist mehr als fraglich. Als Gewerkschaften halten wir es schon auch für eine Zumutung, dass Kolleginnen und Kollegen ihr Recht auf gleiche Bezahlung bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit dann allein durchsetzen sollen. Wir sehen hier den Gesetzgeber schon in der Pflicht, auch geltendes Recht umzusetzen. Durch die Nutzung des individuellen Auskunftsanspruchs wird das Arbeitsverhältnis immer belastet, immer. Da hilft dann auch das Maßregelungsverbot des § 9 EntgTranspG-E wenig. Besser wäre die Einführung eines Verbandsklagerechts, die Ausführungen von Frau Egenberger dazu kann ich nur unterstützen. Das Gesetz ist an vielen Stellen unnötig kompliziert.

Der Vorsitzende: Frau Hannack, können wir die restlichen Ausführungen bei der Beantwortung mit hineinpacken oder schaffen wir es gerade noch schnell?

Elke Hannack (DGB Bundesvorstand): Ja, zumindest versuche ich es ganz schnell. Die Definition der Tarifbindung muss vereinfacht werden und es muss auch die Möglichkeit unterbunden werden, dass sich möglichst viele Unternehmen als tarifynwendend einordnen können. Da will ich insbe-



sondere noch einmal den Weg der Kirchen ansprechen, nämlich zu versuchen, den Dritten Weg der Kirchen mit einer Tarifbindung gleichzusetzen. Das ist für uns absolut unakzeptabel. Wir möchten natürlich auch, dass die vorgesehenen Berichtspflichten wirklich zielführend eingesetzt werden können. Ich will aber dennoch sagen, trotz all der Kritik ist es gut, dieses Entgelttransparenzgesetz jetzt auf den Weg zu bringen, es muss aber an einigen Stellen besser werden. Dafür können Sie im parlamentarischen Verfahren sorgen. Beziehen Sie alle Unternehmen in den Geltungsbereich des individuellen Auskunftsanspruchs ein und verpflichten Sie die großen Unternehmen zur Anwendung von Lohnprüfverfahren.

Der **Vorsitzende**: Herzlichen Dank, Frau Hannack, wobei ich Wert auf die Feststellung lege, dass ich Ihnen aufgrund geduldigen Zuwartens etwas länger Zeit für Ihre Ausführungen gelassen habe. Ich möchte an dieser Stelle sehr herzlich Frau Dr. Christina Boll begrüßen, die gerade eingetroffen ist. Wir werden zunächst mit den weiteren Eingangsstatements der Sachverständigen fortfahren und Ihnen am Ende Gelegenheit geben, Ihr Statement vorzutragen. Sind Sie damit einverstanden? Gut, dann kommen wir als Nächstes zu Frau Gisela Ludewig vom Deutschen Juristinnenbund e.V. hier in Berlin. Bitte schön.

Gisela Ludewig (Deutscher Juristinnenbund e. V.): Guten Tag, meine sehr geehrten Damen und Herren, auch ich bedanke mich sehr für die Einladung zu dieser Anhörung. Ich bin selbstständige Rechtsanwältin und Fachanwältin hier in Berlin und Mitglied im Deutschen Juristinnenbund, für den ich heute hier sprechen darf. Wir begrüßen es sehr, dass der Gesetzgeber endlich etwas unternehmen will, um das Gebot des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen, denn dazu ist er verpflichtet.

Der ursprüngliche Entwurf des Gesetzes vom Dezember 2015 enthielt auch Regelungen, die der Transparenz gedient hätten, so z. B. den Hinweis, dass ein arbeitsvertragliches Verbot mit Kolleginnen und Kollegen über das eigene Entgelt zu reden, nicht eingehalten werden muss. Denn solche

Klauseln sind durch die Rechtsprechung für unzulässig erklärt worden, was sich aber kaum herumgesprochen hatte. Der ursprüngliche Entwurf enthielt auch die Vorschrift, dass in Stellenausschreibungen das vorgesehene Mindestentgelt anzugeben sei sowie den Hinweis, dass es sich beim Anspruch auf Nachzahlung des nach dem Entgeltgleichheitsgebot geschuldeten Entgelts um einen Erfüllungsanspruch handelt, nicht etwa um Schadensersatz. Darüber hinaus enthielt der Entwurf den Hinweis, dass für diesen Erfüllungsanspruch ausschließlich die Verjährungsfrist des BGB von drei Jahren und nicht etwa die zweimonatige Frist nach dem AGG gilt. Der ursprüngliche Entwurf sah ferner einen individuellen Auskunftsanspruch für alle Entgeltbestandteile vor und keine Ausnahme für tarifliche Regelungen hinsichtlich der Frage, ob sie gleiches Entgelt auch für gleichwertige Arbeit gewährleisten. Vor allem gab es in ihm die Verpflichtung zur betrieblichen Überprüfung, jedenfalls für Arbeitgeber mit mindestens 500 Beschäftigten, ob die in ihren Betrieb gezahlten Entgeltbestandteile und die angewandten Entgeltbedingungen dem Entgeltgleichheitsgebot entsprechen.

All dies ist im vorliegenden Gesetzentwurf nicht mehr enthalten, so dass Transparenz nicht wirklich hergestellt wird. Besonders kritikwürdig finden wir es, dass das Kernstück des ursprünglichen Entwurfs, die Verpflichtung, eine betriebliche Entgeltgleichheitsprüfung durchzuführen, auf der Strecke geblieben ist. Nun werden Arbeitgeber nur noch aufgefordert, solche Prüfungen auf freiwilliger Basis durchzuführen. Wir haben schon gehört, dass die Erfahrung zeigt, dass dies nichts bringt. Eine solche Regelung brauchen wir nicht. Arbeitgeber sind nach der geltenden Rechtslage nicht gehindert, ihre Entgeltsysteme und ihre Entgeltpraxis dahingehend zu überprüfen, ob Entgeltgleichheit gewährleistet ist. Wenn sie es in ihrer großen Mehrheit dennoch nicht getan haben, spricht nichts dafür, dass eine bloße Aufforderung ihr Verhalten ändern wird. Es ist schließlich nicht zu übersehen, dass entgegenstehende ökonomische Interessen vorliegen. Aus unserer Sicht ist es daher unerlässlich, die Arbeitgeber zu betrieblichen Entgeltgleichheitsprüfungen zu verpflichten und zwar auch in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten.



Auch die im ursprünglichen Entwurf aus guten Gründen vorgesehene Anforderung an die Verfahren zur Überprüfung und die Zertifizierung der Verfahren durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist leider entfallen. Wenn das Gesetz aber nicht sicherstellt, dass nur solche Prüfverfahren angewendet werden, die geeignet sind, Diskriminierungen und Diskriminierungspotenziale aufzudecken und wenn Unternehmen frei sind in der Wahl, auch solche Verfahren zu nutzen, die nicht dazu geeignet sind, könnten sie sich fälschlicherweise mit der Diskriminierungsfreiheit rühmen. Deswegen ist eine Verpflichtung zur Anwendung ausschließlich zertifizierter Prüfverfahren aus Gründen der Rechtssicherheit unerlässlich. Die im Gesetz behauptete Einbeziehung von Tarifverträgen, deren Überprüfung aber real ausgeschlossen ist, sollte ehrlicherweise herausgenommen werden und das Gesetz sollte sich offen auf die Herstellung von Transparenz im betrieblichen Bereich beschränken. Die Tarifvertragsparteien sollten verpflichtet werden, ihre Tarifverträge in eigener Verantwortung zu überprüfen. Zudem wird ohne die Einführung eines arbeitsgerichtlichen Verbandsklagerechts die Entgeltdiskriminierung, die ein Drittel der statistisch festgestellten Entgeltlücke ausmacht, nicht beseitigt werden. Zusammenfassend: Der Gesetzentwurf bedarf einer grundlegenden Überarbeitung. Vielen Dank.

Kerstin Oster (Berliner Wasserbetriebe): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Abgeordnete, sehr geehrte Damen und Herren, zunächst möchte ich mich sehr herzlich für die Einladung zur heutigen Anhörung bei Ihnen bedanken. Ich denke, dass es sehr wichtig ist, dass auch die Unternehmen selbst die Möglichkeit haben, sich im Rahmen dieses Gesetzgebungsprozesses aktiv einzubringen. Mich freut es umso mehr, dass Sie die Berliner Wasserbetriebe hier als einziges Unternehmen eingeladen haben. Ich sehe das auch als Bestätigung unserer Arbeit, die wir täglich leisten. Wir sind zwar hier das einzige Unternehmen, aber ich spreche nicht für die Unternehmen insgesamt. Unser Weg ist und soll keine Blaupause sein. Deshalb werde ich mich heute auch darauf beschränken, Ihnen von unserer Praxis bei den Berliner Wasserbetrieben zu berichten. Aber ich denke, wir können mit unseren Erfahrungen durchaus dem einen oder anderen Argument und den stellen-

weise geäußerten Befürchtungen im Zusammenhang mit diesem Gesetzentwurf entgegenzutreten. Da wir gleich noch genug Gelegenheit haben werden, die Details zu besprechen, will ich zu Beginn einige wenige Punkte herausgreifen. Ich mache das in Form von drei Thesen.

Erste These: „Transparenz ist unverzichtbar auf dem Weg zur Gleichstellung.“ In der Betriebswirtschaft gibt es den Dreischritt – Ziele, Strategien, Maßnahmen. Wenn unser Ziel die Gleichstellung ist und wir hier offensichtlich ohne den Gesetzgeber nicht wesentlich weiterkommen, dann ist dieses Entgelttransparenzgesetz eine durchaus sinnvolle Maßnahme. Juristen würden dazu sagen eine „conditio sine qua non“. Übersetzt heißt dies: Eine Bedingung, die nicht hinweg gedacht werden kann, ohne dass das Ziel verwirklicht werden kann. Gleichstellung ohne Transparenz gibt es nicht. Ich bin auch Mutter. Ganz selbstverständlich will ich, dass meine Tochter die bestmöglichen Chancen hat, sich selbst zu verwirklichen. Und das schließt selbstverständlich ein, dass „bestmöglich“ heißt, genauso wie für ihre männlichen Freunde. Ich sage: Wir brauchen Transparenz auf dem Weg zur Gleichstellung.

Zweite These: „Unternehmen kommen um erhöhte Transparenz gar nicht mehr herum.“ Unternehmen stehen heute nicht mehr nur im Wettbewerb mit anderen Unternehmen, sondern auch um die besten Köpfe. Als Personalvorständin des Branchenführers Berliner Wasserbetriebe kann ich sagen: Wir leben mittlerweile auf einem Arbeitnehmermarkt, auf dem sich die Arbeitgeber attraktiv für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber präsentieren müssen, damit sie für die Zukunft gut aufgestellt bleiben. Die jungen Leute sind nicht mehr die der „Generation Praktikum“ der 1990er Jahre, in der sich ein unsicherer Job mit schlechter Bezahlung dem nächsten unsicheren Job mit schlechter Bezahlung anschloss. Die jungen Leute können heute in der Regel auswählen und schauen sehr genau, ob ihr künftiger Arbeitgeber Werte wie Vielfalt, Respekt, Chancengleichheit und Gleichstellung lebt oder nur auf Instagram schicke Bilder dazu postet. Wer Gleichstellung nicht lebt und nicht aktiv gegen Missstände eintritt, wird in Zukunft Probleme bekommen oder andersherum: Transparenz ist eine Chance.



Dritte These: „Es liegt an uns.“ Man kann sicher trefflich über jedes Detail des Gesetzentwurfes streiten und es ist auch wichtig, dass wir das heute tun. Aber klar ist, dass der Gesetzgeber nicht alles regeln kann und auch nicht regeln soll. Wenn Arbeitgeber hier nach Subsidiarität rufen und sich gar diskriminiert fühlen, dann sage ich: Wir haben es in unserem Unternehmen doch selbst in der Hand, Transparenz und Gleichstellung auch so zu verwirklichen. Dieses Gesetz kann dafür ein Baustein sein, vielleicht ein kleiner, aber einer mehr auf unserem gemeinsamen Weg. Ich freue mich auf Ihre Fragen und vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Henrike von Platen (Forum Equal Pay Day): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, liebe Abgeordnete, ich danke sehr für die Einladung als Vertreterin des Forums Equal Pay Day eine paar sachkundige Anmerkungen machen zu können. Wir feiern dieses Jahr gemeinsam am 18. März den zehnten Equal Pay Day. Nun ja, feiern ist vielleicht das falsche Wort, aber es ist auch die falsche Zahl. Denn faire Bezahlung diskutieren wir schon sehr viel länger.

Als der Equal Pay Day 2008 nach Deutschland kam, war er in den USA bereits zwanzig Jahre alt. Schon 1919 war bei der Gründung des ersten BPW-Clubs in den USA der Leitgedanke die „economic equality of the sexes“, also die ökonomische Gleichstellung der Geschlechter. Und in Deutschland schrieb die deutsche Sozialreformerin Alice Salomon 1906 das Buch „Die Ursachen der ungleichen Entlohnung von Männer- und Frauenarbeit“. Das war vor 111 Jahren. Obwohl nach Alice Salomon sogar ein ICE benannt wurde, geht es mit der Entgeltgleichheit bis heute nur im Schneckentempo voran. Noch immer reden wir nach 111 Jahren über 21 Prozent reale strukturelle Gehaltslücke. Ich denke, wir sind uns also alle darin einig, dass es dringend an der Zeit ist, endlich eine Lösung zu finden. Das Gesetz, über das wir hier heute reden, ist nicht die Lösung, aber es ist Teil der Lösung.

Keine Frage: Es gibt 1000 Gründe, warum Frauen weniger verdienen als Männer: weil sie nicht arbeiten, jedenfalls nicht erwerbstätig sind, weil sie

in Teilzeit arbeiten, weil sie weniger Verantwortung übernehmen, weil sie seltener Führungspositionen übernehmen, weil sie zu Hause bleiben, Kinder hüten, Eltern pflegen oder weil sie Berufe ergreifen, die schlechter bezahlt sind und vielleicht auch, weil viele von ihnen schlechter verhandeln als Männer. Alles das schafft das Gesetz nicht aus der Welt. Es wird nicht alle Ungerechtigkeiten beseitigen. Das eierlegende Wollmilch-Gesetz wurde eben leider tatsächlich noch nicht erfunden. Aber das Gesetz leistet etwas sehr Wichtiges. Es wird strukturelle Benachteiligung, also konkrete Ungerechtigkeiten, die in jeder Statistik auftauchen, die es unbewusst gibt, von denen wir aber abstrakt wissen, dass es sie gibt, bewusst und sichtbar machen. Es schafft Transparenz und hilft Unternehmen, für gerechte Bezahlung zu sorgen.

Vielleicht werden Sie jetzt fragen: Aber was hindert denn die Unternehmen überhaupt daran, gerecht zu bezahlen? Genau das ist das Erstaunlichste an diesem Thema. Es gibt niemanden, der Frauen schlechter bezahlen möchte. Niemand stellt sich hin und sagt: „Klar bezahle ich Frauen schlechter, es sind ja Frauen“, obwohl ich gerade vor wenigen Tagen durchaus jemanden gehört habe, an den Sie auch gerade alle denken. Egal mit welchem Unternehmen ich spreche, alle wollen gerechte Bezahlung und doch stellen wir unter dem Strich fest, es gibt sie, die Lohnlücke. Und selbst wenn wir sie bereinigen, wenn wir sie polieren, wenn wir sie putzen, am Ende bleibt ein Unterschied. Manchmal zwei, drei oder sieben Prozent, je nachdem wer rechnet, je nachdem welche Zahlen genommen werden. Aber drei bis sieben Prozent weniger Gehalt, die durch nichts zu erklären sind außer dem Geschlecht?

Trotzdem machen wir einen großen Fehler, wenn wir bei dem Gesetz nur über den Gender Pay Gap reden. Genau genommen machen wir zwei Fehler. Erstens: Es geht nicht nur um Frauen. Frauen sind keine Randgruppe und keine Minderheit, Frauen sind die Hälfte der Menschheit. Die Gleichbehandlung aller Menschen ist ein Grundrecht und wir reden hier über eine Ungerechtigkeit, die mindestens die Hälfte der Menschen betrifft. Zweitens: Das Gesetz betrifft nicht nur Frauen. Es betrifft auch Männer. Männer, die ungerecht bezahlt



werden, weil sie einer bestimmten Ethnie oder Nationalität angehören oder aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer religiösen Überzeugung. Es gibt in Deutschland eine große Anzahl Beschäftigter, die für gleiche und gleichwertige Arbeit nicht gleich bezahlt werden. Um diese geht es bei dem Gesetz, um Beschäftigte in Unternehmen ab einer bestimmten Größe. Das Gesetz allein kann die Ungerechtigkeit nicht aus der Welt schaffen, aber es kann sie sichtbar machen; eine Ungerechtigkeit, über die Konsens besteht, dass wir sie nicht haben wollen. Wir wollen nicht, dass Menschen dafür bezahlt werden, was sie sind, sondern dafür, was sie leisten – unterschiedlich viel, je nachdem was sie tun. So wollen wir das. So finden wir das gerecht. Damit wir das nicht vergessen, damit wir niemanden unbewusst diskriminieren, damit sich keine alten Gewohnheiten einschleichen, dazu brauchen wir das Gesetz. Es wird Unternehmen und ihre Beschäftigten darin unterstützen, den allseits vorhanden guten Willen in die Tat umzusetzen.

Damit sind wir noch längst nicht am Ziel, aber das Gesetz ist ein erster guter Schritt auf einem langen weiten Weg zur Lohngerechtigkeit. Das Gesetz ist ein Turbomacher, ein Tempomacher, ein Turbo, der sich nach 111 Jahren mühsamer Diskussion aus dieser Fortschrittsschnecke vielleicht in eine Fortschrittsschildkröte verwandelt. Wissen Sie eigentlich was eine Schnecke ruft, die auf einer Schildkröte reitet? Sie ruft: „Hui!“ . Deswegen können wir uns freuen, wenn dieses Gesetz endlich beschlossen wird. Dann rufen wir auch „hui!“ und machen uns wieder an die Arbeit. Denn es gibt noch genug zu tun und ich hoffe, dass wir dann gemeinsam am 18. März darüber diskutieren, wie wir weitere notwendige Schritte angehen können. Herzlichen Dank.

Der **Vorsitzende**: Herzlichen Dank, Frau von Platen. Ich darf an dieser Stelle auch die Vorsitzende des Rechtsausschusses des Deutschen Bundestages, Frau Renate Künast, in unseren Reihen sehr herzlich begrüßen. Wir fahren fort mit Frau Christina Ramb von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Bitte schön.

Christina Ramb (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. – BDA): Meine Damen und Herren, auch ich bedanke mich herzlich für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Ich denke, wir sind uns hier alle über die Zielsetzung einig, nämlich dass wir eine gleiche Bezahlung von Männern und Frauen brauchen, dass mehr Frauen vollzeitnah oder in Vollzeit arbeiten, dass sie öfter in Berufen mit höherem Einkommen und öfter in Führungspositionen arbeiten und vor allem auch, dass sie bessere Einkommens- und Altersvorsorgeperspektiven haben. Wir Arbeitgeber – das wurde bereits mehrfach gesagt – brauchen dringend motivierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Insofern kann es sich auch kein Unternehmen leisten, diese zu diskriminieren. Es liegt den Unternehmen und allen Arbeitgebern auch daran, motivierte Mitarbeiter zu haben, die sie binden können. Dies setzt ein diskriminierungsfreies Umfeld und die Einhaltung von Recht und Gesetz voraus.

Die Arbeitgeberverbände setzen sich deswegen auch für eine Angleichung der Erwerbsbiografien von Männern und Frauen ein. Wir sehen hier Maßnahmen wie den Ausbau von hochwertigen, bedarfsgerechten Ganztagskinderbetreuungseinrichtungen, die den neuen Anforderungen der Arbeitswelt auch entsprechen, bezahlbare Kindertageseinrichtungen, aber auch mehr Ganztagsschulen als wichtig an. Wir setzen uns dafür ein, dass sich die Berufsorientierung stärker darauf konzentriert, dass sich die Einkommens- und Karriereperspektiven von Berufen auch in der Beratung niederschlagen, und zwar schon in den Schulen. Wir setzen uns auch dafür ein, dass die Fehlerrisiken im Steuer- und Sozialrecht beseitigt werden, die dazu führen, dass die Alleinverdiener-Ehe im Regelfall immer noch besser durch den Staat finanziert wird. Ferner setzen wir uns vor allem für eine partnerschaftlichere Aufteilung von Fürsorge und Erwerbsarbeit ein.

Das alles sind Aufgaben, die vor allem gesellschaftliche Handlungen und Veränderungen voraussetzen und auch Handlungen des Gesetzgebers bzw. der Exekutive und die – hier widerspreche ich – wir als Arbeitgeber eben nicht in der Hand haben. Als Tarifvertragsparteien sind wir für transparente und gerechte Entgeltstrukturen



zuständig, die funktions- und nicht personenbezogen sind.

Der Gesetzentwurf – und auch hier widerspreche ich – verfehlt das Ziel, genau diese Angleichung der Erwerbsbiografien zu erreichen. Zudem ist der damit verbundene Aufwand nach wie vor zu groß. Die unbereinigte Entgeltlücke, die hier als Beleg für Fehlverhalten in Betrieben dargelegt wurde, ist eigentlich nur der Beleg für unterschiedliches Erwerbsverhalten, insbesondere Berufswahlverhalten, Branchenwahl, die Wahl von Führungspositionen. Die Ursachen hierfür sehe ich im bestehenden Mangel bei der Kinderbetreuungsinfrastruktur, in den vielfach verfestigten Vorstellungen von Erwerbsverläufen und Aufgabenverteilungen – die OECD hat hierzu in der vergangenen Woche beeindruckende Fakten dargelegt – sowie vor allem in den gesellschaftlichen Rollenbildern und Haltungen, und nicht an dem, was im Betrieb passiert.

Der Gesetzentwurf setzt einzig und allein beim Arbeitgeber an. Die bereinigte Entgeltlücke – das wurde hier schon mehrfach erwähnt – ist kein Beleg für Diskriminierungen im Unternehmen, denn dafür gibt es keine wissenschaftlichen Belege. Sie ist auch kein Beleg dafür, dass es im Unternehmen beim gleichen Arbeitgeber, bei der gleichen Tätigkeit und der gleichen Qualifizierung Ungleichbehandlungen gibt. Im Gegenteil: Auch das Statistische Bundesamt weist darauf hin, dass es unterschiedliche Kriterien gibt, die bei dieser Lücke nicht berücksichtigt wurden.

Ich möchte noch etwas zum auch mehrfach vorgebrachten Vorwurf sagen, es würde hier Aufwand mit Rechten gleichgesetzt. Es ist einfach eine Frage der Verhältnismäßigkeit, wenn man diese im Betrieb verankerten Ursachen gleichzeitig ins Verhältnis setzt zu dem Aufwand, der jetzt durch das Gesetzgebungsverfahren ausgelöst wird. Der Aufwand ist nach wie vor zu hoch und es geht nur um dieses Verhältnis und den Interessenausgleich, der erfolgen muss. Verbesserungen wurden erzielt. Diese wurden hier mehrfach genannt. Wir erkennen das auch an. Im Rahmen der Sozialpartnergespräche wurden einige Veränderungen er-

reicht, z. B. dass es keinen zusätzlichen Erfüllungsanspruch gibt, dass es weitere Wahlrechte für den Arbeitgeber gibt und dass die Nichtigkeit von Vertraulichkeitsabreden und die Angaben der Mindestentgelte bei den Stellenausschreibungen entfallen sind.

Zu den Verbesserungsbedarfen: Wir hätten gerne noch Veränderungen dahingehend, dass sich der Auskunftsanspruch nur auf das Grundentgelt bezieht und die zwei zusätzlichen Entgeltbestandteile entfallen. Viele Arbeitgeber werden sich verpflichtet fühlen, die Unterschiede zu rechtfertigen und gerade dies wird zu weiteren Mehraufwänden führen. Dazu kann ich nachher ausführen.

Ein letztes Wort noch zum Erfüllungsaufwand: Die Berechnungen des jährlichen Erfüllungsaufwandes sind deutlich zu niedrig angesetzt und wir fordern auch, dass es keine Ausnahme vom „One-in, one-out“-Prinzip gibt. Vielen Dank.

Prof. Dr. Gregor Thüsing (Universität Bonn): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, meine sehr verehrten Damen und Herren, herzlichen Dank, dass ich hier sein darf. Ein lieber Kollege, den Sie auch ab und zu als Sachverständigen begrüßen dürfen, hat mir einmal gesagt, bei solchen Anhörungen könnte man eigentlich auch Liebesgedichte auf Tschechisch vortragen, das hätte den gleichen Effekt. Ich glaube das nicht. Wer sich drei Stunden Zeit für die Anhörung von Sachverständigen nimmt, dem ist es ernst mit diesem Gesetz und der hat auch ein hörendes Ohr für die Argumente, die hier dargelegt werden, und wird diese wägen und aufnehmen. Weil ich das glaube, will ich einige Punkte vortragen, die jenseits aller politischen Couleur von allen mitgetragen werden können, weil sie nicht die rechtspolitische Seite des Vorhabens betreffen, bei der wir uns alle einig sind und zu der ein Jurist letztlich auch nichts sagen kann, sondern allein die handwerkliche Seite des Gesetzentwurfes. Wie kann der, der das Anliegen dieses Gesetzes voll und ganz unterstützt – und das bin nicht nur ich, sondern das sind alle hier – zur Verbesserung beitragen?

Drei Punkte: Erstens scheint mir der Auskunftsan-



spruch, das zentrale Element dieses Gesetzgebungsverfahrens, in der jetzigen Form nicht geeignet zu sein, auch nur irgendetwas zur Beseitigung des Gender Wage Gap beizutragen, so hoch oder so gering die Lücke auch ausfallen mag. Das wird schon durch einen flüchtigen Blick deutlich. Die Information, die ich erfrage, ist gänzlich ungeeignet, um die Entgeltdiskriminierung darzulegen. Denn ich habe einen Anspruch auf die Auskunft, wie hoch der statistische Median derjenigen Angehörigen des anderen Geschlechts ist, die die gleiche oder eine gleichwertige Tätigkeit ausüben. Weil ich aber nur den Median des anderen, nicht aber des eigenen Geschlechts kenne, hat dies keine Aussagekraft, zumal ich auch keine Auskunft darüber bekomme, was denn das andere Geschlecht durchschnittlich verdient. Insofern bleibt es eine unvollkommene Information, wenn nur nach dem Median gefragt wird. Denn dann wird es selbst bei vollständig diskriminierungsfreien Entgeltstrukturen immer ein Indiz dafür geben, dass entweder die männliche oder die weibliche Seite diskriminiert wird, je nachdem wo und ob eine Frau oder ein Mann aus dem unteren oder oberen Gehaltsbereich gefragt wird. Ich habe dies in meinen schriftlichen Ausführungen noch etwas deutlicher dargelegt und lege Ihnen daher deren Lektüre sehr ans Herz.

Der zweite Punkt: Weil die Information so unvollkommen ist und letztlich nichts über eine Diskriminierung sagt, muss auch die Beweislastregelung angepasst werden. Da sie nicht im Koalitionsvertrag ausdrücklich vereinbart wurde, habe ich ein bisschen die Hoffnung, dass da tatsächlich noch einmal Hand angelegt wird. Die Beweislastregelung, die in der Begründung drin steht, ist missglückt. Man orientiere sich an § 22 AGG. Orientieren ist ein deutungsschwaches Verb. Was immer auch Orientierung heißt, es gibt keine Gemeinsamkeit mit dem, was wir schon in § 22 AGG haben. Denn diese Regelung ist eine überschießende Sanktionsregelung. Die Beweislastregelung des § 22 AGG bezieht sich allein auf die Frage der Rechtfertigung einer festgestellten Ungleichbehandlung. Hier geht es um die Frage, ob überhaupt eine Ungleichbehandlung vorliegt und nicht um die Frage der Rechtfertigung. Das heißt wir haben insofern einen ganz anderen Punkt, wo angesetzt wird.

Darüber hinaus ist auch unklar, was passieren soll, wenn diese Information nachgeholt werden sollte. Wenn Sie strukturimmanent denken, dann können Sie der Nicht-Antwort des Unternehmens zwar eine Beweislastverteilung zubilligen, aber wenn Sie an der Auskunft, die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bekommen hätte, anknüpfen, kann das nur die Information sein, dass unterstellt wird, in einem zukünftigen Prozess, solange diese Auskunft nicht nachgeholt wird, dass der Median des Verdienstes des jeweils anderen Geschlechts über dem Median des eigenen Verdienstes liegt. Das könnte man aufgrund der Nicht-Beantwortung der Frage unterstellen. Alles andere, so wie es jetzt formuliert ist, ist eine überschießende Sanktionsregelung, die kein Vorbild im bisherigen Zivilprozessrecht und auch nicht im arbeitsrechtlichen Prozess hat.

Liegt einem dieses Gesetz am Herzen – und deswegen sind wir ja alle hier –, sollte man sich auch noch einmal das Entgeltprüfungsverfahren anschauen. Dieses wird, so wie es hier steht, ein „dead letter law“ sein. Denn einerseits ist es freiwillig, andererseits besteht eine Verpflichtung, die Belegschaft über das Ergebnis zu informieren. Wenn am Ende dieser Prüfung herauskommt, dass alles wunderbar gerecht zugegangen ist, dann bräuchte es letztlich eine solche Überprüfung nicht. Wenn ich aber merke, hier wurden Fehler begangen, dann muss ich das der gesamten Belegschaft gegenüber kundtun und würde damit eine Klagewelle einleiten. Welcher „Personaler“, der die freie Wahl hat, das zu tun oder nicht zu tun, könnte sich ohne Schadensersatzforderungen seitens seines Arbeitgebers dafür entscheiden, dieses Verfahren einzuleiten?

Ein dritter kurzer Punkt: Der jetzige Gesetzentwurf ist handwerklich schon deutlich besser als der ursprüngliche Entwurf. Er hat aber immer noch erschreckend viele Rechtsförmlichkeitsfehler. Ich war schon sehr häufig Sachverständiger, aber ich habe noch keinen Gesetzentwurf gesehen, der handwerklich so schlecht gemacht ist wie der Vorliegende. Machen Sie sich daher die Mühe, wenigstens die peinlichsten Fehler in einer Rechtsförmlichkeitsprüfung noch zu beseitigen. Herzlichen Dank.



Dr. Christina Boll (Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut – HWWI): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Abgeordnete, sehr geehrte Damen und Herren, auch ich danke Ihnen vielmals für die Einladung und bitte, meine Verspätung zu entschuldigen. Ich beginne mit der ökonomischen Relevanz des Themas. Deutschland hat mit 21 Prozent eine der höchsten Lohnlücken im europäischen Vergleich. Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern schafft nicht nur individuelle Nachteile, sie kann auch gesamtwirtschaftliche Nachteile für Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit der Volkswirtschaft mit sich bringen. Dafür ist es vollkommen unerheblich, was die Ursachen für die Lücke sind. Denn der Lohnnachteil der Frauen auf dem Arbeitsmarkt mindert die Leistungsanreize von Frauen, die Anreize auf den Arbeitsmarkt einzutreten genauso wie die Anreize im bestehenden Job, gute Leistungen zu erbringen und beruflich aufzusteigen. Wenn wir wollen, dass die Frauen ihr Bestes geben, müssen wir sie auch genauso gut bezahlen wie die Männer. Dies dient nicht nur der besseren Potenzialausnutzung, sondern auch der Stabilisierung unserer Sozialsysteme.

Damit komme ich zum nächsten Punkt, der Statistik zum Gender Pay Gap. Was kann sie und was kann sie nicht? Die Lohnlücke wird in dem üblichen Zerlegungsverfahren in einen sogenannten erklärten und einen unerklärten Teil aufgespalten. Der erklärte Teil misst, wieviel Einkommen Frauen deshalb weniger als Männer verdienen, weil sie über andere Merkmale als Männer verfügen, etwa weil sie andere Berufe ausüben, häufiger Teilzeit arbeiten und was sonst noch an Merkmalsunterschieden messbar ist. Der unerklärte Teil stellt eine Restgröße dar. Er misst die Differenz zwischen der gesamten Lücke und ihrem erklärten Teil.

Vorab ist Folgendes festzuhalten: So wenig, wie die erklärte Lücke zwingend frei von Diskriminierung ist, so wenig darf die unerklärte Lücke mit Diskriminierung gleichgesetzt werden. Die Statistik zum Gender Pay Gap ist nicht in der Lage, Diskriminierung zu verorten. Sie ist aber sehr wohl in der Lage, und darin ist sie gut, Prüfaufträge an Unternehmen, Sozialpartner, Staat und Gesellschaft zu formulieren und damit die Leitplanken des

Handlungsbedarfs zu markieren.

Als erster Prüfauftrag ist im Hinblick auf die erklärte Lücke zu fragen: Haben Frauen und Männer tatsächlich denselben Zugang zu gut bezahlten Jobs? Gehaltsunterschiede können auch Ausdruck dafür sein, dass Frauen und Männern unterschiedliche Jobeigenschaften unterschiedlich wichtig sind. Das wäre an sich nicht zu beanstanden. Unerwünscht und ineffizient hingegen wären ungleiche Zugangschancen der Geschlechter zu gut bezahlten Jobs. Die empirische Evidenz, zu der ich eine Auswahl in meiner schriftlichen Stellungnahme aufgelistet habe, begründet einige Zweifel daran, dass Erwerbsunterbrechungen und Teilzeit ausschließlich auf Wahlentscheidungen von Frauen zurückzuführen sind und wenn doch, dann oftmals nur unter den gegebenen Rahmenbedingungen. Neben den Betrieben ist auch der Staat gefordert, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Frauen, die Vollzeit arbeiten wollen, die führen wollen, die auf eine Babypause verzichten wollen, dies alles auch tun können, und zwar ohne auf Kinder verzichten zu müssen.

Letztlich kann die Schlüsselfrage der gleichen Zugangschancen aber nicht durch die Statistik, sondern ausschließlich auf der betrieblichen Ebene geklärt werden, das heißt in jedem einzelnen Unternehmen. Ein zweiter Prüfauftrag, den die Statistik uns aufgibt, stellt sich ganz unabhängig vom Geschlecht: Wieviel Geld ist uns welche Arbeit in einer alternden Gesellschaft eigentlich wert? Warum wird für Teilzeitarbeit pro Stunde oft weniger bezahlt als in Vollzeitjobs? Schließlich der dritte Prüfauftrag, diesmal wieder geschlechtsspezifisch: Warum verdienen Frauen weniger als Männer mit vergleichbaren, beobachtbaren Merkmalen? Nicht alles, was für Gehaltsunterschiede sorgt, ist in den Daten auch messbar, und nicht alles davon ist Diskriminierung. Daher wäre es falsch, die bereinigte Lohnlücke komplett unter Generalverdacht zu stellen. Allerdings gibt es auch hier erklärungsbedürftige Sachverhalte, z. B. warum Männer in der Regel für Teilzeit und berufliche Auszeiten stärker im Lohn gestraft werden als Frauen. Wenn nicht nach Produktivität, sondern danach bezahlt wird, was gesellschaftlich akzeptabel erscheint und was nicht, dann müssen wir uns fragen, inwiefern diese Bewertungen in der Arbeitswelt des



21. Jahrhunderts gerechtfertigt sind und inwiefern sie tragfähig sind. Solange die Frage gleicher Zugangschancen der Geschlechter im Raum steht, muss die gesamte Lohnlücke, nicht nur der bereinigte Teil, Gegenstand der wissenschaftlichen Analyse, der politischen Agenda und des betriebspraktischen Handelns bleiben. Das Verdienst des Entgelttransparenzgesetzes ist es meines Erachtens schon jetzt, dass diese wichtigen Fragen jetzt intensiver diskutiert werden als zuvor. Aus ökonomischer Sicht ist das Entgelt nichts anderes als der Preis des Faktors Arbeit. Während sich über Gerechtigkeit unter Ökonomen trefflich streiten lässt, ist die Bedeutung von Preistransparenz für funktionierende Märkte vollkommen unstrittig. Ich halte das Gesetzesanliegen daher aus ökonomischer Sicht für wichtig und richtig. Vielen Dank.

Der **Vorsitzende**: Gut. Herzlichen Dank. Wir kommen nun zur ersten Frage- und Antwortrunde von 50 Minuten. Ich rufe die Fraktionen nacheinander auf und es steht ihnen jeweils ein bestimmtes Zeitbudget für die Fragen und die Antworten darauf zu Verfügung. Für die Gäste und für die Zuschauer im Netz oder an den Fernsehgeräten zur Information, wir wenden die sogenannte Berliner Stunde an, d. h., die Fraktionen erhalten Frage- und Antwortzeiten entsprechend dem Stärkeverhältnis der Fraktion. Das sind bei der CDU/CSU-Fraktion für die erste Runde 22 Minuten, bei der SPD 14 Minuten, bei den Linken 7 Minuten und bei den Grünen ebenfalls 7 Minuten. Der Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist ein verkleinertes Spiegelbild des Plenums und gibt insofern den Wählerwillen wieder, deshalb auch die zugeteilte Redezeit. Ich werde darauf achten, dass wir die Zeiten möglichst einhalten, außerdem wäre ich dankbar, wenn jede Fragestellerin, jeder Fragesteller in einem Beitrag maximal zwei Fragen an einen oder zwei Sachverständige richten würde. Als erste Fragestellerin rufe ich die Berichterstatterin der CDU/CSU-Fraktion, Frau Kollegin Ursula Groden-Kranich, auf. Bitte schön.

Abg. **Ursula Groden-Kranich** (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender, vielen Dank, liebe Sachverständige. Ich habe zwei Fragen an Frau Dr. Boll. Zum einen, könnten Sie bitte das interessante, aber doch recht komplexe Phänomen der

Lohnbewertungseffekte näher erläutern, das aus Ihrer Sicht, Sie hatten das eben schon angedeutet, einen großen Teil der bereinigten Lohnlücke erklärt. Sie sprachen von einer „Teilzeitstrafe“ – könnten Sie sich bei uns etwas Ähnliches wie in den Niederlanden vorstellen?

Dr. Christina Boll (Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut – HWWI): Die Prämien, die Lohnprämien für unterschiedliche Merkmale werden so gemessen, dass man schaut, welche unterschiedlichen Löhne Menschen bekommen, die in genau diesem Merkmal eigentlich gleich sind. Man muss dazu sagen – ich glaube, es ist in meiner Stellungnahme deutlich geworden –, dass die Statistik zum Gender Pay Gap sehr datenabhängig und sehr methodenabhängig ist. In der herkömmlichen Berechnungsweise, die ja auch das Statistische Bundesamt verwendet, die wir auch in der Regel verwenden oder ausschließlich verwenden, ist es so, dass man zwischen den unterschiedlichen Merkmalen unterscheiden muss: Auf der einen Seite den Ausstattungseffekten, die immer als unkritisch angesehen werden, und auf der anderen Seite den Bewertungseffekten, die im unerklärten Teil der Lohnlücke mit enthalten sind. Die Geschichte ist in Wirklichkeit relativ komplex und die Daten bestimmen zum Teil auch mit über das Ergebnis. In den Daten ist leider nicht alles enthalten, was wir beobachten können. Wir sehen bei den „Teilzeitstrafen“ durchgängig, dass die Männer für Teilzeit im Verhältnis zu Vollzeit pro Stunde stärker im Lohn „abgestraft“ werden, d. h., dass die Differenz zwischen dem Vollzeitlohn pro Stunde und dem Teilzeitlohn pro Stunde für Männer größer ist als für Frauen. Ich möchte generell von erklärungsbedürftigen Sachverhalten und nicht von sogenannten Fakten sprechen, die nun die Unternehmen an den Pranger stellen, aber wir müssen nach den Ursachen schauen. Wie kommt das zustande? Liegt es daran, dass tatsächlich Teilzeitkräfte weniger produktiv sind? Es gibt eine Menge Studien, die das Gegenteil aussagen. Liegt es möglicherweise an der unterschiedlichen Bewertung und auch der gesellschaftlichen Bewertung und Akzeptanz von Teilzeit?

Sie sprechen die Niederlande an. Ich war gerade letzte Woche zu Gast im niederländischen Bildungsministerium und habe dort genau über diese



Frage mit Niederländern diskutiert. Erstaunlicherweise finden wir in unseren Daten und auch die Niederländer diese „Teilzeitstrafe“ für Männer auch in den Niederlanden. Es ist also tatsächlich nötig, dass man genauer hinschaut, woher das kommt. Die Antwort darauf liegt nicht auf der Hand. Es steht aber zu befürchten oder es liegt relativ nahe, dass es auch an unterschiedlichen Bewertungen von Teilzeitarbeit liegt, die für Frauen einfach akzeptierter ist als für Männer. Frauen verlieren viel Geld, weil sie häufiger Teilzeit arbeiten, das sind die Ausstellungseffekte, aber wenn man auf die Bewertung der Teilzeit schaut, dann sind die Männer relativ im Nachteil. Das macht auch deutlich, dass es hier nicht nur um ein Gesetz geht, das den Frauen hilft, sondern dass all diese Debatten für Männer genauso wichtig sind.

Abg. **Marcus Weinberg** (Hamburg) (CDU/CSU): Vielen Dank. Ich habe zwei Fragen, eine Frage an Frau Dr. Boll und eine Frage an Professor Thüsing. Ich will das gerne aufgreifen. Ihre Erläuterung in Ihrer sehr ausführlichen Darstellung zur Frage der Begründung von Lohnlücken ist ja sehr differenziert. In dieser Begründung haben Sie häufig auch den europäischen Vergleich herangezogen. Wenn man sich in Europa anschaut, welche Gesetze es gibt und welche Folgewirkung diese Gesetze hatten, dann muss man feststellen, dass alle immer von Schweden als Beispiel reden – man kann auch andere Länder nehmen –, dass die staatlichen Eingriffe nicht in Masse dazu geführt haben, dass sich die Lohnlücken im europäischen Kontext reduziert haben. Vielleicht können Sie noch einmal zwei oder mehr Sätze dazu sagen, wie das zu vergleichen wäre, was andere Länder in Europa gemacht haben und welche Auswirkungen es hatte.

Die zweite Frage geht an Professor Thüsing zum Thema Entgeltprüfungsverfahren. Dazu haben Sie gesagt, das sei eine „tote Geburt“. Daraus ergibt sich natürlich sofort die Frage, wie man denn dieses ändern sollte, damit es eine möglichst breite Verbreitung findet.

Dr. Christina Boll (Hamburgisches WeltWirt-

schaftsinstitut – HWWI): Im europäischen Vergleich ist eines ganz interessant zu beobachten. Wenn wir über Lohnlücken sprechen, sprechen wir grundsätzlich nur über Beschäftigte, d. h., den Teil der Frauen und Männer, die nicht auf dem Arbeitsmarkt sind, blenden wir in der ganzen Debatte vollkommen aus. Wir sehen einen Zusammenhang zwischen der Beteiligung von Frauen und Männern am Erwerbsleben einerseits und dem Gender Pay Gap andererseits. Man kann im europäischen Vergleich ganz grob sagen – wir haben das auch ganz gut in unserer letzten Studie für die Europäische Kommission herausgearbeitet, in der wir die Gender Pay Gaps für alle europäischen Länder berechnet haben –, dass je höher die Frauenerwerbsquote in den einzelnen Ländern ist, desto höher ist tatsächlich leider derzeit auch der Gender Pay Gap. Das heißt, wir haben da so eine Art Zielkonflikt, den wir uns natürlich nicht wünschen. Wir möchten gerne eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen haben und eine niedrige Lohnlücke. Derzeit haben wir es dann noch mit einem Zielkonflikt zu tun. Das liegt daran, dass in vielen Ländern, vorwiegend auch in den osteuropäischen Ländern, wo die Frauenerwerbsquote niedrig ist, die Frauen, die überhaupt auf den Arbeitsmarkt gehen, eine – wie wir sagen – positive Selektion darstellen. Diese sind so gut ausgebildet, sie haben so hohe Einkommenserzielungsmöglichkeiten, dass sie den Schritt nicht scheuen, dafür auch eine private Kinderbetreuung zu finden. Denn die Betreuungsinfrastruktur ist natürlich in diesen Ländern sehr viel schlechter, und die Möglichkeiten, Teilzeit zu arbeiten oder überhaupt familienbedingte Arbeitszeiten zu haben, ist in diesen Ländern auch sehr viel geringer. Das heißt, wir können sagen, dass in Ländern – und dazu zählen auch die skandinavischen Länder –, die Frauen eine Vielzahl von vereinbarkeitsorientierten Arbeitszeit- und Arbeitsortmodellen anbieten, was derzeit noch damit erkaufte wird, dass die Frauen in genau diesen Jobs nachher weniger verdienen, d. h., dass die Entgeltlücke höher ist. Und das genau müssen wir ändern, und ich denke, dafür ist es wichtig, dass wir mehr Transparenz haben, um einfach zu sehen, wo genau die Ursachen dieser Lücken sind, denn nur dann können wir sie auch abstellen.

Prof. Dr. Gregor Thüsing (Universität Bonn): Herzlichen Dank für die Frage. Es ist in der Tat so,



der Personaler, der fragt, geh ich den Weg, den das Gesetz mir vorschlägt, oder lasse ich das sein, der wird sehen, dass wenn er genau das tut, was das Gesetz von ihm erhofft, dann muss er am Ende die Belegschaft auch über das Ergebnis informieren, das vielleicht Diskriminierung offenbart, und dadurch können zu Recht breitflächige Klagewellen in Gang gesetzt werden. Der Personaler wird sich also die Frage stellen, soll ich das tun, wenn ich es freiwillig machen muss? Er hat keinen Anreiz dafür. Sie könnten jetzt verschiedene Dinge tun, zum einen können Sie dieses Prüfverfahren obligatorisch machen, dann gäbe es nicht die Wahl des Personalers, das zu tun oder nicht. Oder Sie arbeiten zum andern mit Anreizstrukturen, indem Sie deutlich machen, dass das Unternehmen, das freiwillig diesen Weg geht, auch einen Anreiz haben soll, das zu tun. Und wenn das Unternehmen am Ende feststellt, dass die Untersuchung auf eine Diskriminierung hindeutet und es gleichzeitig sagt, diese für die Zukunft beseitigen zu wollen, dass es dann von entsprechenden Verpflichtungen aus der Vergangenheit freigestellt ist. Das ist für den Beschäftigten, den Betroffenen, die Betroffene immer noch ein besserer Weg, als wenn dieses Prüfungsverfahren nicht ausgeführt würde, denn dann wäre das vielleicht gar nicht herausgekommen und die Ansprüche wären so in die Verjährung hineingegangen, also dass man dem Unternehmen einen Anreiz bietet, das zu tun. Da könnte man eben sagen, dass man dem Unternehmen, das darauf reagiert und nicht sagt, „das, was die Prüfung ergeben hat, das glaube ich nicht“ – denn das wäre ja sein legitimes Recht, da jede Bewertung von gleichwertiger Tätigkeit letztlich eine subjektive ist –, sondern sagt, „okay, das nehme ich zur Grundlage meiner Personalplanung“, den Weg erleichtert, indem man sagt, „für die Vergangenheit bist du damit frei und nur für die Zukunft bist du betroffen.“ Das wäre ein Weg.

Abg. **Klaus-Peter Willsch** (CDU/CSU): Meine Frage geht an Frau Ramb zu dem Zahlengerüst, was den bürokratischen Aufwand angeht. „One in, one out“ begrüßen wir sehr, denn das muss auch hier gelten. Sie haben ja die 2,97 Mio. Euro infrage gestellt und gesagt, es wird eher einen zweistelligen Millionenbetrag erreichen. Auf Grundlage welchen Zahlengerüsts rechnen Sie? Mit wie vielen Unternehmen unter 500, mit wie

vielen zwischen 200 und 500, und mit wie vielen davon tarifgebunden bzw. tarifungebunden, mit jeweils insgesamt wie vielen Beschäftigten rechnen Sie? Da kann man dann selbst Plausibilitätsüberlegungen anstellen.

Christina Ramb (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. – BDA): Wir rechnen bei den Unternehmen ab 200 Beschäftigten mit Tarifvertrag und mit Betriebsrat mit rund 10.900 Betrieben. Das sind die Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Bei den Betrieben mit Betriebsrat, aber ohne Tarifvertrag mit 3.140 Betrieben, bei denen mit Tarifvertrag und ohne Betriebsrat mit 2.400 Betrieben und ohne Tarifvertrag und ohne Betriebsrat mit 2.200 Betrieben. Noch ein paar Worte, warum wir der Meinung sind, dass nicht all das berücksichtigt wurde, was wir berücksichtigen würden. Das sind zum einen die Minutenschritte, die genannt wurden, um bestimmte Antworten – z. B. beim Auskunftsanspruch – zu geben, diese sind aus unserer Sicht zu kurz gefasst. Die Schulungskosten von Betriebsräten oder des Personals werden nicht berücksichtigt, Beratungsunternehmensdienstleistungen werden nicht berücksichtigt. Beim Auskunftsanspruch geht der Gesetzentwurf davon aus, dass 1 Prozent der Beschäftigten den Auskunftsanspruch geltend machen wird. Es ist für uns auch nicht erklärlich, wie man zu diesem 1 Prozent kommt. Es wird auch nicht berücksichtigt, dass es bei den zwei einzelnen Entgeltbestandteilen jeweils noch einmal ausführlichere Antworten geben muss, teilweise auch deutliche Wertberechnungen geben muss, z. B. bei Sachleistungen, 15 Minuten ist deutlich zu kurz. Bei den Prüfverfahren wird ignoriert, dass bisher häufig keine Entgeltprüfverfahren vorliegen und dass die Daten auch nicht immer mit den Prüfverfahren zusammen passen; diese müssten also zunächst entsprechend angepasst werden, einzelne Bestandteile müssten händisch nachgetragen werden. Bei den Berichtspflichten fehlt beispielsweise der Sach- und Anschaffungsaufwand. Was die Mitgliedsverbände der BDA angeht, da sind zu wenige hier genannt. Es gibt durchaus mehr Mitgliedsverbände, die Tarifverhandlungen führen und hier als Tarifpartner in Frage kämen. Das sind nur ein paar Beispiele.



Abg. **Klaus-Peter Willsch** (CDU/CSU): Eine Zahl hatte ich nicht verstanden, die dritte. Sie hatten zuerst die Zahl von 10.900 Betrieben, dann 3.140 Betriebe. Und dann?

Christina Ramb (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – BDA): 2.400 waren das und dann 2.200. Also Betriebe mit Tarifvertrag und ohne Betriebsrat: 2.400, Betriebe ohne Tarifvertrag und ohne Betriebsrat: 2.200.

Abg. **Ursula Groden-Kranich** (CDU/CSU): Ich glaube auch, dass es einer gesamtgesellschaftlichen Diskussion bedarf und dass die Gesetzgebung immer nur begleitend ist. Frau Dr. Boll hat gerade die Situation in anderen europäischen Ländern angesprochen und insofern stimme ich Ihnen da voll zu.

Jetzt frage ich aber Frau Große-Leege: Welche weiteren Maßnahmen zum Abbau der Lohnlücke wären Ihres Erachtens sehr zielführend und zwar von beiden Seiten, sowohl von der Politik als auch von Seiten der Unternehmerinnen?

Dann habe ich eine Frage an Frau Hannack. Wir haben ja die Privilegierung der tarifvertragsanwendenden Betriebe. Wie beurteilen Sie die Situation der Einstufung, damit es innerhalb einer Gehaltsgruppe, sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der freien Wirtschaft keine Diskriminierung gibt? Ist nicht das Thema der Einstufung schon das Hauptthema, das wir in diesem Fall in keiner Form mitberücksichtigen? Und wie könnten da beispielsweise die Tarifpartner aktiv werden?

Claudia Große-Leege (Verband deutscher Unternehmerinnen e. V. – VdU): Uns geht es ja vor allen Dingen auch darum, diese etwas stereotype und frontale Darstellung „Frauen gegen Wirtschaft“ aufzubrechen. Ich stehe hier für einen Verband der Unternehmerinnen. Uns interessiert vor allen Dingen, wie wir insgesamt die große Entgeltlücke schließen können. Insofern haben wir vor allem ein großes Interesse daran, die Infrastruktur zu verbessern. Wir glauben eben, dass eine bessere Infrastruktur in der Betreuung, in der Pflege,

in den Familien, nicht nur Frauen, sondern auch Männern helfen wird, stärker am Erwerbsleben teilzunehmen. Das gilt nicht nur für Kita-Plätze, sondern auch für die schulbegleitende Betreuung. Hier sind mehr Quantität und mehr Qualität erforderlich. Vielleicht geht das einher mit der Aufwertung von sozialen Berufen. Das wäre wunderbar.

Ansonsten denken wir vor allen Dingen, dass die steuerlichen Fehlanreize dringend behoben werden müssten. Frauen haben aufgrund der aktuellen steuerlichen Rahmenbedingungen keinen wirklichen Anreiz, voll am Erwerbsleben teilzunehmen oder auch in Führungspositionen zu gelangen. Die Widersprüchlichkeit in der Steuergesetzgebung muss dringend aufgelöst werden. Darüber hinaus gibt es einige Initiativen, wie z. B. „Girls‘ Day“ und „Boys‘ Day“, die auf jeden Fall fortgeführt und ausgebaut werden müssen. Die Begleitung der Berufswahl halten wir für entscheidend. Als Arbeitgeber ist man auch aufgefordert, die richtigen Rahmenbedingungen zu setzen. Ich glaube aber, Sie, Frau Oster, hatten das vorhin schon gesagt. Wir befinden uns momentan in der Situation eines Arbeitnehmer-Marktes. Ich kann nur berichten, dass unsere Mitgliedsunternehmen ein großes Interesse daran haben, Arbeitnehmern den Weg zu bereiten und alles in Sachen Flexibilität zu tun, um Mitarbeiter zu halten oder auch zu gewinnen.

Elke Hannack (DGB Bundesvorstand): Erst einmal wissen wir ja, dass in tarifgebundenen Unternehmen mit Betriebsrat die Entgeltlücke geringer ist als in anderen Betrieben. Die Tarifvertragsparteien gehen zunächst von der sogenannten Richtigkeitsvermutung aus. Das heißt, wir gehen davon aus, dass unsere Tarifverträge diskriminierungsfrei sind. Aber Sie haben Recht. In der Anwendung der Tarifverträge in den Betrieben und Verwaltungen können durchaus auch Fehler vorkommen. Ich habe keine Probleme damit zu sagen, wenn sich Hinweise ergeben, dass tatsächlich die Ausgestaltung eines Tarifvertrages für Entgeltdiskriminierung verantwortlich sein könnte, dann ist diese Vermutung an die Tarifvertragsparteien weiterzugeben, die sich mit dieser Problematik auseinandersetzen müssen.



Abg. **Dr. Silke Launert** (CDU/CSU): Ich habe zwei Fragen an Herrn Professor Thüsing. Die erste Frage: Der Gesetzentwurf sieht eine Beweislastregel vor, die dem bisherigen Recht unbekannt ist. Sie kritisieren diese Regelung in Ihrer schriftlichen Stellungnahme und auch in Ihrem Eingangstatement. Können Sie das noch einmal erläutern?

Meine zweite Frage ist: Inwieweit hat eine solche Regelung Auswirkungen auf die unternehmerische Entscheidung, wenn man davon ausgeht – was hier bestritten wird –, dass man je nach Leistung unterschiedlich bezahlt, auch wenn Tätigkeiten ähnlich sind – zumindest ich handhabe das bei meinem weiblichen Selbstverständnis so. Die eine ist halt besser, die andere ist schlechter. Inwieweit sind Auswirkungen zu befürchten durch ein solches Gesetz? Diese Frage stelle ich auch an Frau Große-Leege.

Prof. Dr. Gregor Thüsing (Universität Bonn): Ich bin nur Jurist und möchte nur juristisch antworten. Wenn man sich die Beweislastregelung ansieht, dann ist sie systemwidrig. Sie will eine Sanktionierung der Nichtauskunft geben, hat aber insofern eine überschießende Tendenz. Wenn man sagen würde, es ist nicht geantwortet worden, dann muss man fragen, was folgt daraus für einen Prozess? Dann ist es legitim zu sagen, es wird unterstellt, dass diese Antwort negativ ausgefallen wäre. Dass also der Median des anderen Geschlechts bei gleichwertiger Tätigkeit höher ist. Das wäre eine prozessuale Regelung, die systemkonform aus diesem Gesetz heraus entwickelt werden könnte. Die bisherige Fassung, die vorliegt ist aber sehr viel weitergehend. Sie wäre durch die Nichtbeantwortung der Frage auch nicht indiziert. Gerade weil man in der Begründung den Schlußschluss zur Beweislastregelung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sucht, sollte man versuchen, das systemkonformer einzuweisen.

Zur zweiten Frage, welche Auswirkungen dieses Gesetz auf die unterschiedliche Vergütung einer unterschiedlichen Leistung bei der gleichen oder einer gleichartigen Tätigkeit haben könnte. Prognosen sind immer schwierig, aber ich glaube, das Gesetz ist seiner Struktur nach durchaus darauf

angelegt, dass man sagen kann, das kann auch unterschiedlich vergütet werden. Das Problem, das dieses Gesetz nicht löst und auch die Hilflosigkeit des Gesetzgebers zeigt, ist, dass wir nicht wissen, was eine gleichwertige Tätigkeit ist. Das kann auch der Gesetzgeber nicht weiter konkretisieren. Wir haben eine Definition, die eine reine „Merkzettel-Gesetzgebung“ ist, weil sie das abschreibt, was der Europäische Gerichtshof schon gesagt hat. Das bringt auch keinen Mehrwert an Erkenntnis. Es ist aber auch nicht falsch, weil es genau das sagt, was wir schon bisher wussten. Das Problem ist, dass jede Job-Evaluierung letztlich subjektiv ist. Dort, wo es sich nicht um die gleiche Tätigkeit handelt, sondern um eine andersartige, ist immer die Frage, wie wir den gleichen Wert ermitteln wollen, wenn wir nicht blind darauf vertrauen, dass der Markt sie unterschiedlich vergütet. Das Problem wird hierdurch nicht gelöst. Das ist die Rüge, die auch andere erhoben haben, dass man hier einen Schritt weiter geht, bevor man überhaupt die Grundlage geklärt hat.

Claudia Große-Leege (Verband deutscher Unternehmerinnen e. V. – VdU): Eine kurze Rückfrage zum Verständnis. Ich habe Ihre Frage so verstanden, dass es um die Wirkung dieses Gesetzes in den Betrieben geht. Das wird mir bestätigt.

Zum einen muss man sagen, dass mit dem Gesetz nicht automatisch eine allumfassende Transparenz hergestellt werden kann, sondern es gibt einen Anspruch auf Transparenz. Es wäre einfacher, wenn es auf dem Arbeitsmarkt insgesamt Transparenz geben würde. Da das aber nicht der Fall ist, rechnen wir damit, dass es natürlich auch den Betriebsfrieden im Einzelfall stören kann. Es wird hier erst einmal von einer Diskriminierung ausgegangen, wenn jemand einen solchen Auskunftsanspruch in Anspruch nimmt. Insofern ist das sicherlich auf beiden Seiten keine einfache Situation. Abgesehen davon halten wir es für äußerst schwierig, im betrieblichen Alltag zu erläutern, warum einerseits eine Tätigkeit mit einem Lohn und Gehalt in bestimmter Weise bewertet ist und andererseits ein Kandidat oder eine Kandidatin in dieser bestimmten Position in der einen oder anderen Weise vergütet wird. Selbst ein Median wird eine solche Auskunft im Vergleich zu einer Einzelperson nicht liefern. Hier sehen wir keine



wirkliche Lösung des Problems – abgesehen vom riesigen Aufwand.

Der **Vorsitzende**: Herzlichen Dank. 19 Sekunden reichen nicht mehr für eine weitere Frage und deren Beantwortung. Wir kommen nun zum Frage-recht der SPD. Hier ist mir Frau Kollegin Petra Crone gemeldet. Bitte schön.

Abg. **Petra Crone** (SPD): Ich bedanke mich ganz herzlich bei den Sachverständigen für ihre Ausführungen. Meine erste Frage geht an Frau Elke Hannack. Wie bewerten Sie die Hinweise, ein Gesetz für mehr Transparenz in Entgeltstrukturen führe zu mehr Bürokratie und zu mehr Aufwand, was ja hier schon als Kritik benannt wurde?

Ich möchte auch an Frau Oster eine Frage stellen. Sie kommen ja aus der Praxis. Sie haben soeben gesagt, dass Transparenz unverzichtbar ist. Gleichstellung ohne Transparenz gibt es nicht. Sie haben aber gerade gehört, dass Transparenz auch Unfrieden schüren kann. Ich würde gerne von Ihnen wissen, wie sehen Sie das in Ihrer Praxis?

Elke Hannack (DGB Bundesvorstand): Ich glaube nicht, dass das Gesetz zu wesentlich mehr Bürokratie führen wird. Ich sage in meinen Pressemitteilungen, dass es zu weniger Bürokratie als die Einführung der Maut führen wird. Insofern können die Arbeitgeber gut damit leben. Wir haben ja schon Vorteilsregelungen in das Gesetz aufgenommen. Die tarifgebundenen und tarifanwendenden Unternehmen verweisen beim Auskunftsanspruch im Grunde genommen nur auf den gültigen Tarifvertrag. Da frage ich mich wirklich, worin der Mehraufwand für die Arbeitgeber besteht. Einfacher geht es an dieser Stelle nicht. Die Vergleichsgruppen und -kriterien, nach denen eingruppiert werden muss, sind in den Tarifverträgen dezidiert festgelegt. Bei allem anderen finde ich es ein bisschen „schizophren“, wenn das als derartiger Aufwand empfunden wird. Ich finde schon, dass Männer wie Frauen das Recht haben müssen, nach ihrem Gehalt fragen zu können und sich Auskunft über Vergleichsgruppen und -tätigkeiten geben zu lassen. Das sollte jede Personalabteilung in größeren Betrieben auch leisten können. Das ist

für mich ein ganz normales betriebliches Vorgehen und ein normaler Umgang mit Fragen der Beschäftigten.

Kerstin Oster (Berliner Wasserbetriebe): Ich möchte einen Überblick geben, wie wir mit vier-einhalb Tausend Beschäftigten die Transparenz leben. Wir haben den Tarifvertrag der Versorgungsbetriebe, der ist bei uns etabliert. Das heißt, das Vergütungssystem ist sehr bekannt bei uns im Unternehmen und auch sehr transparent. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen leichten Zugang zu diesem Vergütungssystem – nämlich insofern, dass der Tarifvertrag einerseits für jeden im Intranet zugänglich und einsehbar gemacht wird, und andererseits, dass wir den gleichen Zugang zu ausgeschriebenen Stellen bei uns im Unternehmen ermöglichen, über das Intranet, aber auch per Aushang. In diesen Stellenbeschreibungen steht auch die Vergütung. Neben der Soll-Qualifikation werden auch die Eingruppierungen dargelegt und im Rahmen des Tarifvertrages auch die Kriterien. Das heißt, auch wenn es um Weiterentwicklung geht, um in höhere Entgeltgruppen zu kommen, hat jeder die Möglichkeit, alle Angebote der Weiterbildung im Intranet anzusehen. Wir haben – das ist wichtig – den sogenannten strategischen Regelkreis etabliert. Dieser ist bei uns im Managementhandbuch zu finden. Der strategische Regelkreis setzt voraus, dass jährlich stattfindende Mitarbeitergespräche durchgeführt werden. Im Rahmen dieser Mitarbeitergespräche wird mit der Führungskraft auch die Funktionsbeschreibung für die aktuelle Eingruppierung angesprochen.

Wie reagieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf diese Transparenz? Für die Berliner Wasserbetriebe kann ich die Aussage, dass sie für Unfrieden im Unternehmen sorgt, überhaupt nicht bestätigen. Im Gegenteil, wir haben 2005 den Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe, den TV-V, eingeführt. Seit 2005 arbeiten wir mit Funktionsbeschreibungen. Diese Funktionsbeschreibungen sind auch bekannt. Das heißt, unsere Beschäftigten schätzen diesen hohen Grad an Transparenz und pflegen auch untereinander einen offenen Umgang mit dem Thema. Bei uns im Unternehmen sorgt diese Transparenz sogar für eine positive Unternehmenskultur.



Abg. **Sönke Rix** (SPD): Das Stichwort Transparenz ist für mich ein Grund, bei Frau Große-Leege nachzufragen, weil Sie gerade deutlich gemacht haben, dass diese individuelle Herangehensweise eher problematisch sei. Es klang so, als ob eine allgemeine Transparenz besser wäre. Sehen Sie das so?

Claudia Große-Leege (Verband deutscher Unternehmerinnen e. V. – VdU): Im Fall von Frau Oster haben wir das ja gerade gehört. Wenn ich das richtig erinnere, haben Sie sich bei der Einführung eines neuen Tarifsystems etwas längere Zeit diesem Thema gewidmet. Dann ergibt sich das. Und im tariflichen Bereich würde man das in der Tat immer unterstellen. Aber es gibt natürlich auch noch einige Bereiche, in denen das nicht praktiziert wird. Ich stelle mir die Situation in Unternehmen vor, die bisher keine solche Transparenz haben und bei denen dann eine solche Diskriminierungsvermutung ausgesprochen wird. Über diese Fälle reden wir ja.

Abg. **Sönke Rix** (SPD): Ich hätte gerne noch eine Nachfrage an Frau Ludewig vom Deutschen Juristinnenbund. Es ist gerade noch von Herrn Professor Thüsing etwas zur Beweislastregelung ausgeführt worden. Sehen Sie das genauso wie Herr Thüsing?

Gisela Ludewig (Deutscher Juristinnenbund e. V.): Jetzt muss ich kurz überlegen, wie Herr Thüsing das gesehen hat. Wenn ich das richtig im Gedächtnis habe, haben Sie bemängelt, Herr Thüsing, dass es eine Differenz gibt zwischen der Regelung im AGG und der Regelung in § 15 Absatz 5 EntgTranspG-E. Das ist mir gar nicht allzu gravierend aufgefallen, dass es in § 15 Absatz 5 EntgTranspG-E sinngemäß heißt, wenn der Arbeitgeber die Auskunftspflicht nicht erfüllt, dann muss er darlegen, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegt. Wenn er aber die Auskunftspflicht erfüllt – und wir haben mehrfach, auch von Herrn Professor Thüsing, gehört, dass die Auskunftspflicht ein Ergebnis bringt, das den Betroffenen nicht weiterhilft. Wenn die Auskunftspflicht erfüllt ist, dann haben wir auch keine Beweiserleichterung für diejenige, die viel-

leicht mit Hilfe dieses merkwürdigen Median klagen möchte. Ob das nun handwerklich sauber ist oder nicht, interessiert mich eigentlich weniger. Ich bemängele vielmehr, dass es hier keine Beweiserleichterung für diejenigen Fälle gibt, in denen tatsächlich Entgeltdiskriminierung zu vermuten ist.

Abg. **Sönke Rix** (SPD): Ich habe eine Frage an Frau von Platen. Sie haben ausgeführt, dass Sie das Gesetz für einen ersten und richtigen Schritt halten. Ich habe zwei Fragen an Sie. Erste Frage: An welcher Stelle würden Sie den ersten Schritt in dem Gesetzentwurf zur Verbesserung machen, weil dieser ja auch nur ein Kompromiss ist. Die zweite Frage ist: Was müsste als Zweites an Folgeschritten in einer anderen Gesetzgebungskompetenz geregelt werden?

Henrike von Platen (Forum Equal Pay Day): Ich habe kurz ausgeführt, wo Nachbesserung möglich ist. Das wären aus unserer Sicht auf jeden Fall ein angemessener Auskunftsanspruch und ein wirklich verbindliches Prüfverfahren. Bei dem Prüfverfahren geht es ja auch um gleichwertige Arbeit. Es ist nicht unmöglich, diese festzustellen. Ich würde Sie alle gerne bitten, einen Blick über den „Großen Teich“ nach Ontario, Kanada, zu werfen, wo man mit einem ähnlichen Gesetz gleichzeitig ein Verfahren eingeführt hat, mit dem man die Gleichwertigkeit feststellt. Das Vorbild, nach dem man sich richten kann, gibt es also. Ich schlage vor, Sie wenden die „One in, one out“-Regel an. Der Aufwand ist bei etwa 3 Mio. Euro beziffert, von mir aus auch 20 Mio. Euro. Es gibt bekanntlich ein Ehegattensplitting, das ca. 20 Mrd. Euro kostet. Dieses könnte dann für „out“ verwendet werden, Die Differenz könnte verwendet werden, um die Thematik Kinderbetreuung usw. zu lösen.

Abg. **Michael Gerdes** (SPD): Meine Frage geht an Frau Hannack vom DGB. Was benötigen Betriebsräte, um die neu im Gesetz geregelten Aufgaben zu erfüllen? Werden Ihrer Meinung nach insbesondere durch die Regelung des § 13 EntgTranspG-E und auch generell durch dieses Gesetz die Betriebsräte gestärkt, und wenn ja, warum?



Elke Hannack (DGB Bundesvorstand): Nein, wir hätten uns ja gewünscht, eine größere Mitbestimmung der Betriebsräte hinzubekommen. Wir wissen auch, dass die Mitbestimmung insbesondere in § 87 Betriebsverfassungsgesetz geregelt ist. Dort finden wir nichts, um dann auch die Entgelttransparenz im Betrieb herzustellen. Wir hätten uns auch gewünscht, dass in § 43 Betriebsverfassungsgesetz eine Ergänzung aufgenommen worden wäre. Das haben wir übrigens in der ersten Fassung diskutiert. Diese enthielt eine Regelung, dass die Arbeitgeber, die ohnehin einmal im Jahr einen Bericht an die Belegschaft über den Stand der Gleichbehandlung und der Gleichberechtigung geben, einen weiteren Bericht zur Entgelttransparenz im Betrieb vorlegen. Das wäre mit wenig Aufwand verbunden gewesen, insbesondere bei den Betriebsgrößen, über die wir jetzt sprechen. Diese erstellen nämlich alle diese Berichte, sie erheben auch alle die Zahlen. Insofern hätten wir uns da viel mehr gewünscht. Betriebsräte haben auch ihre Instrumente, um das Thema zu befördern, aber eine echte Mitbestimmung besteht nicht. Darüber hätte man die Betriebsräte, die auch nicht jeden Tag über Entgelttransparenz im Betrieb nachdenken, sanft anstoßen können, in diesem Bereich mehr zu tun.

Abg. **Petra Crone** (SPD): Frau Hannack, Sie sind noch nicht „raus“. Ich frage Sie: Werden Ihrer Meinung nach, insbesondere durch die Regelung des § 13 EntgTranspG-E und auch generell durch dieses Gesetz die Betriebsräte gestärkt, und wenn ja, warum?

Elke Hannack (DGB Bundesvorstand): Der § 13 EntgTranspG-E bezieht sich auf bestimmte Paragraphen, die wir im Betriebsverfassungsgesetz haben. Da kriegen wir noch einmal eine Ergänzung in § 80 dieses Gesetzes, das ist hilfreich. Diese Vorschrift ist allerdings kein „Durchsetzungsparagraph“ im Betriebsverfassungsgesetz, aber er gibt den Betriebsräten zumindest das Recht, in diesem Themenbereich initiativ zu werden. Das ist in Ordnung. Bei der Frage des Einblicks in die Bruttolohn- und Gehaltslisten durch den Betriebsausschuss hätten wir uns eine stärkere Ausweitung gewünscht. Es ist nämlich nach wie vor ein Riesenproblem in den Betrieben, die Bruttolohn- und

Gehaltslisten wirklich zu bekommen. Viele Betriebsräte setzen sich auch in Unternehmen mit 120 Beschäftigten hin und müssen sich alle einzeln abschreiben, weil sie nicht einmal eine Kopie der Bruttolohn- und Gehaltslisten bekommen. Das ist ein sehr mühsames Geschäft. Hier hätte man die Betriebsräte stärken können. Problematisch wird es dort, wo nicht die Betriebsräte als Betriebsausschuss die Bruttolohn- und Gehaltslisten einsehen, sondern wo das Konstrukt gewählt worden ist, dass die Tarifvertragsparteien in diesem Punkt die gleichen Rechte bekommen wie der Betriebsausschuss. Hier muss man noch genauer hingucken. Wir können uns im Moment noch nicht vorstellen, dass ein Arbeitgeber, der nicht tarifgebunden ist, sehr erfreut sein wird, auf einmal die Tarifvertragsparteien im Haus zu haben und denen auch noch die Bruttoentgeltlisten zur Verfügung zu stellen. Es muss noch einmal geprüft werden, wie praktikabel diese Regelung ist. Insgesamt ist die vorgesehene Neuregelung in Ordnung. Es ist mehr, als wir heute für die Betriebsräte haben, das will ich gerne zugestehen. Es ist aber auch noch nicht der große Durchbruch.

Der **Vorsitzende**: In dieser Fragerunde haben wir noch eine gute halbe Minute. Das reicht nicht mehr für eine Frage. Herzlichen Dank. Als Nächstes kommen wir zum Fragerecht der Fraktion DIE LINKE. Es stehen sieben Minuten für die Fragen und die Antworten zur Verfügung. Hier ist mir die Kollegin Jutta Krellmann als erste Fragestellerin gemeldet worden. Bitte schön.

Abg. **Jutta Krellmann** (DIE LINKE.) Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage richtet sich an Vera Egenberger. Ist der Gesetzentwurf aus Ihrer Sicht geeignet, das in § 1 EntgTranspG-E formulierte Ziel zu erreichen oder ihm näherzukommen? Und was fehlt zur Durchsetzung des Rechtsanspruchs auf gleiches Entgelt bei gleicher Arbeit und bei gleichwertiger Arbeit?

In diesem Zusammenhang stelle ich die Frage: Was sagen Sie zu dem Einwand, dass ein Verbandsklagerecht zu einer Klagewelle und zu einer Überlastung der Gerichte führen würde? Welche Gefahren sehen Sie dann in Richtung Rechtsmissbrauch möglicherweise auf uns alle zukommen?



Vera Egenberger (Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlungsfragen e. V. – BUG): Ich denke, dass in der Diskussion klar geworden ist, dass es sehr viele Details des Abwägens gibt. Geht das Gesetz in die richtige Richtung oder nicht? Ich fühle mich selbst nicht so richtig in der Lage, all diese Detailfragen so abzuwägen, dass ich eine eindeutige Antwort geben kann. Es ist auf der einen Seite deutlich geworden, dass ein solches Gesetz nötig ist. Auf der anderen Seite fehlen noch viele Dinge, so dass das Ziel noch nicht so richtig erreicht werden kann. Ich glaube, dass die Prozessstandschaft und das Verbandsklagerecht ein Teil ist, der noch gar nicht als Option der Unterstützung berücksichtigt ist, damit es in die richtige Richtung gehen kann. Da bleibt meine Antwort in der Tat äußerst ambivalent. Es ist halb gut, aber auch halb schlecht. Wie man das dann einschätzt, ist immer eine Frage des Blickwinkels. Es ist besser als nichts.

Die Verbandsklage ist in der Tat ein Thema eines recht verwandten Gesetzes, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in der Phase der Verhandlungen im Parlament gewesen. Bei diesem wurde eine Klagewelle befürchtet. Ich nehme an, dass deswegen die Frage auch gestellt wurde. Diese kann ich eindeutig mit „nein“ beantworten. Wenn man die Zahlen in den zehn Jahren betrachtet, die das AGG in Kraft ist, dann sind es ca. 1.600 Klagen, die bei unterschiedlichen Gerichten in der ersten, zweiten oder dritten Instanz verhandelt worden sind. Diese sind in der Juris-Datenbank erfasst. Das ist noch nicht die vollständige Zahl, aber diese Zahl ist so überschaubar, dass man absolut nicht von einer Klagewelle sprechen kann. Selbst dann, wenn es ein Verbandsklagerecht und eine Prozessstandschaft gäbe, würde ich auch dann noch nicht die Befürchtung haben, dass es übermäßig viele Klagen geben könnte. Einen Rechtsmissbrauch halte ich für äußerst unwahrscheinlich, weil man ja nicht einfach nur irgendwie eine Klage erheben muss, sondern auch Informationen vorlegen muss.

Abg. **Matthias W. Birkwald** (DIE LINKE.): Meine Fragen gehen an Frau Hannack vom DGB. Die erste Frage: In Ihrer schriftlichen Stellungnahme heißt es auf Seite 3: „Der DGB kritisiert nicht nur,

dass keine explizite Verpflichtung zur Durchführung von Prüfverfahren vorgeschrieben wird, sondern auch, dass keine Anreize dafür gesetzt werden.“ Interessanterweise hatte das auch Professor Thüsing hier vorhin auf die Frage des Kollegen Weinberg kritisiert. Deswegen meine Frage an Sie, Frau Hannack: Wie könnten denn solche Anreize aussehen?

Meine zweite Frage an Sie: Welche Folgen hat die Entgeltungleichheit für Frauen aus Ihrer Sicht für die Alterssicherung von Frauen?

Elke Hannack (DGB Bundesvorstand): Ich glaube, die zweite Frage brauche ich gar nicht so ausführlich zu beantworten, weil ich glaube, das ist schon bekannt. Wir sprechen ja nicht nur über den „Gender Pay Gap“, sondern auch über den „Gender Pension Gap“. Wir wissen, dass nicht ordentlich eingruppierte Frauen und insgesamt auch Frauen, die in Teilzeit- oder Niedriglohnbereichen arbeiten, ihre Probleme im Alter bei der Rente haben werden. Der „Gender Pension Gap“ liegt inzwischen bei knapp 60 Prozent. Also daran müssen wir arbeiten. Ich bin der Überzeugung, dass wir die Probleme im Arbeitsleben lösen müssen.

Deshalb ist ja die Entgelttransparenz für mich der erste Schritt, um überhaupt einmal in den Betrieben Entgeltungleichheit zu thematisieren. Ich glaube auch nicht, dass das den Betriebsfrieden stört. Ich halte es für viel störender, wenn ungleiche Entgelte gezahlt werden, als wenn ordentliche, gleiche und gut vertretbare Entgelte gezahlt werden. Es müssen ja nicht unbedingt gleiche Entgelte sein, aber es müssen richtig eingruppierte Entgelte gezahlt werden. Insofern ist klar, dass das im Zusammenhang miteinander steht. Das müssen wir lösen. Für mich ist aber die Diskussion über Entgeltgleichheit und -ungleichheit an dieser Stelle zunächst wichtiger, als wenn wir im Detail, noch einige Punkte mehr in diesem Gesetz gehabt hätten. Was jetzt nicht drin steht, sollten wir einfordern. Ich halte insbesondere die Prüfverfahren für sehr wichtig, denn nur diese garantieren, dass wir dann auch feststellen können, ob es unterschiedliche Bezahlung in den Vergleichsgruppen gibt. Dann kann man diese Unterschiedlichkeit



daraufhin überprüfen, worin die Ursachen liegen. Liegt die unterschiedliche Bezahlung z. B. in einer Entgeltdiskriminierung oder hat sie ganz andere Gründe? Ich wehre mich auch dagegen, dass immer sofort unterstellt wird, dass derjenige, der sein Auskunftsrecht in Anspruch nimmt, unterstellt, dass der Arbeitgeber mit Absicht nicht richtig bezahlt. Ich denke, das steckt gar nicht dahinter. Für viele Frauen wird wichtig sein, überhaupt erst einmal zu erfragen, warum sie so eingruppiert sind wie sie es sind, und sie überhaupt dazu zu motivieren, zum Chef zu gehen und sich ihr Gehalt erklären zu lassen. Das wird schon eine große Aufgabe sein. Ich glaube auch nicht, dass jetzt ein Run stattfinden wird, bei dem alle Frauen zu ihren Arbeitgebern laufen und Erklärungen zu ihrem Gehalt einfordern. Ich denke, deshalb sind die Prüfverfahren besonders wichtig und deshalb legen wir großen Wert darauf, dass diese auch verbindlich eingeführt werden, mindestens in der vorgesehenen Betriebsgröße; ich denke, wir brauchen sie auch in den klein- und mittelständischen Unternehmen. Da muss man dann schauen, ob die vorgesehene Form der Prüfverfahren auch praktikabel ist oder ob man in den kleineren Unternehmen nicht auch andere Formen, abgespecktere Formen der Prüfverfahren einführen kann. Ich denke aber, die Verbindlichkeit ist hier wichtig, da ansonsten nichts passieren wird.

Der **Vorsitzende**: Die profunde Beantwortung hat leider das Zeitkontingent der Fraktion DIE LINKE. komplett aufgebraucht, so dass meine Stellvertreterin, Frau Kollegin Möhring gleich für die nächste Runde vorgemerkt wird. Dann kommen wir jetzt zum Fragerecht der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, hier ist mir zunächst als erste Fragestellerin Frau Kollegin Beate Müller-Gemmeke gemeldet.

Abg. **Beate Müller-Gemmeke** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Frau Ludewig, Deutscher Juristinnenbund. Wir reden ja heute nicht wirklich darüber, wie wir es schaffen können, dass Frauen irgendwie viel verdienen, sondern wir reden darüber, dass sie bitte schön gleichviel verdienen sollen wie Männer. Insofern möchte ich hier noch einmal nachfragen, warum das auch von Ihnen geforderte Verbandsklagerecht

zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit erforderlich ist.

Gisela Ludewig (Deutscher Juristinnenbund e. V.): Frauen sollen gleich viel verdienen wie Männer. Damit ist natürlich immer gemeint, wenn sie die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichten. Das scheint in Diskussionen manchmal nicht so ganz klar zu sein. Es gibt einen Rechtsgrundsatz dafür. Wir fordern das nicht nur, weil wir das schön finden, sondern weil es rechtlich vorgeschrieben ist, anders als für andere Gruppen. Wir benötigen das Verbandsklagerecht, weil es sich bei der Ungleichbezahlung nicht um ein individuelles Problem von Frauen handelt, sondern um ein kollektives. Frauen werden nicht aufgrund ihrer individuellen Persönlichkeit schlechter vergütet, sondern als Angehörige der Gruppe Frauen. Wenn wir ein paar Jahrzehnte zurückdenken, da gab es tarifliche Abschlagsklauseln, dass Frauen für die gleiche Arbeit nur 70 Prozent des tariflichen – sorry – Männerlohns bekamen, und heute haben wir das Problem...

– Zwischenruf, nicht rekonstruierbar und allgemeine Heiterkeit –

Das macht es nicht viel besser. Es ist schön, dass es heute für gleiche Arbeit das Problem nicht mehr gibt, aber bei gleichwertiger Arbeit ist leider in keiner Weise sichergestellt, dass die unterschiedlichen Tätigkeiten auch nach den gleichen Merkmalen bewertet und folglich bezahlt werden. Wenn es sich um eine kollektive Benachteiligung handelt, liegt es nach meinem Verständnis auf der Hand, dass man dem nicht alleine mit individuellen Klagen beikommen kann, sondern dass dann auch ein kollektiver Rechtsschutz, eine kollektive Klagemöglichkeit, sprich Verbandsklagerecht, erforderlich ist. Der Staat ist verpflichtet, für Entgeltgleichheit zu sorgen, insofern halte ich es für ein Unding, wenn er es der einzelnen Benachteiligten aufbürdet, individuell gegen Ungleichbehandlung vorzugehen und billigend in Kauf nimmt, dass sich dadurch nichts ändern wird.

Abg. **Ulle Schauws** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht ebenfalls an Frau Ludewig. Sie



bezeichnen den geplanten individuellen Auskunftsanspruch als wertlos. Vielleicht führen Sie noch einmal aus, warum das so ist. Und konkret, was halten Sie davon, dass nur der durchschnittliche Lohn und zwei Entgeltbestandteile – das ist gegenüber dem ersten Entwurf nochmal verändert worden – abgefragt werden können, und dass dieses Gesetz auch nur für Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten überhaupt gelten soll. Warum wäre das aus Ihrer Sicht zu rechtfertigen oder auch eben nicht zu rechtfertigen?

Gisela Ludewig (Deutscher Juristinnenbund e. V.): Um hinten anzufangen: Wenn nur zwei Entgeltbestandteile erfragt werden können, dann bekommt man kein Bild darüber, ob gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit gezahlt wird, denn das Entgelt insgesamt besteht aus verschiedenen Bestandteilen. Wenn man nur eine teilweise Auskunft bekommt, dann ist diese logischerweise nichts wert. Es wäre aus unserer Sicht auch überhaupt kein Problem zu sagen – so wie es ursprünglich vorgesehen war –, dass die Arbeitgeber darüber informieren müssen, welche Entgeltbestandteile es in ihrem Betrieb überhaupt gibt. Ich habe gehört, dass das auch kein großes Problem sei. Natürlich müssten sie dann über alle Entgeltbestandteile Auskunft erteilen, da nur so ein vollständiges Bild möglich ist. Der Auskunftsanspruch, so wie er jetzt konzipiert ist, ist auch deshalb nichts wert – das muss man leider sagen –, weil man mit der Auskunft über einen Median bei einem Arbeitsgericht keine Chance haben wird, gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Tätigkeit einzuklagen, wie wir schon gehört haben. Insofern ist es eine Regelung, die viel Platz im Gesetz beansprucht, die großen Aufwand mit sich bringt, aber keine Effektivität bringt.

Dann noch zu der Frage, warum der Geltungsbereich des Gesetzes auch Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten umfassen sollte. Dies sehe ich so, weil die 200 einfach willkürlich gegriffen sind. In der entsprechenden europäischen Verordnung ist die Rede davon, dass eine Grenze bei 50 Beschäftigten eingezeichnet werden sollte. Das betrifft aber nicht das Auskunftsrecht, sondern die betriebliche Prüfung.

Abg. **Beate Müller-Gemmeke** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Noch einmal eine Frage an Frau Ludewig. Sie schlagen in Ihrer Stellungnahme vor, dass es im Entgelttransparenzgesetz die tarifvertragliche Regelung der Angemessenheitsvermutung nicht geben soll. Ich möchte noch einmal nachfragen, wie Sie dazu kommen. Was meinen Sie damit? Und was halten Sie vor allem davon, dass in tarifgebundenen bzw. tarifynwendenden Betrieben für die Eingruppierung der Vergleich nur noch mit der gleichen Entgeltgruppe möglich ist?

Gisela Ludewig (Deutscher Juristinnenbund e. V.): Dazu kann ich im Prinzip das Gleiche wie zu der vorherigen Frage sagen. Wenn die Vergleichbarkeit zwischen verschiedenen Entgeltgruppen ausgeschlossen ist, dann kann man gerade keine Transparenz zur Frage erreichen, ob z. B. im Pflegebereich eine Hauswirtschaftshilfe und ein Gärtnergehilfe im Sinne von gleichwertiger Arbeit fair bezahlt werden. Innerhalb der eigenen Entgeltgruppe stellt sich das Problem der gleichwertigen Arbeit in der Regel nicht, sondern die Gleichwertigkeit ist in der Regel dadurch gekennzeichnet, dass unterschiedliche Arbeiten, die aber von der Arbeitsbemessung her gleich viel wert sind, eben unterschiedlich eingruppiert oder eingestuft sind. Was war der zweite Punkt?

Abg. **Beate Müller-Gemmeke** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Die Angemessenheitsvermutung.

Gisela Ludewig (Deutscher Juristinnenbund e. V.): Ja danke, Stichwort Angemessenheit, das geht natürlich überhaupt nicht, da wird mit Tarifautonomie argumentiert. Tarifautonomie bedeutet aber, dass die Tarifvertragsparteien in der Regelung bestimmter Sachverhalte frei sind; also, ob ich einen Ecklohn von 10,20 Euro oder 10,60 Euro für richtig halte, da gibt es keine Richtigkeitskontrolle durch die Gerichte oder den Staat. Die Rechtspflichten jedoch richten sich selbstverständlich auch an die Tarifvertragsparteien, sie sind genauso verpflichtet wie der einzelne Arbeitgeber, Entgeltgleichheit zu gewährleisten, und sie unterliegen genauso der gerichtlichen Kontrolle. Es hat in der Vergangenheit eine Vielzahl von Untersu-



chungen und auch eine Vielzahl von Gerichtsverfahren gegeben, die zu dem Ergebnis gekommen sind, dass da etwas nicht in Ordnung war. Das ist ja nun kein böser Wille oder eine Nachlässigkeit der Tarifvertragsparteien, sondern das ist ganz oft historisch gewachsen. Und deswegen müssten die Tarifvertragsparteien ein originäres Interesse daran haben, selbst darauf zu schauen und zu prüfen, ob Entgeltgleichheit gewährleistet ist.

Der **Vorsitzende**: Herzlichen Dank. Wir haben jetzt knapp zwei Stunden unserer Anhörungszeit hinter uns. Wir haben noch etwa eine Stunde vor uns. Allein daran, dass wir uns drei Stunden Zeit für diese Anhörung genommen haben, sehen Sie, welche Wertschätzung wir diesem Thema beimessen. Wir kommen jetzt zur zweiten Fragerunde von 40 Minuten, danach folgt noch eine freie Runde von 20 Minuten, also zusammen etwa 60 Minuten. In der zweiten Fragerunde kommen wir zunächst zur Fraktion der CDU/CSU, hier ist noch von der letzten Runde Frau Kollegin Groden-Kranich an der Reihe, bitte schön.

Abg. **Ursula Groden-Kranich** (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an Frau Arzberger. Wir hatten zwischenzeitlich schon einmal das Thema Bewertung von Arbeit in unterschiedlichen Branchen. Das ist ja oft nur schwer mit objektiven Kriterien zu beschreiben und spiegelt immer wieder auch Wertvorstellungen unserer Gesellschaft wider – da sind wir auch so ein Stück weit bei gleichwertiger Arbeit. Inwieweit können die Kirchen, gerade wenn es um die sozialen, pflegerischen und erzieherischen Berufe geht, dazu beitragen, den Wert dieser Berufe im Ansehen und in der Entlohnung zu steigern? Dann habe ich noch eine Frage an Frau Ramb, die sich etwas an die Frage, die Frau Ludewig zu den zwei zusätzlichen Entgeltbestandteilen gestellt wurde, anschließt. Sie regen in Ihrer Stellungnahme an, das Thema Bruttogrundentgelt als Grundlage zu bewerten. Dazu würde ich gern noch etwas erfahren.

Monika Arzberger (Katholischer Deutscher Frauenbund – KDFB): Ich kann natürlich nicht beantworten, was die Kirchen tun könnten, denn wir verstehen uns als Christinnen, als katholische

Frauen, aber doch auch als unabhängiger Verband. Nichtsdestotrotz würden wir den Kirchen, wie auch allen anderen Arbeitgebern – überhaupt der Gesellschaft – empfehlen, gerade auch in den Pflegeberufen einen besonderen Blick auf die Wertigkeit von Arbeit zu werfen. Da wir als Frauen doch diejenigen sind, die sie im Wesentlichen auch ausüben, liegt es uns besonders am Herzen, dass es nicht sein kann, dass diese Berufe zwar in der gesellschaftlichen Debatte eine hohe Wertschätzung, aber dann doch eine finanzielle Unterbewertung erfahren. Diese Empfehlung geht an alle Pflegenden und alle Arbeitgeber in diesem Bereich, nicht nur an die Kirchen. Natürlich wünschen wir uns als Christinnen, dass wir auch einen besonderen Blick darauf haben.

Christina Ramb (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. – BDA): Zunächst zur Klarstellung zum eben angesprochenen Bruttoentgelt. Es müsste ja auch bei den Tarifvertragsparteien oder tarifvertraglich gebundenen Arbeitgebern nur die Entgeltgruppe genannt werden. Das Problem ist, dass auch da jeweils der Median in der Entgeltgruppe genannt werden muss – und hier liegt eines der Probleme. Im Bruttoentgelt sind Entgeltbestandteile enthalten, die natürlich dann auch unter den zwei weiteren Entgeltbestandteilen wiederzufinden sind. Zusätzlich gibt es aber Leistungen an Beschäftigte, die in diesen Bruttoentgelten nicht enthalten sind, beispielsweise geldwerte Vorteile oder wenn man sich vorstellt, dass sich ein Mitarbeiter einen Garagenstellplatz gewünscht hat, die Mitarbeiterin erhält aber den deutlich finanziell höherwertigen Fahrkostenzuschuss. Damit weichen die beiden schon einmal voneinander ab. Wenn man das Bruttogrundentgelt als Vergleichsmaßstab nimmt, sehen wir nicht nur bei Tarifgebundenen eine deutlich größere Aussagekraft, weil man da sagen kann, dass sämtliche zusätzlichen Entgeltbestandteile, die schwer miteinander vergleichbar sind, erst einmal herausgenommen werden, wie beispielsweise Leistungsentgelte, Schichtzulagen, Zuschüsse zur Kinderbetreuung – die wiederum anders beziffert werden müssten – und Fahrkosten – ich hatte sie genannt – oder Jubiläumszahlungen. Die Einbeziehung dieser Entgeltbestandteile, die aber eben nicht alle Leistungen des Arbeitgebers an den Beschäftigten oder die Beschäftigten einschließt, führt zu Verfä-



schungen des Ergebnisses und auch zu deutlichem Mehraufwand, jedenfalls beim tarifgebundenen Unternehmen; z. B. wenn es sämtliche Bestandteile in dem Bruttoentgelt benennen möchte, um auch zu erklären, warum jemand unterhalb des Medians liegt. Nach dem Gesetzentwurf ist das keine Verpflichtung, aber wir gehen davon aus, dass sich viele Betriebe oder Arbeitgeber verpflichtet fühlen werden, die Unterschiede dann auch zu begründen. Wenn man alle Entgeltbestandteile in die Begründung aufnimmt, eine Entgeltgruppe relativ groß ist, dann wird es kompliziert und der Aufwand ist nicht so ganz ohne.

Bei den zwei Entgeltbestandteilen gilt das Gleiche. Hier sehen wir z. B. große Probleme bei der Bezifferung von Sachleistungen, z. B. Dienstwagen. Die eine Beschäftigte möchte gar keinen Dienstwagen, sie bekommt beispielsweise den Listenpreis 20.000 Euro ausgezahlt, der andere Beschäftigte fährt lieber kleinere Fahrzeuge und liegt damit unter dem Listenpreis, der Dritte oder die Dritte möchte etwas Größeres fahren und zahlt selbst etwas drauf – welchen Wert setzen Sie an? Wenn Sie das in einer ganzen Entgeltgruppe machen und dann den Median bilden, haben Sie jedenfalls als Arbeitgeber etwas zu tun. Das führt auch zu gewissen Rechtsunsicherheiten bei denjenigen, die nicht tarifgebunden sind, weil hier die Vergleichsgruppe umso schwieriger zu bilden ist. Wenn wir jetzt von einer Vergleichsgruppe ausgehen, die wir beim Nichttarifgebundenen als gleichwertig betrachten – beim Tarifgebundenen ist es deutlich einfacher, das ist richtig –, wie gehen wir damit um, dass Entgeltbestandteile nur Einzelnen zustehen? Auch hier wird es Erklärungsschwierigkeiten geben bzw. es kann keine Auskunft gegeben werden, und da sind wir dann beim Thema Betriebsfriede. Über diese Antworten wird herauszufinden sein, was andere bekommen, und da sehen wir Probleme mit dem Betriebsfrieden.

Abg. **Marcus Weinberg** (Hamburg) (CDU/CSU): Vielen Dank, ich habe zwei Fragen an Prof. Dr. Thüsing und würde ganz gerne noch einmal das europäische Recht und das AGG in die Diskussion einführen. Die erste Frage richtet den Blick auf das europäische Recht. Inwieweit gibt es Vorgaben zur Gleichstellung, die wir nach heutiger

Rechtslage noch nicht erfüllen oder noch nicht umgesetzt haben? Was müsste man da noch tun und wie korrespondiert das mit der Frage des Entgelttransparenzgesetzes, das jetzt vorgelegt worden ist?

Die zweite Frage richtet sich auf das in Ihrem Statement schon angesprochene Thema AGG. Das ist ja in diesem Dreieck sozusagen das dritte Gesetz. Dazu habe ich die Frage, wie Sie erklären, dass das AGG bis heute anscheinend noch nicht genügend Anwendung findet.

Prof. Dr. Gregor Thüsing (Universität Bonn): Europarechtlich ist das alles ein „ad-on“, ein solcher Auskunftstransparenzanspruch ist nicht europarechtlich determiniert. Es ist freilich europarechtlich auch nicht unzulässig, ein solches Mittel zur Effektivierung des Gebots der Entgeltgleichheit zu normieren. Insofern hat der nationale Gesetzgeber hier vollständigen Entscheidungsspielraum, wie er dieses Instrument ausgestalten will oder nicht. Das AGG spielt hier natürlich eine Rolle. Es ist ein wenig unglücklich, dass man sich hier um ein eigenständiges Gesetz bemüht hat, anstatt zu versuchen, das in das Normgerüst des AGG hinein zu weben, denn die Frage, was ist gleiche Arbeit, was ist gleichwertige Arbeit, stellt sich nicht nur bei der unterschiedlichen Entlohnung von Männern und Frauen, sondern auch bei Älteren und Jüngeren. Wir haben das Gebot der Entgeltgleichheit für gleichwertige und gleiche Arbeit im Hinblick auf andere Differenzierungsmerkmale auch bereits im AGG. D. h., das Wechselspiel zwischen beiden Gesetzen wird dadurch, dass man hier eine getrennte Regelung vorsieht und – gesetzestechnisch unglücklich – mit dem Wort „bleibt unberührt“ umgeht, undurchsichtiger.

Ich habe das in meiner Stellungnahme deutlich gemacht. Wenn Sie sich das Handbuch der Rechtsförmlichkeit anschauen, ist das nicht leger artis. Das verdunkelt den Sinn dieser Regelung doch ganz erheblich. Andererseits: Was ist gleichwertig? Hier sind wir eben europaweit Suchende. Sie können sagen, gleichwertig sind auch unterschiedliche Tätigkeiten, die auf dem Markt die gleiche Vergütung erfahren. Das ist hier offensichtlich aber nicht gemeint. Vielmehr gehen wir



davon aus, dass bestimmte Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen gewählt werden, anhand von objektiven Kriterien eine zu schlechte Vergütung erfahren. Welche Kriterien allerdings heranzuziehen, wie sie zu gewichten und schließlich zusammenzuziehen sind, das ist letztlich subjektiv. Insofern bleibt die Unsicherheit, was gleichwertige Arbeit ist. Die Beantwortung dieser Frage bringt der Gesetzesentwurf keinen Schritt weiter.

Abg. **Ursula Groden-Kranich** (CDU/CSU): Meine Frage geht an Frau Dr. Boll. Sie unterscheiden ja dezidiert zwischen Chancengleichheit und Ergebnislgleichheit. Müssen wir da nicht viel früher ansetzen, wenn ich die Schulausbildung in unserem Lande sehe. Da gibt es unterschiedliche Gewichtungen, beispielsweise beim Thema MINT-Berufe, die gerade auch für junge Frauen als erstrebenswert angesehen werden. An Gymnasien, auch in meinem Bundesland, werden Physik und Chemie sowohl für Mädchen als auch für Jungen erst in der siebten Klasse ein halbes Jahr unterrichtet. Damit wird ein Anreiz für diese Berufe erst relativ spät gesetzt, obwohl wir wissen, dass eine entsprechende Prägung schon in der frühen Entwicklung erfolgen sollte. Die Frage ist also, wie kann ich dort eine Gleichheit herstellen, wenn sie schon in der frühesten Ausbildung fehlt, weil wir ein Bildungssystem haben, in dem unterschiedliche Bundesländer auch unterschiedlich gewichten können.

Dr. Christina Boll (Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut – HWWI): Vielen Dank für die Frage. Ich würde sagen, man muss das eine tun, ohne das andere zu lassen und darf nicht verschiedene Dinge gegeneinander ausspielen, die beide wichtig sind. Wir müssen natürlich dazu beitragen, dass auch junge Menschen, da haben Sie völlig Recht, schon kleine Kinder im Kindergarten ihre Talente entwickeln dürfen und dass ihnen diese Talente nicht dadurch abtrainiert werden, dass wir bei Erzieherinnen im Hinblick auf die Geschlechterfrage eine Schieflage haben. Wir haben zu wenig männliche Erzieher, was dazu führt – ich bin selbst Mutter von drei Söhnen und weiß das aus der eigenen Erfahrung – dass oftmals das, was Jungs interessiert, nicht so stattfindet. Das ist aber ein ganz anderes Thema.

Natürlich müssen wir das abstellen. Das hat aber auch mit der Bezahlung dieser Berufe zu tun. Um da mehr Männer reinzubekommen, müssen wir sie einfach besser bezahlen. Wenn wir da eine Parität haben wollen, dann ist da einiges zu tun. Auf der anderen Seite dürfen wir nicht nachlassen zu sagen, hier muss mehr Transparenz her, damit auch in den Ergebnissen klar ist, woher sie denn tatsächlich rühren. Beides halte ich für wichtig.

Ich denke es kann auch nicht der richtige Weg sein, junge Menschen in bestimmte Berufe zu schicken, beispielsweise die Mädchen alle in MINT-Berufe und die Jungen in die Erzieher-Berufe, um da etwas zu verbessern. Jeder muss seine Berufswahl talent- und neigungsorientiert treffen dürfen. Dafür brauchen wir mehr Informationen. Wir wissen, dass junge Menschen nicht ausreichend informiert sind, beispielsweise darüber, was man in einem Beruf verdienen kann. Da haben wir ganz viel zu tun. Da sind wir selbst auch sehr dabei, Beiträge zu leisten, was man über das Leben hinweg in einzelnen Berufen verdienen kann. Das sind aus meiner Sicht wichtige Bausteine. Wir müssen jungen Leuten diese Informationen zur Verfügung stellen. Sie selbst müssen dann abwägen, welche Dinge ihnen im Leben wichtig sind und sich entsprechend entscheiden, allerdings auf der Basis hinreichender Information. Insofern halte ich diese Debatte für wichtig. Sie ist keineswegs überflüssig, weil wir an einer anderen Stelle ansetzen müssen, wir müssen vielmehr an verschiedenen Punkten ansetzen.

Abg. **Ursula Groden-Kranich** (CDU/CSU): Ich möchte noch einmal eine Frage aus der Praxis an Frau Oster richten. Sie hatten ja Ihr neues Tarifsysteem, Ihre neue Transparenz dargestellt. Daraufhin habe ich einmal gegoogelt, wie sich Ihr Unternehmen aufstellt. Sie haben – bitte korrigieren Sie mich ggf. – etwa ein Drittel Frauen im Unternehmen, wobei etwa ein Drittel der Frauen in Teilzeit arbeitet. Welche Anreizsysteme schaffen Sie, dass Frauen beispielsweise aus der Teilzeit herausgehen und welche Maßnahmen in diesem Bereich könnten Sie anderen Unternehmen empfehlen?



Kerstin Oster (Berliner Wasserbetriebe): Vielen Dank für die Frage. Wir sind aufgrund unserer Historie ein sehr technisch orientiertes Unternehmen. Wir haben daher einen höheren Männeranteil im Unternehmen. Insgesamt haben wir 30 Prozent Frauen, und 40 Prozent Frauen, die an den Vorstand berichten. Insoweit sind wir durchaus gut aufgestellt. Auf Ihre Frage würde ich gern anders antworten. Wir fragen uns, wie wir es hinbekommen können, dass Männer und Frauen auch die Möglichkeit haben, in Teilzeitberufen zu arbeiten, ohne dadurch Benachteiligungen zu erfahren. Schließlich hat jeder das Recht auf Teilzeitarbeit und darüber hinaus einen Anspruch, sich im Rahmen von Weiterbildungsmöglichkeiten auf Fortbildungs- und Aufstiegsqualifizierungen vorzubereiten. Im Grunde genommen sorgen wir für attraktive Arbeitszeitmodelle, nämlich dafür, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch die Möglichkeit haben, in Teilzeit zu gehen. Tatsächlich haben wir eine relativ hohe Teilzeitquote im Unternehmen, darauf sind wir auch sehr stolz. Das ist nicht ganz einfach, weil man die teilzeitbedingten Arbeitsreduzierungen auch kompensieren muss. Aber wir sind ein zertifiziertes Unternehmen, audit berufundfamilie, insofern müssen wir Sorge dafür tragen, dass das möglich ist.

Wenn jemand aus der Teilzeit zurückkommt, dann müssen wir auch dafür sorgen, dass er seinen Arbeitsplatz wieder aufnehmen kann. Beispielsweise haben wir ein Eltern-Kind-Büro, so dass jeder, wenn die Kindertagesstätte einmal geschlossen hat oder gestreikt wird, sein Kind auch mit in das Unternehmen bringen kann. Darüber hinaus haben wir jetzt eine neue Dienstvereinbarung zur Telearbeit abgeschlossen, die wesentlich flexibler ist, dass Frauen wie Männer im Sinne von Gleichstellung auch von zu Hause arbeiten können. Da gibt es attraktive Angebote, z. B. das Wertkonten-Modell. Das ist ein Modell, über das man Zeit, z. B. für ein Sabbatical-Jahr, ansparen kann. Darüber hinaus gibt es Möglichkeiten, im Rahmen von Teilzeit sein Entgelt zu erhöhen, unabhängig davon, ob es sich um Männer oder Frauen handelt, das bieten wir jedem an. Schließlich haben wir ein Arbeitszeitmodell, nach dem jeder den Eintritt in den Ruhestand so planen kann, dass er ggf. auch einige Zeit früher in Ruhestand gehen kann.

Wir tun das alles, weil wir ein attraktiver Arbeitgeber sein wollen und auch in Zukunft noch stärker sein müssen. Ich habe bereits darauf hingewiesen, wir entwickeln uns immer mehr zu einem Arbeitnehmermarkt. In Zukunft kann sich jeder aussuchen, wo er arbeiten will. In der Wasserbranche haben wir allerdings einen guten Namen. Das ist natürlich nicht einfach. Wir müssen die junge Generation in Zukunft finden. Um das zu gewährleisten, werden wir über das hinaus, was wir jetzt schon tun, als Arbeitgeber auch weiter attraktive Angebote machen, um Frauen in technische Berufe zu bekommen. Dabei setzen wir nicht nur auf Vollzeitangebote, sondern auch Teilzeit und vielfältige Arbeitszeitmodelle.

Der Vorsitzende: Gut. Herzlichen Dank. Wir kommen jetzt zum Frageright der SPD. Hier ist mir Frau Kollegin Crone gemeldet, bitte schön.

Abg. **Petra Crone** (SPD): Danke schön, Herr Vorsitzender. Frau Hannack, ich habe schon wieder eine Frage an Sie. Sie haben ja soeben die Kritik des BDA zu den Entgeltbestandteilen gehört. Wie stehen Sie dazu, insbesondere unter dem Aspekt des Mehraufwandes?

Meine zweite Frage geht an Frau Oster und Frau Hannack. Wie wird die Vergleichbarkeit von Entgelten hergestellt, wenn es sich nicht um gleiche, sondern um gleichwertige Arbeit handelt bzw. Tätigkeiten handelt? Wie sehen diesbezüglich Ihre Erfahrungen aus der Praxis aus?

Elke Hannack (DGB Bundesvorstand): Zunächst einmal bin ich froh, dass wir wenigstens zwei zusätzliche Kriterien beim Entgelt haben. Alles andere wäre wirklich zu wenig gewesen. Wir alle wissen, dass Entgelt teilweise noch viel mehr Bestandteile haben kann. Dazu haben wir heute viele Beispiele gehört. Da wird man im Laufe der nächsten Jahre sicherlich noch nacharbeiten müssen, um am Ende sagen zu können, dass alle Entgeltbestandteile in die Prüfung hinein gehören, wenn man von Entgeltvergleichbarkeit sprechen und Benachteiligungen nachweisen will.

Ich habe zur Kenntnis genommen, dass der BDA



so wenig Entgeltbestandteile wie möglich offen legen möchte. Natürlich ist eine Offenlegung mit Aufwand verbunden, weil man begründen muss, welche Bestandteile man wem warum gibt und warum man sie anderen nicht gibt, die in der vergleichbaren Gruppe sind. Ich bin aber der Ansicht, dass sich jeder Personalverantwortliche in Deutschland dieser Arbeit stellen und die entsprechende Begründung geben können muss. Ich war selbst Personalchefin eines mittelständischen Betriebes beim DGB mit 120 Beschäftigten. Ich konnte für alle 120 Beschäftigten sagen, wer welchen Entgeltbestandteil bekommt und warum er ihn bekommt. Das, finde ich, ist das Einmaleins der Personaler, das müssen sie einfach leisten können. Das ist aus meiner Sicht, wenn ich ehrlich bin, auch nicht mehr sehr aufwendig. Immerhin, zwei Bestandteile haben wir schon, das finde ich in Ordnung. Irgendwie müssen wir anfangen. Wir wussten, dass es am Ende zunächst ein niederschwelliger Kompromiss werden würde und mit der Bearbeitung durch die Sozialpartner ist es ja auch nicht einfacher geworden. Es ist auch nicht mehr geworden, das ist klar. Aber die beiden Bestandteile haben wir und mit ihnen müssen wir jetzt erst einmal arbeiten.

Ich glaube die Umsetzung wird erst einmal auch eine Herausforderung, aber da müssen wir durch. Das zweite war, glaube ich, die Vergleichbarkeit. Bei gleicher Tätigkeit ist es aus meiner Sicht kein Problem. In der Feststellung der Gleichwertigkeit dagegen liegt eine Herausforderung. Übrigens will ich auch sagen, dass die Gewerkschaft mit den Arbeitgeberverbänden durchaus in der Lage und auch Willens ist, über die Branche hinweg zu schauen. Ich nehme dazu einmal nicht den typischen Pflegeberuf, sondern den Beruf der Bürokauffrau oder des Bürokaufmannes. Den haben wir über alle Branchen hinweg. Er wird über alle Branchen hinweg auch unterschiedlich bezahlt. Da wird im Tarifvertrag der IG-Metall, wenn die betreffende Person in dem Bereich arbeitet, bei gleicher Tätigkeit anders bezahlt als im Bereich beispielsweise von Dienstleistungen. So haben wir in allen Tarifverträgen Eingruppierungen, die nur branchenspezifisch gelten. Da sind wir aber mit dem Sozialpartner dran, auch über Branchen hinwegzuschauen, ob es branchenübergreifend bestimmte Berufe und auch Tätigkeiten gibt, die gleich bewertet werden müssen. Da orientieren

wir uns schon ein bisschen anders, als in der Vergangenheit. Natürlich bleibt der Streit, was gleichwertig ist. Mit dem Sozialpartner können wir uns darüber relativ schnell einigen. In den meisten Unternehmen Deutschlands, das darf man in dieser Diskussion nicht vergessen, gibt es aber keine Betriebsräte. Etwa die Hälfte der Unternehmen in Deutschland unterliegt nicht mehr der Tarifbindung der Sozialpartner. Das will ich auch ganz deutlich sagen. Ich glaube, hier müssen wir zu klaren Definitionen kommen, was denn gleichwertig bedeutet. Da sind wir noch immer zu unklar und müssen deutlicher werden.

Der Vorsitzende: Gut. Herzlichen Dank Frau Hanack. Der zweite Teil der Frage geht auch noch an Frau Oster von den Berliner Wasserbetrieben, bitte schön.

Kerstin Oster (Berliner Wasserbetriebe): Wir haben im Jahr 2014 versucht, uns unsere betriebliche Praxis anzuschauen. Auch für uns stellt sich die Frage: Gleiche Arbeit, gleichwertige Arbeit, wie können wir das prüfen? Wir wollten schauen, ob das, was wir im Unternehmen anwenden, auch richtig und diskriminierungsfrei ist. Darüber hinaus wollten wir die Gleichwertigkeit auch einfach darstellen und damit eine Orientierung finden. Wir sind dabei auf den eg-Check gestoßen. Der eg-Check ist im Grunde genommen ein Werkzeugkasten, der das anforderungsbezogene Grundentgelt sowie Stufensteigerungen, Erschwerniszuschläge, Überstundenregelungen und Leistungsvergütungen als Entgeltbestandteile beinhaltet. Mit diesem Instrument haben wir uns überlegt, wie wir gleichwertige Bezahlung und gleiche Arbeit prüfen können. Man kann dabei flächendeckend oder partiell vorgehen. Wir haben es partiell gemacht, d. h., wir haben uns ausgewählte Vergleichspaare angeschaut. Dabei haben wir uns den Tarifvertrag, der bei uns gilt, genommen und im Rahmen des Regelungenchecks das Diskriminierungspotential geprüft. Dann haben wir uns die Funktionsbeschreibung angeschaut, weil das die Voraussetzung für eine ordnungsgemäße Eingruppierung ist. Darüber hinaus haben wir uns die betriebliche Eingruppierungspraxis anhand des erwähnten Paarvergleichs angeschaut, um festzustellen, wie Tätigkeiten und ihre Gleichwertigkeit zurzeit aussehen und wie es in Zukunft sein muss.



Bei der Prüfung haben wir drei Paare genommen, nämlich die Küchenwirtsarbeiterin und den Kanalfacharbeiter in Entgeltgruppe 4, den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin aus der Betriebsverwaltung und den Elektriker in der Entgeltgruppe 7 und die Kundenkorrespondentin und den Automatisierungstechniker und dann anhand eines Bewertungssystems überprüft, ob die Vertreter der Paare tatsächlich das gleiche Geld bekommen, weil sie in derselben Entgeltgruppe sind.

Der eg-Check bietet die Möglichkeit einer solchen Überprüfung. Er ist sehr aufwendig, das muss ich sagen, aber hinterher ist es betriebliche Praxis. Man muss es als Unternehmen allerdings wollen. Insgesamt ist der Paarvergleich sehr detailliert, während der Tarifvertrag ein eher summarisches Verfahren in sich birgt. Im Ergebnis hat die Prüfung die Entgeltgleichheit bestätigt. Dabei muss ich aber immer wieder sagen, es geht um das anforderungsbezogene Grundentgelt.

In Tarifverträgen gibt es ein Diskriminierungspotential. Wenn man das weiß und dies Potential bereits in den Funktionsbeschreibungen, die ihrerseits diskriminierungsfrei sein müssen, ausjustiert, dann kommt man damit in einem Unternehmen sehr gut klar. Das Einzige, und daran müssen wir selbst noch arbeiten, sind die Erschwerniszulagen. Die werden in der Regel für diejenigen gezahlt, die schwere Arbeit leisten. Dazu gehören u. a. die in den Berliner Wasserbetrieben am stärksten vertretenen Kanalfacharbeiter, die sehr schwere Arbeit leisten und dafür eine Zulage erhalten. Das gilt selbstverständlich auch für Frauen, aber wir haben weniger Frauen in diesem Beruf. Mit dem eg-Check kann man, wenn man ihn vernünftig anwendet, durchaus gleichwertige Arbeit definieren und sie entsprechend bewerten, um Entgeltdiskriminierungen auszuschließen.

Abg. **Sönke Rix** (SPD): Vielen Dank für die Ausführungen.

Meine nächste Frage zielt darauf ab, ob es noch mehr, und wenn ja, wie viele Betriebe es gibt, die ähnliche Verfahren wie bei den Berliner Wasserbetrieben anwenden. Diese Frage richte ich an Frau Ludewig.

Gisela Ludewig (Deutscher Juristinnenbund e. V.):

Es gibt eine Reihe von Betrieben, sowohl im Bereich der öffentlichen als auch der privaten Arbeitgeber, die in den letzten Jahren solche Prüfungen durchgeführt haben, teilweise auch gefördert durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Wenn die Unternehmen es wünschen, erteilt die Antidiskriminierungsstelle auch eine Bescheinigung darüber, dass sich das Unternehmen einem solchen Verfahren unterzogen hat. Das Ergebnis ist dabei natürlich vertraulich, aber schon die Tatsache, dass sich das Unternehmen der Prüfung unterzogen hat, wird gewürdigt. Ein Berliner Unternehmen, das unlängst auch in einem ZDF-Magazin vorgestellt wurde, ist die Berliner Stadtreinigung. Sie hat ein solches Verfahren durchgeführt und darüber berichtet, dass sie damit sehr gute Erfahrungen gemacht haben und kein Unfriede im Betrieb eingezogen ist, sondern die Beschäftigten die mit dem Prüfungsverfahren verbundene Transparenz sehr geschätzt haben. Weitere Betriebe möchte ich nicht nennen, weil diese nicht an die Öffentlichkeit gegangen sind, es gibt aber eine ganze Reihe.

Der **Vorsitzende**: Gut. Herzlichen Dank. Wir kommen zum Fragerecht der Fraktion DIE LINKE. Frau Kollegin Möhring, bitte schön.

Abg. **Cornelia Möhring** (DIE LINKE.): Vielen Dank. Ich will eine Frage aufgreifen, die mein Kollege Birkwald vorhin gestellt hat. Frau Hannack hatte nicht die Zeit übrig, darauf abschließend zu antworten. Bei der Frage ging es um die fehlende Verpflichtung für betriebliche Prüfverfahren. Mein Kollege hatte gefragt, welche Anreize, deren Fehlen Sie ja bemängeln, denn gegeben werden könnten?

Meine zweite Frage geht an Frau Ludewig. Sie hatten schon vorher gesagt, dass es in dem ursprünglichen Gesetzentwurf doch diverse Abstriche gegeben habe, die sehr zu bedauern seien, weil sie wesentlich dazu beigetragen hätten, Transparenz durchzusetzen. Unter anderem haben Sie gesagt, dass im Referentenentwurf vom Dezember 2015 noch ein Erfüllungsanspruch enthalten gewesen sei, der später gestrichen worden sei. Meine Frage ist, was das für Folgen hat. Besteht



der Erfüllungsanspruch trotzdem, woraus ergibt sich das oder entsteht durch das Herausstreichen einfach nur eine Rechtsunsicherheit?

Elke Hannack (DGB Bundesvorstand): Die Frage nach den Anreizen würde ich gerne zurückstellen, denn die Benennung von Anreizen hat für uns nicht die erste Priorität. Wir haben die verpflichtende Einführung der Prüfverfahren gefordert. Darauf bestehe ich nach wie vor, weil ich glaube, dass man nur über verpflichtende Prüfverfahren eine Entgeltdiskriminierung in den Betrieben feststellen kann, und das ist ja das Thema des Entgelttransparenzgesetzes.

Wir haben bei den Berichtspflichten Anreize gegeben, im Gesetz über die Dauer der Berichtspflichten, die für tarifgebundene Unternehmen fünf Jahre und für ungebundene drei Jahre betragen. Dass das dazu führt, eine größere Freiwilligkeit im Hinblick auf Berichte zu generieren, wage ich zu bezweifeln. Ich habe am Anfang gesagt, auf Freiwilligkeit sollten wir in dieser Frage überhaupt nicht setzen. Was wir brauchen sind verpflichtende gesetzliche Vorgaben, das ist beim Prüfverfahren ganz wichtig. Zum Stichwort Anreize werde ich gleich noch einmal versuchen, zwei Beispiele zu geben.

Gisela Ludewig (Deutscher Juristinnenbund e. V.): Der Erfüllungsanspruch besteht trotzdem. Umso unverständlicher finde ich es, dass in einem Gesetz, das die Überschrift „Herstellung von Transparenz“ trägt, eben nicht darauf hingewiesen wird, dass es bei der Entgeltgleichheit einen Erfüllungsanspruch gibt und nicht nur einen Schadensersatzanspruch.

Das Andere habe ich schon in meinem Statement gesagt, das hat mit unterschiedlichen Fristen zu tun. Wenn es um Transparenz geht, sollte man auf diesen wichtigen Unterschied zwischen Entgeltgleichheit und dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz unbedingt hinweisen.

Abg. **Cornelia Möhring** (DIE LINKE.): Mich beschäftigt wirklich sehr die Frage, wie mit dem vorliegenden Gesetzentwurf tatsächlich ein

Tabubruch, also ein Kulturwandel herbeigeführt werden kann. Schon in der ersten Debatte im Plenum wurde der mit dem Gesetz verbundene Kulturwandel als großer Erfolg verkauft. Nun haben wir gehört, dass man mit etwa 70.000 Anfragen rechnet, das entspricht einem Prozent. Ich finde das hat mit Kulturwandel wenig zu tun. Meine Frage dazu richtet sich an Frau von Platen, weil mir das Bild von der Schnecke auch nicht sonderlich gut gefällt, da bin ich zu ungeduldig. Wie soll denn mit diesem Gesetz ohne rechtsverbindliche Folgen, ohne tatsächliche Herstellung von Transparenz ein Kulturwandel durchgesetzt werden bei gleichzeitiger Streichung des Verbots, über das Gehalt zu sprechen, das ist ja rausgenommen worden?

Henrike von Platen (Forum Equal Pay Day): Ja, danke schön. Ich hätte auch lieber einen Tiger und nicht nur die Schnecke. Ich glaube, wir brauchen auf jeden Fall noch ein paar Dinge, damit es klappt. Das sind die Prüfverfahren, die hier bereits mehrfach genannt worden sind. Wir brauchen weiter das Thema, dass alle Entgeltbestandteile betrachtet werden, ich glaube auch das ist ganz wichtig. Ein schönes Beispiel dafür ist das Bild, wie kann ich Ungerechtigkeiten bei einem „Hauptgang“ reklamieren und beim „Dessert“ lasse ich sie weg. Man muss also das gesamte Bild haben.

Ich glaube nicht, dass es zu einer Klagewelle kommen wird, leider, denn wenn das der Fall wäre, kämen wir schneller zu einem Kulturwandel. Ich glaube aber schon, dass die Schritte derjenigen, die nach Auskunft fragen, etwas bewirken. Der dahinterstehende Gedanke ist die Frage, wie kriegen wir eigentlich unsere Köpfe verändert und was kann ein solches Gesetz insoweit leisten. Wenn eine Frau oder ein Mann den Eindruck hat, irgendetwas stimme nicht, dann hat sie bzw. er jetzt die Möglichkeit zu fragen. Das ist etwas, was es vorher nicht gab. Damit wird ein Wandel eingeleitet, nämlich darüber nachzudenken, sich überhaupt einmal für das Thema zu interessieren und sich zu vergleichen. Das ist, glaube ich, ein ganz wichtiger Schritt. Das wird im Übrigen nicht zu einer Neidkultur führen, davon bin ich überzeugt. Das hat auch Frau Oster schon sehr schön gesagt.



In dem Moment, in dem ich dann Antworten bekomme, beispielsweise wenn es heißt, nein, mit dem Median ist das nicht so recht vergleichbar, ist eindeutig klar, wo man noch nachbessern kann. In dem Moment, in dem ich diese Antworten bekomme, fange ich an darüber zu reden. Und natürlich muss man über Geld sprechen. Das Verbot, über Geld zu sprechen, das geht gar nicht. Aber wir haben ja schon gehört, dass es das nicht mehr gibt. Egal ob es im Gesetz steht oder nicht, wir dürfen ja über Geld sprechen. Ich erwarte mir von dem Gesetz, dass jetzt viele Frauen anfangen nachzufragen und dann auch darüber zu reden, ebenso wie übrigens auch die Männer. Aus diesem Grunde glaube ich, dass es durchaus einen Kulturwandel in den Köpfen der Menschen anstoßen kann. Ungeachtet dessen sage ich, Prüfverfahren, die verpflichtend sind, bestenfalls zertifiziert, sind auch nicht unmöglich. Der eg-Check wurde schon genannt, Beispiel Kanada. Es gibt also diese Möglichkeiten. Wenn diese noch hinzukämen, dann, denke ich, wäre es schon etwas schneller als die Schnecke.

Der **Vorsitzende**: Wir sind jetzt bei der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und hier zunächst Frau Kollegin Schauws, bitte schön.

Abg. **Ulle Schauws** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Zum Thema Tempo – ich finde, das ist ein passender Hinweis. Heute geht es tatsächlich um das Gesetz und letztendlich um dessen Zielsetzung, zu der sich die meisten auch schon geäußert haben, nämlich dass wir eine Entgeltgleichheit für Männer und Frauen brauchen, auf der natürlich auch der Fokus liegen sollte. Es geht darum, dass man über die Maßnahmen spricht und die Perspektive zumindest auf Dinge wie MINT-Berufe und Berufsorientierung – von denen wir alle wissen, wie wichtig sie sind – richtet. Das sind ja nicht die Veränderungen, die in zwei, drei, vier Jahren zu einer Veränderung führen und den Kulturwandel erst recht nicht so befördern. Deswegen ist es aus meiner Sicht gut, dass wir uns an diesem Gesetz orientieren. Daher noch einmal die Frage an Frau Ludewig: Da es in der jetzt vorliegenden Vorlage Veränderungen gegenüber der Fassung aus dem Sommer gibt, würde ich gerne nochmal eine Frage zu § 19 des Gesetzentwurfes an Sie richten – warum halten Sie die Regelung in

diesem Paragraphen, wonach die Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur Beseitigung einer Benachteiligung ergreifen müssen, für unzureichend?

Gisela Ludewig (Deutscher Juristinnenbund e. V.): Weil sie mir als Leserin überhaupt nicht sagt, welche Maßnahmen eigentlich denkbar sind. Die Rechtslage ist die, dass der Arbeitgeber erstens eine festgestellte Diskriminierung unverzüglich beseitigen muss; zweitens, dass die Beseitigung nur in der Form möglich ist, dass eine Anpassung nach oben erfolgt und dass also drittens kein Mann, der ein höheres Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit bekommen hat, befürchten muss, dass ihm etwas weggenommen wird – das geht schlichtweg nicht, das ginge nur freiwillig, also einvernehmlich zwischen dem Mann und dem Arbeitgeber, ansonsten bliebe nur eine Änderungskündigung, die aber beim Arbeitsgericht keine Chance hätte, weil die Herstellung des rechtlich gebotenen Zustands kein Grund für eine Änderungskündigung ist. Deswegen halte ich das hier für das Papier nicht wert, auf dem es steht, ehrlich gesagt.

Abg. **Beate Müller-Gemmeke** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Noch einmal eine Frage an Frau Ludewig zu einem Punkt, der heute noch gar nicht angesprochen wurde. Sie kritisieren, dass leistungsbezogene Kriterien geeignet sein sollen, ein unterschiedliches Entgelt zu rechtfertigen. Warum kritisieren Sie das? Außerdem möchte ich noch weiter nach den sogenannten arbeitsmarktbezogenen Kriterien fragen, die ja auch ein anderes, ein niedrigeres Entgelt rechtfertigen können. Ich mache mir da große Sorgen, in diesem Bereich wurden vom EuGH nur Einzelfälle durchgeklagt. Inwiefern kann sich dadurch, dass das jetzt in diesem Gesetz so drinsteht und benannt ist, die Situation von Frauen vor Gericht verschlechtern?

Gisela Ludewig (Deutscher Juristinnenbund e. V.): Das ist eine Frage, die ich besonders gerne beantworte, weil es in der allgemeinen Diskussion immer wieder zu Unverständnis führt: Kann man denn nicht für bessere Leistungen auch ein besseres Entgelt erhalten? Natürlich, wenn es den Entgeltbestandteil Leistungsentgelt gibt, wenn es also



einen Entgeltbestandteil gibt, der Leistung honoriert. Wenn unter der Voraussetzung, dass es ein geschlechtsneutrales Bewertungssystem gibt, unterschiedliche Leistung unterschiedlich vergütet wird, dann hat niemand etwas dagegen. Dann wird gerade nicht Gleiches oder Gleichwertiges ungleich, sondern dann wird Verschiedenes verschieden vergütet, das ist absolut in Ordnung. Was aber gar nicht geht, was aber hier durch die Formulierung im Gesetz die große Gefahr ist, dass man glaubt, man könnte mit dem Argument, die Leistung wäre besser, unterschiedliches Grundentgelt zahlen. Eine solche Ungleichbehandlung ist dann gerade beim Grundentgelt nicht gerechtfertigt. Das Grundentgelt wird anforderungsbezogen gezahlt, hat also mit der Leistung, mit der individuellen Leistung erst einmal gar nichts zu tun. Aber das wird aus der Formulierung im Gesetzentwurf überhaupt nicht deutlich, da kann jeder total gutgläubig meinen, dass wenn der Arbeitgeber sagt, der Mann sei trotz gleicher oder gleichwertiger Arbeit leistungsstärker, dann dürfe er ein höheres Entgelt bekommen – das ist schlichtweg falsch. Aber dieses Missverständnis wird durch die Formulierung im Gesetzentwurf befördert.

Dann noch zur Arbeitsmarktsituation. Diese ist genauso ärgerlich. Auch da hat man den Eindruck, dass man einem Mann mit dem Argument, auf dem Arbeitsmarkt könne er sich vielleicht besser verkaufen, ein höheres Entgelt zahlen könne – das ist grundfalsch, absolut rechtswidrig. Der Arbeitsmarktbezug ist durch eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs von 1993, die sogenannte Enderby-Entscheidung, in die Diskussion gekommen. Das war ein Fall aus Großbritannien, in dem die Gruppe der Logopäden und die Gruppe der Apotheker einerseits auf dem Arbeitsmarkt verfügbar waren, es andererseits aber Mangelberufe waren. Hier stellte sich die Frage, ob man, solange diese Arbeitsmarktsituation besteht, unterschiedliches Entgelt zahlen darf. Dazu sagte der EuGH ja, aber kein unterschiedliches Grundentgelt, sondern eine Zulage für diese Arbeitsmarktsituation, und diese selbstverständlich auf die Zeit befristet, in der diese Situation besteht. Auch da haben wir dann keinen Unterschied, der irgendwie gerechtfertigt wird, sondern wir haben unterschiedliche Entgeltbestandteile, die an unterschiedliche Voraussetzungen geknüpft sind. Wenn die unter-

schiedlichen Voraussetzungen dann unterschiedlich erfüllt werden, haben wir keine Ungleichbehandlung.

Der Vorsitzende: Wir kommen zur freien Frageunde, hier sind mir gemeldet Frau Kollegin Möhring, Frau Kollegin Crone, Frau Kollegin Groden-Kranich, Frau Kollegin Müller-Gemmeke. Wir fangen an mit Frau Kollegin Möhring-

Abg. **Cornelia Möhring** (DIE LINKE.): Ich habe eine Frage an Frau Egenberger. Der Kulturwandel lässt mich nicht los. Sie begleiten mit Ihrem Verein Betroffene von Diskriminierung und leisten dort schon einen erheblichen Beitrag zur Durchsetzung des Antidiskriminierungsrechtes. Mich würde Ihre Position interessieren, sehen Sie das auch so positiv, dass mit diesem Gesetzentwurf tatsächlich ein Tabubruch und ein Kulturwandel eingeleitet wird oder sagen Ihre Erfahrungen da etwas anderes? Die zweite Frage wäre, Sie haben ein Plädoyer für das Verbandsklagerecht gehalten, wo würden Sie das ansiedeln, also wo sehen Sie den richtigen Ort, um ein Verbandsklagerecht auch für Entgeltgleichheit zu verankern?

Vera Egenberger (Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlungsfragen e. V. – BUG): Den Kulturwandel würde ich in der Tat kommen sehen, wenn all die Aspekte, die heute angesprochen wurden, die im Grunde noch nicht die Durchsetzung des Gesetzes unterstützen, mit aufgenommen würden. Ich denke es waren mindestens fünf, sechs oder sieben Punkte, die genannt waren. Wenn diese und auch noch die Prozessstandschaft und das Verbandsklagerecht aufgenommen würden, könnte ich mir in der Tat einen Kulturwandel vorstellen. Dieser wird nicht von alleine kommen, ich glaube, das ist ganz deutlich. Wenn man sowohl die Rechtsgrundlage als auch die Mechanismen zur Durchsetzung des Rechtes stärkt, dann können Sie etwas in Bewegung setzen. Wenn wir auf das AGG schauen – und da kenne ich mich in der Tat ein bisschen aus –, dann sehen wir, dass dort, wo die Unterstützung und der Rechtsweg klar ist und wo die Unterstützung gegeben ist, dann auch eine Klärung herbeigeführt werden kann. Wenn in diesem Gesetz die Möglichkeit der Beistandschaft, so wie sie im AGG genannt ist –



die in der Tat doch sehr eingeschränkt ist – oder möglicherweise eine Prozessstandschaft und eine Verbandsklage aufgenommen und verankert werden könnten – dafür gibt es Vorlagen, die ich zum Teil auch genannt habe, dafür muss man sich gar nichts Neues ausdenken –, dann halte ich es in der Tat für möglich, dass Frauen, die von diesen Situationen betroffen sind, auch den Mut haben, Klagen zu führen. Wir sehen in unserer Praxis, dass der Mut ganz oft nicht da ist. Das beantwortet vielleicht auch ein bisschen die Frage von Herrn Weinberg, die gar nicht an mich gerichtet war, warum die Umsetzung so schwach ist. Auf dem Weg sind so viele Hürden prozessualer Art, dass man möglicherweise nicht beweisen kann, dass man ausgegrenzt wurde oder ein anderes Gehalt hat. Gut, das Gesetz würde das ein Stück weit aufgreifen. Der lange Rechtsweg ist ein Problem. Die möglichen Kosten, die auf einen zukommen, sind ein Problem. Dass man den Sachverhalt selbst als Laie gar nicht einschätzen kann und dass man das dann vielleicht mit einem Anwalt, der das Gesetz auch nur bedingt kennt, bearbeiten muss, das sind alles Hürden aus der Perspektive der betroffenen Personen. Wenn im Gesetz mit berücksichtigt wird, dass es Unterstützung – in welcher Form auch immer – braucht, als Unterstützung für die betroffene Person oder auch um systematische Diskriminierungsmechanismen aufzugreifen, hielte ich dieses Gesetz für erheblich sinnvoller.

Abg. **Petra Crone** (SPD): Ich möchte gerne noch einmal den Blick international schweifen lassen, und deswegen möchte ich Sie, Frau Dr. Boll und auch Frau von Platen noch einmal fragen, ob es international gute Beispiele für so ein Transparenzgesetz gibt oder wie man mit diesem Thema umgeht.

Dr. Christina Boll (Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut – HWWI): Ich bin ehrlich gesagt überfragt, welche Länder inzwischen genau welche Gesetze erlassen haben. Ich weiß nur, dass es einige Länder gibt, die dort vorangegangen sind. Ich möchte das zum Anlass nehmen zu sagen, dass wir zumindest aus ökonomischer Sicht immer Aufwand und Ertrag abwägen müssen. Ich halte es für durchaus realistisch, dass wir hier übermorgen keinen Kulturwandel produziert haben. Wir haben aber auf der anderen Seite auch

Kosten der Unternehmen. Wir dürfen auch nicht vergessen, dass Unternehmen auch Arbeitgeber sind und Beschäftigung schaffen sollen. So gerne ich allem zustimmen würde, was hier an Bedenken kam, wo das Gesetz noch nicht so ist, wie man es sich wünschen würde, es verursacht auf der anderen Seite auch Aufwand. Insofern halte ich es für dringend nötig, dass wir zunächst einen ersten Schritt machen und diesen hier jetzt nicht zerreden, sondern dass wir das machen und schauen, was es tatsächlich bewirkt. Als Beispiel möchte ich gerne anführen, als wir 2007 mit dem Elterngeld die Vätermomate eingeführt haben, hätte auch niemand gedacht, dass das über die Zeit solche Effekte zeitigt, wie es heute der Fall ist, dass Väter ihre Kinder in Kinderwagen durch die Straßen schieben und das völlig normal ist. Wir unterschätzen vielleicht teilweise auch die symbolische Kraft, die Gesetze entfalten, das halte ich für einen sehr wichtigen Punkt. Juristisch, wie gesagt, kann ich das alles gar nicht beurteilen, aber aus ökonomischer Sicht und auch aus der wissenschaftlichen Perspektive in Befassung mit vielen Studien und aus der Evaluation politischer Maßnahmen und der Verhaltensreaktionen der Bevölkerung darauf –, sollten wir nicht zu pessimistisch sein, was diese Signaleffekte von Gesetzen angeht. Und von daher, immer in der Abwägung von Aufwand und Ertrag, halte ich es für eine wichtige Sache. Ich denke, der europäische Vergleich gibt uns da auch Recht, dass wir da auf einem guten Weg sind. Wir brauchen allerdings unbedingt auch in anderen Bereichen, Stichwort Ehegattensplitting, zwingend und auch möglichst bald eine entsprechende Flankierung, damit wir da nicht in die Gegenrichtung laufen.

Henrike von Platen (Forum Equal Pay Day): Ich möchte den Blick noch einmal ganz weit, also auch aus Europa raus, nach Kanada richten. Es gibt dort den Pay Equity Act. Das ist ein Instrument zur Prüfung von gleichwertigen Tätigkeiten, das gleichzeitig geschaffen wurde. In der Stellungnahme finden Sie das auf Seite 1 unten, da geht es los. In Ontario, Kanada, wurde mit dem Pay Equity Act ein Instrument zur Prüfung von gleichwertigen Tätigkeiten geschaffen, welches für alle Tätigkeiten anwendbar ist und neben Funktion und Übernahme von Verantwortung auch physische und psychische Anforderungen in den jeweiligen Tätigkeiten abbildet. Der Blick nach Ontario



lohnt sich da auf jeden Fall. Wenn wir in Europa bleiben, ich komme noch einmal auf das Thema Transparenz und Kulturwandel in Schweden zurück. In Schweden z. B. ist es kein Thema, zu wissen, was andere verdienen. Die Schweden sind nicht von Neid zerfressen, die leben ganz normal. Man könnte auch sagen, dass unfaire Bezahlung eher Unfrieden und Neid bewirkt, und die Intransparenz Fantasien und auch Vorurteile schürt. Das heißt also, wenn ich Transparenz habe, schafft das letzten Endes Vertrauen, was wir hier sogar schon von Unternehmen gehört haben. Ich denke, was wir für dieses Gesetz brauchen – egal wie es letzten Endes dann aussieht, wenn da bestenfalls auch noch die Punkte mit dazu kommen –, der wichtigste Punkt, um einen Wandel zu erreichen, ist, dass dieses Gesetz überhaupt auch bekannt wird. Ich halte den Marketingplan zu diesem Gesetz für extrem wichtig. Wenn Frauen und Männer nicht wissen, dass sie fragen dürfen und nicht wissen, dass sie über Geld sprechen dürfen, dann tun sie es auch nicht. Sie dürften ja schon, sie tun es aber nicht. Das heißt also, nur dann, wenn wir dafür sorgen, dass wir das Gesetz alle in einer Form begleiten, dass die Menschen wissen, ich kann etwas damit anfangen, ich kann mich informieren, haben wir die Chance, dass es funktioniert. Wenn das durchgeht und wir dann einfach weitermachen wie bisher, wird das nicht funktionieren. Das heißt also, da sind wir, glaube ich, wirklich alle gefragt, und damit meine ich Arbeitgebende, Arbeitnehmende und uns, die wir hier sitzen, dafür zu sorgen, dass es angewendet wird. Dann werden wir feststellen, dass wir noch sehr viel mehr machen müssen. Aber wenn wir das nicht erreichen, dann bleiben wir halt stehen.

Abg. Ursula Groden-Kranich (CDU/CSU): Ich habe zwei Fragen. Zuerst eine Nachfrage an Frau Ludewig zu dem, was Sie soeben gesagt haben. Wäre es dann nicht tatsächlich besser, wenn wir das Bruttogrundgehalt, so ähnlich wie es Frau Ramb geschildert hat, als Basis nehmen? Ein Teil der Entgeltbestandteile wird ja so individuell vereinbart, dass diese schwer vergleichbar sind.

Die zweite Frage richtet sich an Frau Dr. Boll. Wir haben einen sich extrem wandelnden Arbeitsmarkt, auch was die Anforderungen angeht, was Berufsausbildung angeht und was die Flexibilität

angeht. In der vergangenen Sitzungswoche hat die Kanzlerin bei einem Treffen deutlich darauf hingewiesen, dass wir Abschied nehmen müssen von Vorstellungen nach dem Motto: „Jetzt bin ich in einer Führungsposition – und das quasi bis an das Ende meines Berufslebens.“ Sie hat auch gesagt, dass wir das Thema Offenheit für die eigene Lebensplanung und damit auch für die eigene Berufsplanung viel stärker in die Diskussion einfließen lassen müssen. Das kann man gesetzlich nur sehr bedingt regeln, das weiß ich auch. Hier sind wir wieder bei der grundsätzlichen gesamtgesellschaftlichen Debatte angelangt. Das sage ich auch zu Ihrem letzten Beitrag, dass es uns Männern und Frauen am Ende des Tages viel besser weiterhilft, als wenn versucht wird, alles in einem hohen Maße zu regeln. Die Zeit schreitet vielleicht schon schnell darüber hinweg und hybride Arbeitsverhältnisse bräuchten theoretisch ganz andere Anforderungen, als wir es im Moment regeln könnten.

Gisela Ludewig (Deutscher Juristinnenbund e. V.): Vielen Dank für die Nachfrage. Was heißt denn nun Bruttogrundgehalt? Beim Grundgehalt oder Mindestgehalt reden wir von dem anforderungsbezogenen Entgelt. Also: Entweder bin ich geeignet, die Aufgabe auszufüllen, dann bekomme ich dieses Grundentgelt. Oder ich bin es nicht, dann bekomme ich den Job nicht. Aber das, was sie auf den Gehaltsabrechnungen finden, ist das sogenannte Gesamtbrutto. Dieses setzt sich zusammen aus diesem Grundentgelt, dem eventuellen Leistungsentgelt, der Erschwerniszulage und den Stufen für die Berufserfahrung. Es nutzt dann gar nichts, wenn z. B. eine Frau als Grundentgelt 3.000 Euro erhält, der Mann bekommt 3.500 Euro für das Gleiche; sie bekommt eine Leistungszulage von 500 Euro, er bekommt eine Leistungszulage von 100 Euro. Unter dem Strich haben sie beide dann das Gleiche. Aber es entspricht trotzdem nicht dem Grundsatz der Entgeltgleichheit. Deswegen stellt ja der Europäische Gerichtshof immer wieder fest, jeder Entgeltbestandteil muss für sich geprüft werden. Folglich hilft uns das Grundentgelt, nach dem Sie jetzt gefragt haben, nicht weiter, weil das Grundentgelt selbst nur ein Bestandteil des gesamten Entgelts ist, das im Austausch für die Arbeitsleistung gewährt wird.



Abg. **Ursula Groden-Kranich** (CDU/CSU): Darf ich direkt nachfragen?

Der **Vorsitzende**: Nein, wir machen die Fragen am Schluss, wenn die Zeit noch reicht. Wir müssen die anderen Kollegen, die sich gemeldet haben, fairer Weise auch zu Wort kommen lassen. Die zweite Frage ging an Frau Dr. Boll. Bitte schön.

Dr. Christina Boll (Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut – HWWI): Vielen Dank für die Frage. Ich habe es so verstanden, dass Sie die Frage aufwerfen möchten, ob wir angesichts des sich sehr schnell ändernden Arbeitsmarktes und der großen Heterogenität sowie der großen Unterschiedlichkeit von Erwerbsbiografien mit einem Gesetz überhaupt richtig liegen, ob wir also hier mit dem richtigen Instrument zu Werke gehen. Meine Antwort darauf ist ein ganz klares „Ja“. Wir brauchen aus meiner Sicht dieses Gesetz auch wegen der soeben geschilderten Signalfunktion. Wir wollen zeigen, dass wir das, was hier passiert, gesellschaftlich für nicht akzeptabel halten. Ich weise noch einmal darauf hin, dass wir eine Lohnlücke von 21 Prozent haben, wie auch immer man diese berechnet. Hier müssen wir etwas unternehmen. Bisher ist offensichtlich nicht genug dagegen getan worden. Somit müssen wir tatsächlich zum Instrument eines Gesetzes greifen.

Ich denke, dass der Hinweis, dass die Erwerbsverläufe immer unterschiedlicher werden, richtig ist. Richtig ist auch, dass wir nicht permanent bis ans Lebensende in Vollzeit durchstarten, dass die Berufe sich abwechseln. Aber gerade deshalb ist es wichtig, dass wir den Frauen, wenn sie in einer Vollzeitposition sind, auch das Gleiche zahlen wie den Männern. Wenn wir die Anreize richtig setzen wollen, dass sich Frauen überhaupt für Führung, für Vollzeitstellen, für eine wirklich umfangreiche Erwerbstätigkeit interessieren – und das auch in Berufen, die vielleicht noch männerdominiert sind, wo es sicherlich auch nicht einfach ist –, dann müssen wir ihnen auch Anreize dafür schaffen. Das ist die ökonomische Sichtweise. Ich glaube aber, sie ist richtig und sie führt letztlich auch zum Ziel. Wir setzen damit auch das Signal, dass wir dieses Thema für wichtig halten.

Zum Schluss vielleicht noch kurz zum Thema Lebensverlauf, das Sie angesprochen haben. Wir haben berechnet, dass Frauen im Schnitt 50 Prozent weniger als Männer verdienen – unbereinigt. Auch das lässt sich in die unterschiedlichen Bestandteile „aufsplitten“, was wir auch gemacht haben. Das Deutsche Institut für Wirtschaft kommt mit einer aktuellen Analyse zum „Gender Pension Gap“ zu ganz ähnlichen Zahlen – und in Bezug auf die Kohorten, die wir untersucht haben, zu fast den gleichen Zahlen. Das bedeutet, das Einkommen, das wir über unseren Lebensverlauf akkumulieren, ist bei den Frauen um rund 50 Prozent geringer als bei den Männern. Das ist aus meiner Sicht eine starke Zahl. Das ist ganz unterschiedlich in den verschiedenen Berufen. Auch das haben wir untersucht. Aber das ist so eine starke Zahl, dass wir hier einfach einen Handlungsbedarf haben. Wie gesagt, da müssen die Anreize richtig gesetzt werden.

Abg. **Beate Müller-Gemmeke** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe kurze Fragen an Frau Ludewig. Erstens: Wie beurteilen Sie die Angemessenheitsvermutung für kirchliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber?

Zweitens: Ist eigentlich der Betriebsrat bei der Durchführung des Auskunftsrechts die richtige Stelle, die Auskunft erteilen muss?

Drittens: Vielleicht können Sie kurz etwas dazu sagen, ob es denn angängig ist, dass man Gleichheitsrechte und Bürokratie gegeneinander ausspielt?

Gisela Ludewig (Deutscher Juristinnenbund e. V.): Zur Angemessenheitsvermutung für die kirchlichen Regelungen. Von den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) halte ich genauso wenig wie von der Angemessenheitsvermutung für Tarifverträge. Das eine ist nämlich die Freiheit, Regelungen zu treffen. Das andere ist, dass alle an die Grundrechte und an das EU-Recht gebunden sind, wonach gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit sicherzustellen ist. Das muss bei allen rechtlich überprüft werden.



Zu Ihrer zweiten Frage: Ist der Betriebsrat der richtige Ansprechpartner? Nein, dieser hat nach meiner Ansicht gar nichts mit dem Auskunftsrecht zu tun. Das Auskunftsrecht richtet sich gegen den Vertragspartner der Beschäftigten – und das ist nicht der Betriebsrat, sondern der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber ist derjenige, der das beantworten muss. Ich habe es auch in mehreren Stellungnahmen gelesen und ansonsten hier gehört: Gerade für die größeren Betriebe ab 500 Beschäftigten ist das ein „Mausklick“, dann hat man die Daten. Von daher ist für mich nicht ganz nachvollziehbar, warum man hier den Betriebsrat einbeziehen will. Wenn man die Rechte des Betriebsrats stärken will – das haben wir vorhin schon gehört von Frau Hannack –, dann müsste man an anderen Stellen klarstellen, dass der Betriebsrat im Rahmen der Mitbestimmung bei freiwilligen Leistungen auf Entgeltgleichheit zu achten hat und dass er ein stärkeres Initiativrecht bekommt.

Zur Frage der Bürokratie: Jedes Gesetz hat einen Durchführungsaufwand. Man kann diesen Aufwand nicht damit aufwiegen – ich habe es gerade schon gesagt –, dass hier Grundrechte in Frage stehen. Hier kann man nicht sagen: „Um Gottes Willen, es kommt eine Bürokratie auf den Arbeitgeber zu.“ Abgesehen davon, dass ich an keiner Stelle das berühmte „Bürokratiemonster“ entdecken konnte, könnte das ohnehin nicht aufgerechnet werden.

Abg. **Ulle Schauws** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe ebenfalls eine Frage an Frau Ludewig, die sich auf arbeitnehmerähnliche Personen bezieht. Sie verlangen in Ihrer Stellungnahme, dass diese Beschäftigten im Entgelttransparenzgesetz ausdrücklich genannt werden sollen. Warum sind Sie der Meinung, dass das so sein soll?

Außerdem fordern Sie, dass der Vergleich der Berufsgruppen beim Auskunftsanspruch nur bei Personen ermöglicht wird, die im gleichen Rechtsverhältnis tätig sind. Diese Vorgabe hätte ich ebenfalls gerne von Ihnen bewertet.

Gisela Ludewig (Deutscher Juristinnenbund e. V.): Die arbeitnehmerähnlichen Personen sind wirtschaftlich abhängig. Das bedeutet, sie haben aus

diesem Grund nach § 12a Tarifvertragsgesetz genau wie Arbeitnehmer das Recht, ihre Arbeitsbedingungen kollektiv auszuhandeln – mit Hilfe von Gewerkschaften und entsprechend Arbeitgeberverbänden. Und sie sind z. B. auch im AGG genannt. Deswegen verstehe ich nicht, warum sie hier herausgenommen worden sind. Ob sie nun im Gesetz stehen oder nicht, die Botschaft ist, sie unterfallen dem Geltungsbereich des Gesetzes, weil der Arbeitnehmerbegriff autonom europarechtlich definiert ist. Der Europäische Gerichtshof hat, ich glaube das war im Jahr 2015, z. B. entschieden, dass auch Geschäftsführer als Arbeitnehmer – nicht im Sinne unserer nationalen Definition, das ist klar, im Sinne des Europarechts, was das Entgeltgleichheitsgebot betrifft, anzusehen sein können. Dies gilt z. B. dann, wenn sie nicht gleichzeitig auch Gesellschafter sind. Auch Praktikantinnen und Praktikanten sind nach unserer nationalen Definition keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie sind aber nach Europarecht – so der Europäische Gerichtshof – durchaus als solche anzusehen.

Dadurch ergibt sich auch die Antwort auf Ihre nächste Frage. Logischerweise muss dann der Vergleich der Berufsgruppen übergreifend sein, weil eben nicht die nationale Definition des Arbeitnehmers maßgeblich ist.

Der **Vorsitzende**: Obwohl wir eigentlich nur noch knapp 30 Sekunden zur Verfügung haben, möchte ich die beiden Fragen der Kollegin Krellmann und des Kollegen Birkwald auf jeden Fall noch zulassen. Bitte schön, Frau Krellmann.

Abg. **Jutta Krellmann** (DIE LINKE.): Das ist nur eine ganz kurze Frage an Frau Hannack. Wie bewerten Sie, dass nach der Vorschrift des § 11 Absatz 3 EntgTranspG-E der Vergleich nur innerhalb derselben Entgeltgruppe möglich sein soll?

Elke Hannack (DGB Bundesvorstand): Das war im Grunde genommen auch eine Formulierung, auf die sich die Sozialpartner geeinigt haben, weil wir in Entgelttarifverträgen die Vergleichbarkeit ebenfalls in den jeweiligen Entgeltgruppen herstellen. Dass wir darüber hinaus denken, das habe ich an



dem Beispiel Bürokaufmann/Bürokauffrau ja gerade deutlich gemacht. Wir müssen das weiterentwickeln, wir müssen auch über Branchen hinweg Vergleichbarkeit bei bestimmten Berufstätigkeiten herstellen. Wir arbeiten daran, aber das haben wir heute noch nicht. Wir müssen von den Zuständigkeiten der Sozialpartner ausgehen, wie wir sie derzeit haben. Tarifverträge werden ebenfalls nur betrieblich oder branchenspezifisch abgeschlossen: Diese haben sich mit den Berufen auseinanderzusetzen, die in den Branchen üblich sind. Ich bin aber davon überzeugt, dass wir es weiterentwickeln müssen hin zu branchenunabhängigen Berufsbildern. Und wir müssen Vergleichbarkeiten herstellen. In dem jetzigen Gesetzentwurf ist das noch nicht enthalten. Aber irgendwo muss man anfangen.

Abg. **Matthias W. Birkwald** (DIE LINKE.): Ich habe ebenfalls eine Frage an Frau Elke Hannack. Sie haben vorhin deutlich gemacht, dass der DGB eine explizite Verpflichtung zur Durchführung von Prüfverfahren im Gesetz für richtig hält. Sie haben auch versprochen, dass sie noch konkrete Beispiele für die von Ihnen bemängelten nicht vorhandenen Anreize geben wollten. Dazu wollte ich Ihnen jetzt Gelegenheit geben.

Elke Hannack (DGB Bundesvorstand): Wir wissen, dass es in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten überall Prüfverfahren gibt. Überall, wo wir gefragt haben, hieß es, wir haben das Prüfverfahren schon längst. Vielfach haben diese Betriebe eigenständige betriebliche Prüfverfahren entwickelt. Allerdings ist es in den Betriebsgrößen da-
runter durchaus ein Problem. Gerade dort, wo es bei Mittelständlern oder Kleinbetrieben überhaupt

noch nichts gibt. Das ist mit einem hohen finanziellen und organisatorischen Aufwand verbunden. Wir können uns vorstellen, dass man diesen Betrieben mindestens den finanziellen Aufwand erstattet. Hier kann man über eine steuerliche Absetzbarkeit des Aufwandes oder auch von Teilen des Aufwandes reden. Ich fände es allerdings sehr schön, wenn die Prüfverfahren offiziell zertifiziert werden könnten. Auch damit haben wir gute Erfahrungen gemacht, dass ein Verfahren von der Bundesregierung durch eine solche Zertifizierung entsprechend belobigt wird. Nach außen hin ist das für kleinere Unternehmen teilweise viel mehr wert als jedwede steuerliche Absetzbarkeit.

Der **Vorsitzende**: Herzlichen Dank, Frau Hannack. Herzlichen Dank an alle Kolleginnen und Kollegen, die so lange ausgeharrt haben. Ein herzliches Dankeschön auch an die Sachverständigen. Es sind nur noch weibliche Sachverständige hier. Sie sehen, Frauen kämpfen für ihre Gleichstellung. Herr Professor Thüsing musste schon früher gehen. Sie sehen schon daran, dass wir uns drei Stunden Zeit für das Thema genommen haben, dass wir uns wirklich Mühe gegeben haben, in der Sachverständigenanhörung die Stärken des Gesetzes und möglicherweise auch einen Änderungsbedarf herauszuarbeiten. Wir werden zunächst in den Arbeitsgruppen weiter diskutieren und hoffen, dass wir ein gutes Gesetz auf den Weg bringen. Mit Blick auf den Equal Pay Day 18. März 2017 hoffe ich, dass wir Gutes für die Frauen tun können. Ich wünsche Ihnen alles Gute und einen guten Heimweg. Vielen Dank für Ihr engagiertes Mitwirken. Den Kolleginnen und Kollegen wünsche ich noch einen schönen Nachmittag. Danke schön.

Schluss der Sitzung: 16:00 Uhr

Paul Lehrieder, MdB
Vorsitzender



Anlagen: Zusammenstellung der Stellungnahmen

Monika Arzberger	Seite 51
Dr. Christina Boll	Seite 54
Vera Egenberger	Seite 63
Claudia Große-Leege	Seite 68
Elke Hannack	Seite 71
Gisela Ludewig	Seite 92
Kerstin Oster	Seite 104
Henrike von Platen	Seite 112
Christina Ramb	Seite 116
Prof. Dr. Gregor Thüsing	Seite 135

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 Lohnungleichheit 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

Stellungnahme von Dr. Christina Boll, HWWI

Die unbereinigte Lohnlücke zwischen Frauen und Männern liegt derzeit in Deutschland bei 21 %.¹ Davon sind rund 14 Prozent statistisch „erklärt“ und rund 7 Prozent statistisch „unerklärt“ (bereinigte Lücke).

Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern schafft nicht nur individuelle Nachteile für die Betroffenen, sondern kann unter Umständen auch gesamtwirtschaftliche Nachteile für Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit der Volkswirtschaft mit sich bringen.

Der Gender Pay Gap wirkt unter Umständen wie eine Steuer, die einen Keil zwischen Produktivität und Entlohnung treibt. Bei möglichen Ausweicheffekten der Betroffenen in Form geringerer Anstrengung oder Fernbleiben vom Arbeitsmarkt ist eine ineffiziente Faktorallokation die Folge, die mit Wachstumsverlusten verbunden sein kann.² Für die Wachstumseffekte ist dabei unerheblich, ob ungleiche Zugangschancen von Männern und Frauen zu lohnattraktiven Jobs oder die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen in denselben Jobs ursächlich für die Gehaltslücke sind. Denn der Lohnnachteil der Frauen auf dem Arbeitsmarkt mindert die Anreize von Frauen auf den Arbeitsmarkt einzutreten, in bestehenden Jobs gute Leistungen zu erbringen und beruflich aufzusteigen.

Zwar hat sich die Erwerbstätigenquote von 15- bis 64-jährigen Frauen positiv entwickelt: Mit 69,9 Prozent rangierte Deutschland hier 2015 europaweit auf dem dritten Platz, während die Quote im Jahr 2001 noch bei 58,5 Prozent lag.³ Nichtsdestotrotz klaffte 2015 zwischen den Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern noch immer eine Lücke von 8,01 Prozentpunkten.⁴ Damit zusammenhängend, zählten im Jahr 2015 in Deutschland 1.644.000 Frauen (und 918.000 Männer) zu den ungenutzten Arbeitskräftepotenzialen. Frauen dominierten dabei vor allem unter Teilzeitbeschäftigten mit Aufstockungswünschen (1.119.000 Frauen).⁵ Die weiblichen ungenutzten Potenziale addierten sich 2015 zu 9,9 Prozent der weiblichen Erwerbspersonen bzw. zu 6,3 Prozent der weiblichen Bevölkerung⁶, jeweils im Alter von 15-74 Jahren.

Ein gesteigertes Engagement von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist aber gerade in Zeiten des demografischen Wandels geboten, der mit einer rückläufigen Zahl an Erwerbspersonen einhergeht. Berechnungen der OECD haben ergeben, dass eine Verminderung der Geschlechterlücke in den Erwerbsquoten den demografisch bedingten Rückgang der Erwerbspersonenzahl deutlich abmildern könnte. Konkret ergäbe sich für Deutschland bei einer 25-prozentigen Absenkung des Geschlechterlücke in den Erwerbsquoten ein Rückgang der Erwerbspersonen zwischen 2012 und 2025 um „nur“ noch 5 Prozent, verglichen mit einem Rückgang um 10 Prozent ohne diese Maßnahme.⁷

¹ Statistisches Bundesamt (2016): Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland bei 21 %, Pressemitteilung Nr. 097/16 vom 16.03.2016, Wiesbaden.

² Vgl. zu den negativen Wachstumseffekten von Unequal Pay in entwickelten Volkswirtschaften wie der deutschen bspw. Calvanti, T.V.; Tavares, J. (2007): The output costs of gender discrimination: A model-based macroeconomic estimate, mimeo, University of Lisbon, oder Galor, O.; Weil, D. (1996): The Gender Gap, Fertility, and Growth, in: American Economic Review 86 (3): 374-387.

³ Angegeben ist der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung gleichen Alters. Vgl. Eurostat Database: Employment and activity by sex and age - annual data [lfsi_emp_a], zuletzt aktualisiert am 18.01.2017 (Wert für 2015) bzw. 14.07.2016 (Wert für 2001), abgerufen am 20.02.2017 (Wert für 2015) bzw. 09.09.2016 (Wert für 2001).

⁴ Vgl. Eurostat Database: Employment and activity by sex and age - annual data [lfsi_emp_a], zuletzt aktualisiert am 18.01.2017, abgerufen am 19.02.2017.

⁵ Vgl. Eurostat Database: Supplementary indicators to unemployment - annual data [lfsi_sup_a], zuletzt aktualisiert am 18.01.2017, abgerufen am 20.02.2017.

⁶ Vgl. Eurostat Database: Supplementary indicators to unemployment - annual data [lfsi_sup_a], zuletzt aktualisiert am 18.01.2017, und Unemployment by sex and age - annual average [une_rt_a], zuletzt aktualisiert am 31.01.2017, beides abgerufen am 20.02.2017.

⁷ Vgl. OECD (2014): Achieving stronger growth by promoting a more gender-balanced economy, Report prepared for the G20 Labour and Employment Ministerial Meeting, Melbourne, Australia, 10-11 September 2014, S. 11.

Gleiche Karriere- und Einkommenschancen für Frauen und Männer dienen der besseren Ausschöpfung des weiblichen Arbeitskräftepotenzials und damit der Stabilisierung unserer Sozialsysteme.

Allerdings besteht ein wesentlicher Unterschied zwischen Chancengleichheit und Ergebnisgleichheit. Ergebnisungleichheit ist in Marktwirtschaften nicht per se unerwünscht, sondern kann ein Ausdruck unterschiedlicher Lebenswege von Individuen sein, die individuelle Neigungen und Begabungen reflektieren. Jedwede Geschlechterungleichheit im Lohn abzubauen ist nicht erstrebenswert. Das Ziel muss vielmehr sein, echte Diskriminierung abzubauen. Diese läge vor bei (a) ungleichen Zugangschancen der Geschlechter zu lohnattraktiven Jobs und (b) ungleicher Bezahlung der Geschlechter bei gleicher Produktivität. Der Nachweis ist insbesondere im Fall (b) schwierig zu führen, aber nicht unmöglich. Er kann allerdings nur auf der betrieblichen Ebene erbracht werden.

*Die Statistik zum gender pay gap ist nicht in der Lage, Diskriminierung zu verorten. Das Zahlenwerk liefert jedoch **erklärungsbedürftige Sachverhalte, die mit Prüfaufträgen an Betriebe, Sozialpartner und den Staat verbunden sind**, die Rahmenbedingungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene für eine echte Wahlfreiheit von Frauen und Männern in gehaltsrelevanten Entscheidungen kritisch zu hinterfragen.*

Was makroökonomisch vorteilhaft ist, muss auch für den Einzelnen nutzenstiftend sein. Wachstum ist kein Selbstzweck, sondern dem Ziel einer möglichst hohen individuellen Wohlfahrt untergeordnet. Bürgerinnen und Bürger, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen in Art und Umfang ihrer Erwerbstätigkeit und des gelebten Familienmodells möglichst ihren individuellen Interessen und Vorlieben folgen. Studien zeigen, dass Männer und Frauen hier zum Teil unterschiedliche Vorstellungen haben, zum Beispiel in beruflichen Lebenszielen: Männern scheinen Macht und Geld wichtiger zu sein als Frauen, letztere streben stattdessen im Job eher nach der Verwirklichung ethischer Ansprüche und einem hohen Berufsprestige.⁸

*Unterschiede in Löhnen und Gehältern können auch Ausdruck unterschiedlicher Präferenzen sein. In Marktwirtschaften ist Ungleichheit in den Ergebnissen daher nicht per se unerwünscht. Unerwünscht und ineffizient wäre hingegen eine Ungleichheit in den Ausgangsbedingungen, etwa im Zugang von Frauen und Männern zu gut bezahlten Jobs. Mithin ist die Frage nach der Wahlfreiheit erwerbsbiografischer Entscheidungen eine Schlüsselfrage in der Diskussion um die Lohnungleichheit von Frauen und Männern, die den **ersten Prüfauftrag** definiert:*

Haben Frauen und Männer tatsächlich denselben Zugang zu gut dotierten Jobs?

- Ob Frauen „freiwillig“ oder gezwungenermaßen selten(er) **Führungspositionen** bekleiden, kann die Statistik zur Entgeltungleichheit der Geschlechter nicht beantworten. Fest steht aber: Der Frauenanteil in den höchsten Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen lag in Deutschland mit Stand April 2016 bei 27 Prozent und damit zwar vier Prozentpunkte über dem europäischen Durchschnitt, aber zehn Prozentpunkte hinter Frankreich.⁹ Untersuchungen basierend auf dem IAB-Betriebspanel zeigen, dass der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene 2014 in Unternehmen der Privatwirtschaft mit 25 Prozent praktisch unverändert seit der ersten Messung im Jahr 2004 ist. Auf der zweiten Führungsebene ist zwar ein Anstieg im genannten Zeitraum von 33 auf 39 Prozent zu verzeichnen. Allerdings existiert nur in 28 Prozent aller Betriebe eine zweite

⁸ Vgl. Wottawa, H.; Montel, C.; Mette, C.; Zimmer, B.; Hiltmann, M. (2011): Eligo-Studie. Berufliche Lebensziele und Leistungspotenziale junger Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, Wirtschaftspsychologie 3 (2011): 85-111, Tab. 4, S. 92.

⁹ Vgl. Holst, E.; Wrohlich, K. (2017): Spitzengremien großer Unternehmen: Geschlechterquote zeigt erste Wirkung in Aufsichtsräten – Vorstände bleiben Männerdomänen, Managerinnen-Barometer 2017, DIW Wochenbericht 1+2/2017, S. 11.

Führungsebene. Zudem liegt der Frauenanteil selbst hier noch immer unter dem Frauenanteil an allen Beschäftigten (43 Prozent).¹⁰

Die geringere Frauenpräsenz in höheren Positionen der betrieblichen Hierarchie ist für 3,4 Prozentpunkte der Lohnlücke (von insgesamt 22,8 %) verantwortlich, wie sie das HWWI auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) 2011 errechnet hat.¹¹

- Ob Frauen „freiwillig“ oder gezwungenermaßen häufiger in **Teilzeit** beschäftigt sind als Männer, kann die Statistik zur Lohnlücke ebenso wenig beantworten. Fest steht aber: Die Teilzeitquote deutscher Frauen liegt weit über dem EU-Durchschnitt. In 2015 arbeiteten 46,6 Prozent der 15- bis 64-jährigen Frauen in Teilzeit, der Durchschnitt der EU-28 lag bei 32,1 Prozent. Deutschland war damit gleichauf mit Österreich (46,8 Prozent). Nur zwei Länder (Niederlande, Schweiz) erzielten noch höhere Teilzeitquoten.¹² Mehr als jede zweite erwerbstätige deutsche Mutter im Alter zwischen 15 und 64 Jahren (58,3 Prozent) arbeitete 2015 noch Teilzeit, wenn das jüngste Kind im Haushalt bereits 12 Jahre oder älter war (zum Vergleich EU-28: 32,2 Prozent der Mütter).¹³ Und während im Jahr 2015 die Ganztagsbetreuung (mindestens 30 Stunden pro Woche) von Kindern im Alter 3 bis Schuleintritt mit 55,0 Prozent im europäischen Vergleich überdurchschnittlich ausfiel (EU 28: 49,4 Prozent), ist die Ganztagsbetreuung von Schulkindern bis 12 Jahre mit 50,7 Prozent noch immer unterdurchschnittlich (EU 28: 63,2 Prozent).¹⁴ Dennoch war im Jahr 2015 mehr als jede achte (12,1 Prozent) weibliche Teilzeitbeschäftigte im Alter von 15 bis 64 Jahren unfreiwillig teilzeitbeschäftigt, das heißt, sie wünschte sich eine Aufstockung ihrer Wochenarbeitszeit.¹⁵ Allerdings stimmten im Jahr 2014 60 Prozent der Deutschen der Aussage zu, dass unter dem Strich eine Vollzeitbeschäftigung der Mutter dem Familienleben schadet.¹⁶ Die Zahlen deuten darauf hin, dass nicht nur individuelle Vorlieben, sondern auch betriebliche und institutionelle Hürden sowie gesellschaftliche Normen einer umfangreicheren Wochenarbeitszeit von Frauen entgegenstehen.

Die häufigere Teilzeit von Frauen im Vergleich zu Männern „erklärt“ in der vorgenannten Untersuchung 3,8 Prozentpunkte der gesamten Lohnlücke, in einer anderen Untersuchung des HWWI im Auftrag der Europäischen Kommission auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010 waren es sogar 5,0 Prozentpunkte. Nirgends in Europa spielt Teilzeit eine größere Rolle für die geschlechtsspezifische Lohnlücke als in Deutschland.¹⁷ Dies hängt wesentlich damit zusammen, dass Frauen hierzulande insbesondere sehr viel häufiger als Männer in „kleiner Teilzeit“ (weniger als 60 Prozent der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit in Vollzeit) arbeiten.

¹⁰ Vgl. Kohaut, S.; Möller, I. (2016): Im Osten sind Frauen öfter an der Spitze, in IAB (Hrsg.): IAB-Kurzbericht 2/2016, 21. Januar 2016, Nürnberg.

¹¹ Boll/Leppin (2015): Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation, Wirtschaftsdienst 95 (4), S. 249-254.

¹² Vgl. Eurostat Database: Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung, nach Geschlecht und Alter (%)[lfsa_eppga], letzte Aktualisierung am 21.12.16, abgerufen am 19.02.2017.

¹³ Vgl. Eurostat Database: Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child [lfst_hhptechi], letzte Aktualisierung: 30.05.2016, abgerufen am 20.02.2017.

¹⁴ Vgl. Eurostat Database: Formal childcare by age group and duration - % over the population of each age group - EU-SILC survey [ilc_caindformal], last update 17.02.2017, abgerufen am 20.02.2017.

¹⁵ Vgl. Eurostat Database: Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age (%), [lfsa_eppgai], last update 21.12.2016, abgerufen am 20.02.2017. Die Einordnung als Teilzeitbeschäftigte erfolgt gemäß der individuellen Selbsteinschätzung der Person.

¹⁶ Wortlaut des Statements: „All in all family life suffers when the mother has a full time job“. Es wurden die Zustimmungen zu „totally agree“ und „tend to agree“ zusammengezogen. Quelle: European Commission (2015): Gender Equality, Special Eurobarometer 428, March 2015, p. 16.

¹⁷ Vgl. Boll, C.; Leppin, J.; Rossen, A.; Wolf, A. (2016): Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries, Report prepared for and financed by the European Commission – Directorate-General for Justice, European Union (Hrsg.), Hamburg.

Im Lebensverlauf zeigt sich, dass sich der Teilzeit-Beitrag zur Lebenseinkommenslücke zwischen Männern und Frauen sukzessive steigert und seinen Höhepunkt erst mit 50 Jahren erreicht. In den Jahrgängen 1959-1964 trägt Teilzeit mit 25 Jahren 1,4 Prozentpunkte, mit 30 Jahren schon 3,3 Prozentpunkte und mit 35 Jahren ganze 6,1 Prozentpunkte zur Geschlechterlücke in den akkumulierten Erwerbseinkommen bis zum betreffenden Alter bei. Dabei nimmt die Bedeutung von Teilzeit für die Lohnunterschiede der Geschlechter in jüngeren Generationen keineswegs ab: In den Jahrgängen 1970-79 beliefen sich die Teilzeit-Beiträge an den Geschlechterlücken in den aufgelaufenen Erwerbseinkommen auf 1,7 Prozentpunkte im Alter von 25 Jahren, auf 4,0 Prozentpunkte im Alter von 30 Jahren und auf 6,0 Prozentpunkte im Alter von 35 Jahren. Für die Jahrgänge 1980-89, die im Datensatz nur bis zum Alter von 30 Jahren beobachtet werden konnten, lag der Teilzeit-Beitrag in diesem Alter bei 4,1 Prozentpunkten.¹⁸

Zudem ist auch die „Freiwilligkeit“ der Ausübung oftmals überlanger Arbeitsstunden durch Männer fraglich. So lag die tatsächliche Wochenarbeitszeit von Männern mit Kindern unter 16 Jahren im Haushalt im Jahr 2013 mit rund 43 Stunden um rund vier Stunden über der gewünschten Wochenarbeitszeit (rund 39 Stunden). Während sich ostdeutsche Männer dieser Gruppe im Zeitraum 1991-2013 praktisch konstant dieses Pensum wünschten, hat sich die Wunscharbeitszeit westdeutscher Männer von rund 41 Stunden im Jahr 1991 auf rund 39 Stunden im Jahr 2013 reduziert. Damit arbeiteten deutsche Männer mit Kindern unter 16 Jahren im Haushalt im genannten Zeitraum durchgehend deutlich oberhalb des von ihnen gewünschten Pensums.¹⁹ Umfragen unter der sogenannten „Generation Y“ ergaben, dass sich 59 Prozent der Befragten Teilzeitmodelle für beide Partner wünschen, damit sich Partner familiäre Aufgaben gleichberechtigt teilen und beide zum Familieneinkommen beitragen können.²⁰ 88,2 Prozent der jungen Väter legen einer anderen Umfrage zufolge Wert darauf, die Entwicklung ihrer Kinder von Anfang an aktiv zu begleiten und 91,5 Prozent von ihnen sagen, dass ihnen Zeit für die Familie auch in der Woche sehr wichtig ist.²¹

- Auch beim Tatbestand der **Erwerbsunterbrechungen** vermag die Statistik zur Lohnlücke keine Ursachendiagnose zu leisten. Fest steht aber: Familiäre Betreuungsaufgaben wurden 2014 von 39 Prozent der 25- bis 49-jährigen deutschen Frauen als häufigster Grund für Arbeitsmarktausstiege genannt, weit vor Gründen wie Entlassungen, dem Auslaufen befristeter Verträge oder Krankheit. Die relative Bedeutung familienbedingter Auszeiten für Arbeitsmarktausstiege von Frauen liegt nur in wenigen OECD-Ländern noch höher.²²

Dem Beitrag der faktischen Erwerbsunterbrechungen von Frauen ist anhand der Verdienststrukturerhebung (VSE) nicht auf die Spur zu kommen, mangels Informationen in den Daten.²³ Auf Basis

¹⁸ Vgl. Boll, C.; Jahn, M.; Lagemann, A.; Puckelwald, J. (2017): Dauerhaft ungleich - berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland, HWWI Policy Paper 98, Hamburg.

¹⁹ Vgl. Holst, E.; Wieber, A. (2014): Bei der Erwerbstätigkeit der Frauen liegt Ostdeutschland vorn, DIW Wochenbericht Nr. 40/2014, S. 970. Analysen zu den Ursachen für Abweichungen von SOEP- und Mikrozensus-basierten Analysen zu Arbeitszeitwünschen lassen vermuten, dass im Mikrozensus die Zahl der Überbeschäftigten eher untererfasst wird (Holst, E.; Bringmann, J. (2016): Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitwünsche in Deutschland Methodische Unterschiede ihrer Erfassung im SOEP und Mikrozensus, SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research Nr. 859/2016.

²⁰ Basis: „Generation Y“-Check des BMFSFJ, Online-Umfrage unter 4.166 zwischen 1980 und 1996 geborenen Frauen und Männern im September/ Oktober 2014. Aus: BMFSFJ (2015): „Geht doch!, so gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Ausgabe 3/Januar 2015, S. 29.

²¹ Vgl. Väter gGmbH (2012): Trendstudie „Moderne Väter“, S. 16, zuletzt abgerufen am 20.02.2017 unter http://vaeter-ggmbh.de/wp-content/uploads/2013/01/130124_Trendstudie_Einzelseiten_FINAL.pdf

²² Hierbei handelt es sich um Tschechien, Ungarn, Großbritannien und die Schweiz. Quelle: OECD (2015): Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators, OECD Publishing, Paris, Fig. 3.2, basierend auf Daten der Arbeitskräftestichprobe der Europäischen Union 2014 (EU-LFS).

²³ Die Erwerbsunterbrechungen zählen in Analysen auf Basis der VSE aufgrund ihrer Nichtbeobachtbarkeit in die unerklärte Lücke hinein, in Analysen auf Basis des SOEP hingegen in die erklärte Lücke – dies verdeutlicht den o.g. Sachverhalt, dass Diskriminierung in der Berechnungsmechanik zur geschlechtsspezifischen Entgeltlücke nicht zweifelsfrei zu verorten ist.

des Sozio-oekonomischen Panels lässt sich jedoch zeigen, dass die Erwerbsunterbrechungen für 5,6 Prozentpunkte der Gehaltslücke verantwortlich sind.²⁴

Aus der Perspektive der Lebenserwerbseinkommen, die Männer und Frauen bis zum Ende ihrer Erwerbskarriere anhäufen, werden rund drei Viertel des erklärten Teils der Lebenseinkommenslücke zwischen den Geschlechtern durch die unterschiedliche Zahl an Erwerbs- und Nichterwerbsjahren von Männern und Frauen erklärt. Der Beitrag der Erwerbsunterbrechungen baut sich, ähnlich zu Teilzeit, insbesondere im Alter zwischen 25 und 35 Jahren auf. Im Kohortenvergleich scheint er, im Gegensatz zu Teilzeit, in den jüngeren Kohorten 1970-79 und 1980-89 etwas an Bedeutung zu verlieren. Dies weist darauf hin, dass sich Frauen älterer Kohorten in Zeiten der Familiengründung eher vollständig vom Arbeitsmarkt zurückzogen, während Frauen jüngerer Jahrgänge in dieser Phase vermehrt im Arbeitsmarkt mit reduzierter Wochenarbeitszeiten im Arbeitsmarkt verbleiben und kürzere Pausen einlegen.

- Frauen wählen überwiegend andere **Berufe** als Männer. Junge Frauen ergreifen häufiger als junge Männer vollschulische Berufe, für die sie Schulgeld zahlen müssen, während junge Männer in dualen Ausbildungen bereits eine Ausbildungsvergütung erhalten.²⁵ Hohe Frauenanteile von 70 Prozent und mehr finden sich insbesondere in Sozial- und Gesundheitsberufen, in erzieherischen und Reinigungsberufen sowie in Verkaufsberufen.²⁶ Der Beruf wiederum hängt mit dem **Wirtschaftszweig** zusammen, mit der Berufswahl geht daher häufig eine bestimmte Branchenzugehörigkeit einher. Allerdings sind die Berufe unterschiedlich stark in den Branchen konzentriert. Untersuchungen für die Jahrgänge 1950-64 zeigen, dass, während Büro- und Verwaltungsberufe in vielen Branchen vorkommen, sich die Beschäftigung beispielsweise in Sozialpflegeberufen auf die Branchen Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und Erziehung und Unterricht konzentriert. Eine noch höhere Branchenkonzentration weisen die nichtakademischen Medizinberufe auf: 90 (80) Prozent der weiblichen (männlichen) Beschäftigten arbeiten im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen.²⁷

Die berufliche Segregation der Geschlechter ist ein persistentes und dabei keineswegs auf Deutschland beschränktes Phänomen.²⁸ Viele Studien deuten darauf hin, dass die Berufswahl mit Geschlechter- und Berufsstereotypen zusammenhängt; diese scheinen im mittleren Bildungsbereich noch verbreiteter zu sein als im akademischen Bereich.²⁹ Jedoch kommen auch gravierende Informationsmängel als Ursache in Frage. Eine Studie der Vodafone-Stiftung unter 528 Schülerinnen und Schülern der letzten drei Klassen an allgemeinbildenden weiterführenden Schulen im September 2014 zeigte, dass sich 44 Prozent der Schülerinnen und Schüler in Deutschland nicht ausreichend über ihre beruflichen Möglichkeiten informiert fühlen. Von denen, die Informationsdefizite beklagen, geben 54 Prozent an, nicht zu wissen, welche Berufe gute Zukunftsaussichten bieten. Lediglich 25 Prozent der Schüler hatten sich nach eigenen Angaben bisher durch Angebote der Bundesagentur für Arbeit informiert, und nur für 32 Prozent von diesen war die erhaltene Information hilfreich. Die wichtigste Unterstützung in Fragen der Berufsorientierung wird seitens der Schüler/innen von den

²⁴ Vgl. Boll/Leppin (2015), a. a. O.

²⁵ Vgl. Boll, C., Bublitz, E., Hoffmann, M.: Geschlechtsspezifische Berufswahl: Literatur- und Datenüberblick zu Einflussfaktoren, Anhaltspunkten struktureller Benachteiligung und Abbruchkosten, HWWI Policy Paper 90, Hamburg, 2015.

²⁶ Vgl. Hausmann, A.-C., Kleinert, C.: Männer- und Frauendomänen kaum verändert, IAB-Kurzbericht 9/2014, 2014.

²⁷ Vgl. Boll et al. (2017), a. a. O.

²⁸ Vgl. beispielsweise für den europäischen Vergleich: Bettio, F., Verashchagina, A.: Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in Europe. European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE), European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G, 1, 2009.

²⁹ Vgl. Achatz, J.; Beblo, M.; Wolf, E. (2010): Berufliche Segregation. In Juliane Achatz, M. Beblo, S. Bothfeld, T. Fuchs, H. Gartner, S. Höyng et al. (Eds.): Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. 1. Aufl. Berlin: Edition sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 110), pp. 89–139; Falk, S. (2005): Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Erwerbsverlauf. Analysen für den deutschen Arbeitsmarkt. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Eltern erbeten und von diesen auch erbracht. Dies bringt aber das Risiko mit sich, dass sich soziale Ungleichheiten von einer Generation zur nächsten fortsetzen.³⁰

Beruf und Branche haben einen großen Einfluss auf die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern. Die 3,4 Prozentpunkte der Lohnlücke, die nach Berechnungen des HWWI auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels 2011 auf die Branchenzugehörigkeit entfallen, hängen damit zusammen, dass frauendominierte Branchen wie beispielsweise der Einzelhandel weniger attraktive Vergütungen aufweisen. Zudem arbeiten Frauen häufiger als Männer in kleineren Betrieben, auch dies ergibt sich teilweise aus der Berufswahl. Die Betriebsgröße trägt nach unseren Analysen weitere 2,7 Prozentpunkte zur Lohnlücke bei.³¹ Basierend auf der Verdienststrukturerhebung 2010 entfallen sogar 8,6 Prozentpunkte der gesamten Lohnlücke auf die unterschiedliche Branchenverteilung der beschäftigten Frauen und Männer. Damit ist der Faktor „Branchenzugehörigkeit“ nach dieser Analyse nicht nur der gewichtigste Einzelfaktor hierzulande für die Geschlechterlücke im Lohn, sondern auch von überdurchschnittlicher Bedeutung im europäischen Vergleich: Unter den 22 untersuchten europäischen Ländern spielt die Branchenzugehörigkeit von Frauen und Männern nur in Rumänien und in Lettland noch eine größere Rolle für die geschlechtsspezifische Lohnlücke als in Deutschland.

Auch aus der Lebensverlaufsperspektive sind Beruf und Branche entscheidend. So trägt die vergleichsweise seltenere Beschäftigung der Frauen in den drei Berufssegmenten Metallherstellung, Bau-/Ausbauberufe und Lager-/Verkehrsberufe für sich genommen zu einer Verringerung, die häufigere Tätigkeit der Frauen in den Gastronomie-, Verkaufs- und Sozialpflegeberufen hingegen zu einer Vergrößerung der Geschlechterlücke in den Lebenserwerbseinkommen bei.³²

Ein zweiter Prüfauftrag stellt sich bezüglich der Bewertung von Berufen und Teilzeittätigkeiten. Sind diese noch zeitgemäß, oder muss hier nachjustiert werden? Und liegen möglicherweise systematische Geschlechterbenachteiligungen vor?

Warum werden manche anspruchsvollen Berufe im Verhältnis zu anderen so schlecht bezahlt? Das Argument, der Verdienst müsse sich nach der Wertschöpfung richten, und die differiere nun mal zwischen exportorientierten, leistungsstarken Unternehmen und für die Binnennachfrage produzierenden Dienstleistungsbetrieben, zumal im öffentlichen Sektor, ist richtig. Und es hinkt doch zugleich, weil Betriebe mit und ohne marktgängige Güter verglichen werden. Wie viel Geld ist uns welche Arbeit in einer alternden – und zugleich mehr denn je auf frühe und umfassende Bildung angewiesenen – Gesellschaft eigentlich wert? Es kann nicht sinnvoll sein, Lohngleichheit darüber herstellen zu wollen, dass junge Frauen durchweg in gut bezahlte MINT-Berufe und junge Männer in schlecht bezahlte Erziehungsberufe gelenkt werden. Es muss darum gehen, gleich anspruchsvolle Tätigkeiten auch im Gehalt gleich einzugruppieren, unabhängig vom Frauenanteil in diesen Tätigkeiten, und junge Menschen unabhängig vom Geschlecht ihre Berufswahl neigungs- und talentorientiert treffen zu lassen.

Auch das wichtige Thema der Arbeitsbewertung wird durch die Diskussion um die Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern aufgeworfen. Es adressiert neben den Betrieben auch die Sozialpartner. Zudem ist auch der Staat als Arbeitgeber angesprochen, insoweit wie sich Berufe im öffentlichen Sektor konzentrieren. Letztlich muss die Gesellschaft als Ganzes hierauf eine tragfähige, zukunftsweisende Lösung finden.

³⁰ Vgl. Vodafone Stiftung Deutschland (2014): Schule, und dann? Herausforderungen bei der Berufsorientierung von Schülern in Deutschland. Online abgerufen am 20.02.2017 unter [http://www.vodafone-stiftung.de/vodafone-stiftung-news.html?&tx_newsjsn_pi1\[showUid\]=118&cHash=2a3a4afde64a46cc565c8b2326651f95](http://www.vodafone-stiftung.de/vodafone-stiftung-news.html?&tx_newsjsn_pi1[showUid]=118&cHash=2a3a4afde64a46cc565c8b2326651f95). Zum Risiko intergenerationaler Übertragung sozialer Ungleichheit bei hoher Elternpräsenz in der Berufsorientierung junger Menschen vgl. Hurrelmann, ebda., S. 19.

³¹ Vgl. Boll/Leppin (2015), a. a. O.

³² Vgl. Boll et al. (2017), a. a. O.

Eine weitere Frage ist, warum in Teilzeitjobs pro Stunde weniger Gehalt als in Vollzeitjobs gezahlt wird, wie es in Deutschland und in den meisten anderen Ländern der Fall ist (sogenannte „Teilzeitstrafe“). Unterschiedliche Kosten der Zeitflexibilität, wie sie insbesondere zwischen Branchen differieren, könnten hier ursächlich sein. Dieser Theorie der US-Ökonomin Claudia Goldin besagt, dass in manchen Branchen Verfügbarkeitsprämien gezahlt werden, während in anderen der Split von einer Vollzeit- in zwei Teilzeitstellen ohne Verlust im Stundenlohn möglich ist. Dies mag technische oder/und betriebs- bzw. branchenkulturelle Ursachen haben.³³ Doch auch die Gesetzgebung könnte eine Rolle spielen, wie der Fall Niederlande zeigt.³⁴ In den Niederlanden erhalten Beschäftigte in Teilzeitjobs ein höheres Stundenentgelt als Vollzeitbeschäftigte mit ansonsten gleichen Merkmalen.³⁵ Möglicherweise zieht die gesteigerte Attraktivität von Teilzeit Marktprozesse nach sich, die die Produktivität in Teilzeitjobs erhöhen, etwa wenn sich vor allem gut qualifizierte junge Menschen beiderlei Geschlechts auf diese Stellen bewerben. Das Beispiel Niederlande verdeutlicht jedenfalls, dass die einem Land vorherrschende Teilzeitkultur und die Bezahlung in Teilzeitjobs miteinander im Zusammenhang stehen. Im Unterschied zu den Niederlanden ist Teilzeit in Deutschland überwiegend weiblich. Eine Aufwertung von Teilzeitarbeit hierzulande würde daher zum einen erfordern, dass auch mehr Männer Teilzeitarbeitsplätze nachfragen. Zum anderen müsste Deutschland wohl von der geringen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit in Teilzeit in Höhe von 19,7 Stunden³⁶ weggekommen, sprich, sich in Richtung vollzeitnaher Teilzeit bewegen. Ein Upgrading von Teilzeit und ein Downgrading von Vollzeit würde auch eine partnerschaftliche Arbeitsteilung in Familie und Beruf, wie sie sich die junge Generation wünscht, eher ermöglichen als das herkömmliche Ein- oder Anderhalb-Verdiener-Modell und wird derzeit intensiv unter dem Stichwort „Familienarbeitszeiten“ diskutiert.

Auch an dieser Stelle wird deutlich, dass die Entgeltdebatte wichtige Fragen aufwirft. Entgeltkultur und Arbeitskultur sind eng miteinander verwoben. Daher kann die Debatte wichtige Reformen stimulieren.

Der dritte Prüfauftrag betrifft die bereinigte Lohnlücke, er lautet: Warum werden Männer und Frauen mit vergleichbaren Merkmalen unterschiedlich bezahlt? Liegt hier Diskriminierung vor?

Auch hier ist Vorsicht vor voreiligen Schlüssen angebracht. Denn die bereinigte Lohnlücke besteht ihrerseits aus zwei Komponenten. Die eine Komponente beziffert einen vollständig unerklärten Teil der Lohnunterschiede („blinden Fleck“), die andere Komponente besteht aus unterschiedlichen Lohnbewertungen von Frauen und Männern für dieselben Merkmale (sogenannte Preis- oder Bewertungseffekte). Der „blinde Fleck“ macht in Deutschland 2,5 Prozentpunkte der insgesamt 7,7 Prozent aus, den die bereinigte Lohnlücke nach unseren Analysen auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010 umfasst. Die restlichen 5,2 Prozentpunkte entfallen auf die genannten Bewertungseffekte. Auch hier ist die Interpretation von Diskriminierung intuitiv naheliegend, aber dennoch unzutreffend. Der Grund für eine unterschiedliche Bewertung von Frauen und Männern für dasselbe Merkmal kann sein, dass in den verwendeten Daten die relevanten Informationen nicht vorhanden sind. So kann eine unterschiedliche Branchenbewertung im Lohn für Frauen und Männer dem Umstand geschuldet sein, dass branchenspezifisch unterschiedlich ausgeprägte Aufstiegschancen bestehen, die Frauen und Männer zudem unterschiedlich nutzen. So kann beispielsweise in der Verdienststrukturerhebung das Merkmal der beruflichen Stellung,

³³ Vgl. Goldin, C. (2014): A grand gender convergence: Its last chapter. The American Economic Review, 104(4): 1091–1119.

³⁴ Vgl. Visser, J.; Wilthagen, T.; Beltzer, R.; van der Putte, E. (2004): Part-time employment in the Netherlands: from atypicality to a typicality. In: S. Sciarra, P. Davies and M. Freedland (eds.) Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union: A Comparative Analysis. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

³⁵ Vgl. Boll et al. (2016), a. a. O.

³⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt (2017): Erwerbstätige arbeiten durchschnittlich 35,6 Stunden und wollen 0,5 Stunden mehr Arbeit, Pressemitteilung Nr. 024/17 vom 19.01.2017, Wiesbaden.

das auch Führungspositionen einschließt, nicht direkt beobachtet werden. Es muss angenommen werden, dass die unterschiedlichen „Branchenprämien“ für Frauen und Männer, d.h. die unterschiedlichen Entgelte, die mit derselben Branchenzugehörigkeit verbunden sind, zum Teil auf diesen Umstand zurückzuführen sind. Ein anderes Beispiel sind die faktischen Erwerbsunterbrechungen, die – wie weiter oben erwähnt – ebenfalls mit der Verdienststrukturerhebung nicht greifbar sind. Auch sie schlagen sich in der bereinigten Lücke nieder. Weitere Beispiele für unbeobachtete Merkmalsunterschiede, die die Gehälter von Frauen und Männern beeinflussen können, sind das unterschiedliche Verhalten der Geschlechter in Lohnverhandlungen, das möglicherweise nicht nur auf unterschiedlichem Durchsetzungsvermögen, sondern auch auf unterschiedlichen subjektiven Bewertungen von Jobattributen beruht.

Aufgrund zahlreicher „Messfehler“ in der Statistik zur Lohnlücke wäre es falsch, die bereinigte Lohnlücke komplett unter Generalverdacht zu stellen. Vielmehr gilt: Sowenig wie die erklärte Lücke zwingend frei von Diskriminierung ist, darf die unerklärte Lücke umgekehrt mit Diskriminierung gleichgesetzt werden. Allerdings gibt es auch hier erklärungsbedürftige Sachverhalte für die betriebliche und überbetriebliche Ebene.

So erhalten Männer pro Stunde eine höhere „Teilzeitstrafe“ (gegenüber einem Vollzeitlohn) als Frauen. Dieser Umstand reduziert für sich genommen sowohl die Lücke in den Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern³⁷ als auch die Lücke im durchschnittlichen Stundenverdienst, im letztgenannten Fall um 3,3 Prozentpunkte. Das heißt, die insgesamt mit 7,7 Prozent gemessene bereinigte Lohnlücke auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010 hätte bei 11,0 Prozent gelegen, wäre dieser für Männer ungünstige Umstand in den Berechnungen nicht berücksichtigt worden.³⁸ Der Geschlechterunterschied in der Lohnbewertung von Teilzeitarbeit ist in Deutschland einer der höchsten in Europa. Männer erhalten zudem auch eine höhere Lohnstrafe für Nichterwerbsjahre (Arbeitslosigkeit, familienbedingte und sonstige Erwerbsunterbrechungen). Dies schmälert die Lücke in den Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern zusätzlich.³⁹

Die Geschlechterunterschiede in den Lohnbewertungen von Teilzeit und Erwerbsunterbrechungen werfen ein Licht auf die Bedeutung von Geschlechterrollen und gesellschaftlich akzeptiertem und nicht akzeptiertem Verhalten. Diese Vermutung wird auch durch den weiteren Befund gestützt, dass es sich für Männer im Lohn höher auszahlt als für Frauen, verheiratet zu sein, wie Untersuchungen auf Basis des Haushaltsdatensatzes EU-SILC ergaben.⁴⁰ Auch in diesem Zusammenhang kann mehr Transparenz in den Entgeltstrukturen helfen, überkommene Einstellungen und Verhaltensmuster aufzudecken.

Fazit

Solange die Frage der gleichen Zugangschancen der Geschlechter im Raum steht – und dies gilt wohl-gemerkt nicht nur für die betrieblichen Ebene, sondern auch für die institutionellen Rahmenbedingungen einer umfangreichen Erwerbsintegration von Frauen –, muss die gesamte Lohnlücke, nicht nur ihr be-reinigter Teil, Gegenstand der wissenschaftlichen Analyse, der politischen Agenda und des betriebs-praktischen Handelns bleiben.

Das Anliegen des Gesetzes, die Transparenz von Gehaltsstrukturen zu erhöhen, ist in diesem Kontext unterstützenswert, weil

³⁷ Vgl. Boll et al. (2017), a. a. O., Abbildung 24.

³⁸ Vgl. Boll et al. (2016), a. a. O., Tabelle A 16.

³⁹ Vgl. Boll et al. (2017), a. a. O., Abb. 24.

⁴⁰ Vgl. Boll et al. (2016); Lohnregressionen, die der in Abb. 14 dargestellten Ergebnissen zur Zerlegung der Lohnlücke zu-grunde liegen, werden auf Anfrage gern von den Autoren zur Verfügung gestellt.

- mehr Transparenz in den Entgeltstrukturen mehr Licht in die zu klärenden Sachverhalte bringen kann;
- mehr Transparenz in den Entgeltstrukturen neben der Frage nach der unterschiedlichen Bezahlung in „gleichen“ Jobs auch die Diskussion darüber befördern kann, wer im Betrieb für welche Jobs überhaupt zur Verfügung steht und wem diese Jobs angeboten werden. Werden höher dotierte Jobs von Frauen – aus welchen guten Gründen auch immer – abgelehnt, sind unterschiedliche Gehälter in einem marktwirtschaftlichen System die logische Folge;
- mehr Transparenz in den Entgeltstrukturen idealerweise auch ans Licht bringt, an welchen betrieblichen – und staatlichen – Rahmenbedingungen noch gefeilt werden muss um Frauen die Übernahme von mehr Verantwortung im Unternehmen zu ermöglichen. Hier sind auch der Abbau finanzieller Fehlanreize für eine umfängliche Erwerbsintegration von Frauen – etwa durch das Ehegattensplitting – zu nennen;
- mehr Transparenz in den Entgeltstrukturen eine Chance für Betriebe und Beschäftigte gleichermaßen ist: Auf Seiten der Arbeitgeber, die darlegen können, wo Entgeltdifferenzierung nach den Gesetzen des Marktes angebracht sein kann, und auf Seiten der Arbeitnehmer/innen, die mögliche strukturelle Ungerechtigkeiten thematisieren können. Beide Seiten haben dabei etwas zu gewinnen: Mehr Betriebsfrieden, höhere Mitarbeitermotivation und -loyalität und eine höhere Arbeitgeberattraktivität gegenüber begehrten Fachkräften.

Mehr Transparenz in den Gehaltsstrukturen wird den notwendigen innerbetrieblichen und gesellschaftlichen Diskurs über die Frage befeuern, wie Deutschland im 21. Jahrhundert seinen Arbeitskräftepotenziale nutzt und die bereits beschäftigten Arbeitskräfte bezahlt, inwieweit wir uns das Festhalten an tradierten Geschlechterrollen weiter leisten wollen und wie wir unsere Gesellschaft besser aufstellen können um gegen die Alterung und Schrumpfung unserer Bevölkerung und für den weltweiten Wettbewerb um die besten Ideen und Produkte gewappnet zu sein. Da Deutschlands Wohlstand auf der Qualität seiner Arbeitskräfte als wichtigstem Rohstoff fußt, ist mehr Entgelttransparenz zentral für einen funktionierenden Preismechanismus auf dem Arbeitsmarkt und damit für eine effiziente Faktorallokation. Das Anliegen von Entgelttransparenz ist daher ökonomisch vernünftig und geht über den Aspekt der Gerechtigkeit weit hinaus. Mehr Transparenz in den Lohnstrukturen wird nicht nur mehr Licht in die Teilfrage der ungleichen Bezahlung bei gleichen beobachtbaren Merkmalen bringen, sondern darüber hinaus auch die notwendige Debatte um einen zukunftsfähigen, den Erwerbsorientierungen junger Menschen folgenden Arbeitskräfteeinsatz befördern. Damit besteht Grund zur Hoffnung, dass die Wirkung des Gesetzes über die – bescheiden gewählte – Anknüpfung in der Gesetzesbegründung an der bereinigten Lohnlücke weit hinausgeht.

Hamburg, im Februar 2017

Öffentliche Anhörung des Familienausschusses zum Thema Entgeltgleichheit

6. März 2017

Klageunterstützung durch Verbände Möglichkeiten einer Prozessstandschaft und eines Verbandsklage- rechts erwägen

Beitrag:

Vera Egenberger - Geschäftsführerin

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG)

1. Kurze Einführung in die Möglichkeiten der Unterstützung durch Verbände im deutschen Rechtssystem

a) Beistandschaft

Das deutsche Rechtssystem sieht in mehreren Bereichen (z.B. Zivilrecht, Verwaltungsrecht) die Möglichkeit der Beistandschaft vor. Eine Beistandschaft ermöglicht Einzelpersonen den oder die Kläger_in im Verfahren zu unterstützen. Die Beistandschaft beschränkt sich in der Regel auf die Begleitung in der Verhandlung und sieht keine juristische Vertretung vor.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sieht in § 23 eine Beistandschaft durch Verbände vor. Auch das Verwaltungsrecht (§ 67 Abs. 7 Verwaltungsgerichtsordnung) und das Strafrecht eröffnen die Möglichkeit einer Beistandschaft.

b) Prozessstandschaft

Eine Prozessstandschaft ermöglicht einem Verband, der durch seine Satzung eine Fachkompetenz im jeweiligen Bereich dokumentieren kann, aktiv eine Klage zu führen, wenn der/die Kläger_in das Klagerecht an den Verband abtritt. Im Rahmen der Prozessstandschaft können Schriftsätze vorgelegt, Zeugen befragt und Anträge gestellt werden. Dies bietet eine individuelle Unterstützung und Begleitung der betroffenen Person im Klageverlauf.

Die Möglichkeit als Kläger_in einem Verband die Klageführung zu übertragen, besteht beispielsweise im Behindertengleichstellungsgesetz (§ 12) oder dem Sozialgesetzbuch IX (§ 63).

c) Verbandsklage

Die Verbandsklage - im Unterschied zur Prozessstandschaft – bedarf keines/keiner in eigenen Rechten verletzten Kläger_in. Hier kann ein Verband selbst eine Klage anstrengen, ohne dass er von Betroffenen beauftragt wird. Es besteht gleichermaßen die Möglichkeit eine Klage zu führen, selbst dann wenn keine Betroffenen bekannt sind.

Der Verband muss für die Inanspruchnahme des Verbandsklagerechtes als Voraussetzung über die jeweilige Fachkompetenz verfügen. Außerdem ist ein Verfahren vorgesehen, das die Registrierung von Verbänden auf einer Liste zur Führung einer Verbandsklage vorsieht.

Der Mehrwert eines Verbandsklagerechtes liegt hier in der Option auch bei Diskriminierungsfällen, die nicht durch Betroffene angezeigt werden (opferlose Diskriminierung), agieren zu können. Gleichermäßen erlaubt es die Bearbeitung diskriminierender Mechanismen von allgemeinem Interesse, die über die individuelle Ungleichbehandlung hinausgeht.

Hier eröffnet beispielsweise das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) ein Verbandsklagerecht für Verbände, die nach einer Prüfung auf der Liste geführt werden. Das BGG beschränkt die Verbandsklage auf Fälle von allgemeinem Interesse, die im Kontext einer Barrierefreiheit liegen.

Im Unterlassungsklagegesetz (UkLaG) können beispielsweise Verbraucherverbände Verbandsklagen führen in Fällen, in denen Geschäftsbedingungen dem Verbraucherschutz zuwider laufen.

Im Bundesnaturschutzgesetz (BNatSchG) steht gleichermaßen Umweltschutzverbänden ein Verbandsklagerecht zur Verfügung. Hier wird die Notwendigkeit besonders augenfällig, da die Natur nicht selbst eine Klage anstreben kann.

Auch das AGG sieht in § 17 (2) ein sehr eingeschränktes - daher ‚kleines Verbandsklagerecht‘ - für Gewerkschaften und Betriebsräte in Fällen von groben Verstößen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor. Diese Möglichkeit wurde in den 10 Jahren des Bestehens des AGG jedoch nur 7-mal genutzt.

Es sollte bei der Entwicklung neuer Möglichkeiten der Verbandsklage im gesetzlichen Rahmen klar bestimmt werden unter welchen Voraussetzungen eine solche Verbandsklage möglich ist. Dies sollte keine gewillkürte Verbandsklage beinhalten. Diese sähe die Klagemöglichkeit von Verbänden vor, ohne jegliche Einschränkungen.

2. Erfahrungen mit Unterstützungsmöglichkeiten durch Verbände

Das BUG führt seit 2010 Beistandschaften im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und dem Verwaltungsrecht durch. Wir sehen, dass es für Betroffene von Ungleichbehandlung äußerst schwierig ist eine Klage alleine mit einem/einer Anwalt_in zu führen. Zum einen ist die Rechtsmaterie zumeist äußerst komplex und zum anderen besteht für die Kläger_innen die reale Gefahr oder die Sorge sich einer Viktimisierung oder Repressalien auszusetzen.

3. Warum braucht es sowohl eine Prozessstandschaft als auch ein Verbandsklagerecht?

Bezüglich der Verabschiedung des Transparenzgesetzes erachte ich es für geboten eine Prozessstandschaft und ein Verbandsklagerecht einzuführen. Dies nicht nur um den Betroffenen zu helfen, sondern auch die Rechtsdurchsetzung zur Erreichung der Entgeltgleichheit zu befördern. Rahmenbedingungen hierfür könnten beispielsweise aus dem BGG oder dem Entwurf für ein Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) von Alexander Klose¹ (siehe Anhang) übernommen werden.

Lassen Sie mich die Problemlage an einem konkreten Beispiel verdeutlichen:

Eine Beschäftigte in einem mittelständischen Betrieb erfährt durch Zufall, dass sie in einer gleichwertigen Tätigkeit wie ein Kollege 15% weniger verdient. Eine Klage einzureichen könnte sowohl von der Geschäftsleitung als auch von männlichen Kollegen sehr negativ aufgenommen werden. Wenn die Beschäftigte ihre Stelle behalten möchte, wird sie in den überwiegenden Fällen diesen Schritt nicht unternehmen.

Das AGG ermöglicht ihr in einem solchen Fall eine individuelle Klage zu führen, um einen Schadensersatz oder eine Entschädigung einzufordern. Der gerichtliche Erfolg wirkt sich jedoch nur auf diesen vorliegenden Fall und nicht auf andere gleichgelagerte Fälle im Betrieb aus.

Nutzt sie das zu verabschiedende Transparenzgesetz hätte sie zwar ein Recht auf Auskunft. Im Klagefall würde ggf. die Nachzahlung des entgangenen Gehaltes eingefordert. Der im Transparenzgesetz eröffnete Rechtsweg erscheint jedoch recht kraftlos.

Beide Rechtswege bleiben, wegen der erwähnten Hürden voraussichtlich eher ungenutzt. Die Möglichkeit einer Prozessstandschaft böte eine persönliche und fachliche Begleitung der Betroffenen im Klageverfahren. Außerdem erlaubt ein Verbandsklagerecht die Bearbeitung diskriminierender Mechanismen von allgemeinem Interesse, die über die individuelle Ungleichbehandlung hinausgeht. Daher bin ich der Überzeugung, dass eine Prozessstandschaft und ein klar definiertes Verbandsklagerecht dringend notwendig sind.

Wer die Verabschiedung eines Gesetzes ernst meint, kann nicht gut heißen, dass bei Rechtsbruch die vorgesehenen Rechtsfolgen nicht effektiv eingeklagt werden können.

¹ Siehe: http://www.diss.fu-berlin.de/docs/servlets/MCRFileNodeServlet/FUDOCSS_derivate_000000002116/ladg.pdf, Seite 22 ff

Anhang

Entwurf für ein Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)

von Alexander Klose, Berlin

§ 11 Qualifizierte Antidiskriminierungsverbände

(1) Die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung führt eine Liste qualifizierter Antidiskriminierungsverbände. Diese Liste wird mit dem Stand zum 1. Januar eines jeden Jahres im Gesetz- und Verordnungsblatt bekannt gemacht.

(2) In die Liste werden auf Antrag Antidiskriminierungsverbände i.S.d. § 23 Abs. 1 AGG eingetragen, die ihren Sitz in Berlin haben, seit mindestens einem Jahr bestehen und auf Grund ihrer bisherigen Tätigkeit Gewähr für eine sachgerechte Aufgabenerfüllung bieten. Es wird unwiderleglich vermutet, dass Verbände, die mit Landesmitteln gefördert werden, diese Voraussetzungen erfüllen. Die Eintragung in die Liste erfolgt unter Angabe von Namen, Anschrift, Registergericht, Registernummer und satzungsmäßigem Zweck. Sie ist mit Wirkung für die Zukunft aufzuheben, wenn 1. der Verband dies beantragt oder 2. die Voraussetzungen für die Eintragung nicht vorlagen oder weggefallen sind.

(3) Entscheidungen über Eintragungen erfolgen durch einen Bescheid, der dem Antragsteller zuzustellen ist. Die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung erteilt den Verbänden auf Antrag eine Bescheinigung über ihre Eintragung in die Liste. Sie bescheinigt auf Antrag Dritten, die daran ein rechtliches Interesse haben, dass die Eintragung eines Verbands in die Liste aufgehoben worden ist.

(4) Ergeben sich in einem Rechtsstreit begründete Zweifel an dem Vorliegen der Voraussetzungen nach Absatz 2 bei einem eingetragenen Verband, so kann das Gericht die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung zur Überprüfung der Eintragung auffordern und die Verhandlung bis zu deren Entscheidung aussetzen.

(5) Die für Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Einzelheiten des Eintragungsverfahrens, insbesondere die zur Prüfung der Eintragungsvoraussetzungen erforderlichen Ermittlungen, sowie die Einzelheiten der Führung der Liste zu regeln.

§ 12 Rechtsschutz durch Verbände

(1) Wird eine Person in ihren Rechten aus § 1 Abs. 2 oder § 5 Abs. 1 oder 2 verletzt, kann an ihrer Stelle und mit ihrem Einvernehmen ein qualifizierter Antidiskriminierungsverband, der nicht selbst am Verfahren beteiligt ist, Rechtsschutz beantragen.

(2) Alle Verfahrensvoraussetzungen müssen wie bei einem Rechtsschutzersuchen durch die diskriminierte Person selbst vorliegen.

§ 13 Verbandsklagerecht

(1) Ein qualifizierter Antidiskriminierungsverband kann, ohne die Verletzung eigener Rechte darlegen zu müssen, Klage erheben auf Feststellung, dass gegen das Diskriminierungsverbot des § 1 Abs. 2 oder das Maßregelungsverbot des § 5 Abs. 1 oder 2 verstoßen wurde.

(2) Soweit eine betroffene Person selbst Klage erheben kann oder hätte erheben können, ist die Verbandsklage nur zulässig, wenn der Verband geltend macht, dass es sich bei der Maßnahme um einen Fall von allgemeiner Bedeutung handelt. Dies ist insbesondere der Fall, wenn eine Vielzahl gleich gelagerter Fälle vorliegt.

(3) Eine Verbandsklage ist unzulässig, wenn die Maßnahme auf Grund einer Entscheidung in einem gerichtlichen Verfahren erfolgt ist.

Öffentliche Anhörung des Bundestagsausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum
Thema Entgeltgleichheit am 6. März 2017

Stellungnahme

zum Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz
von Entgeltstrukturen (BR-Drucksache 8/17)“

Berlin, 27. Februar 2017

Der Verband deutscher Unternehmerinnen unterstützt das vorliegende Gesetzesvorhaben der Bundesregierung in seiner erklärten Zielsetzung, die statistische Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen zu verringern. Die vorgesehenen Maßnahmen sind allerdings nach Überzeugung der deutschen Unternehmerinnen nicht geeignet, einen wesentlichen Beitrag dazu zu leisten.

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Wirtschaftsleben ist Satzungsziel des Verbandes deutscher Unternehmerinnen. Seit seinen Anfängen kämpft der VdU gegen Diskriminierung und Benachteiligung von Frauen in der Wirtschaft, fordert mehr Frauen in Führungspositionen, engagiert sich für mehr Frauen in MINT-Berufen und fördert die Frauenerwerbstätigkeit durch Initiativen für bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Dass Frauen in Deutschland noch immer durchschnittlich 21 Prozent weniger Bruttolohn für eine Arbeitsstunde verdienen als Männer, zeigt schlaglichtartig, dass wir von tatsächlich gleichberechtigter wirtschaftlicher Teilhabe noch weit entfernt sind. Darum begrüßen die deutschen Unternehmerinnen die Diskussion über eine Verringerung der Entgeltlücke. Als Partnerinnen der Initiative Equal Pay Day sind sie seit Jahren in dieser Debatte engagiert, um dieses Missverhältnis ins öffentliche Bewusstsein zu rücken und die Entgeltlücke nachhaltig zu verringern.

Es ist richtig und geboten, dass sich die Bundesregierung mit diesem Problem befasst. Die Unternehmerinnen teilen die Problemsicht, dass der gesamtwirtschaftliche Gender Pay Gap ein markantes Zeichen mangelnder gleichberechtigter Teilhabe ist.

Es ist auch richtig und geboten, das öffentliche Bewusstsein für die Notwendigkeit zu stärken, Frauen als unternehmerisch Verantwortliche in den öffentlichen Fokus zu stellen. In diesem Sinne hat der Verband deutscher Unternehmerinnen auch eines der in der Gesetzesbegründung genann-

ten Gesetze, nämlich die Einführung der Aufsichtsratsquote für börsennotierte und voll mitbestimmte Unternehmen, als einziger Wirtschaftsverband nachdrücklich befürwortet und sich über viele Jahre engagiert für dessen Durchsetzung eingesetzt.

Die Unternehmerinnen des VdU legen als Arbeitgeberinnen überaus großen Wert auf eine faire und leistungsgerechte Entlohnung, die selbstverständlich geschlechterneutral erfolgt. Mit hohem Engagement gehen die Unternehmerinnen auch auf Wünsche ihrer Beschäftigten nach flexiblen Arbeitszeiten ein und unterstützen insbesondere partnerschaftliche Regelungen der Vereinbarkeit mit Blick auf die Belange vor allem ihrer weiblichen Beschäftigten. Dies gilt auch im Hinblick auf Ermunterungen und Aufforderungen zur Erhöhung des Erwerbsumfangs ihrer Mitarbeiterinnen.

Es ist den Unternehmerinnen vom VdU daher ein Herzensanliegen, in der öffentlichen Debatte zur Entgeltlücke von einer konfrontativen hin zu einer konstruktiven Herangehensweise zu gelangen, die sich den zentralen Ursachen der Entgeltlücke zuwendet.

In diesem Sinne ist der Gesetzesbegründung ausdrücklich zuzustimmen, wenn sie die wissenschaftlich erwiesenen Hauptfaktoren klar benennt: Die hohe durchschnittliche Entgeltdifferenz ist namentlich auf Beruf, Branche und Erwerbsumfang zurückzuführen. Frauen arbeiten wesentlich häufiger Teilzeit und sind im Niedriglohnsektor deutlich überrepräsentiert, während sie in den Hochlohnbranchen und vor allem in den Führungsetagen der Unternehmen noch immer viel zu selten vertreten sind.

Der VdU begrüßt, dass diese Faktoren in der Debatte mehr und mehr anerkannt werden und dass in der öffentlichen Diskussion deutlicher zwischen der sogenannten unbereinigten und der bereinigten Entgeltlücke unterschieden wird. Als Unternehmerinnen, die sich seit über sechzig Jahren für die Sache der Frauen in der Wirtschaft stark machen, legen die Mitglieder des VdU Wert auf die Feststellung, dass auch die bereinigte Entgeltlücke keineswegs mit Entgeltdiskriminierung seitens der Unternehmen gleichgesetzt werden darf. Der vorliegende Gesetzentwurf der Bundesregierung weist in zu begrüßender Klarheit darauf hin und leistet damit einen Beitrag zur Versachlichung der Debatte.

Der Vollständigkeit halber sollte jedoch nicht unerwähnt bleiben, dass das statistische Bundesamt ausdrücklich die Bezifferung der sogenannten bereinigten Lohnlücke als Höchstwert bezeichnet, der Erwerbsunterbrechungen nicht einbezieht. Da es zu weit überwiegenden Anteilen Frauen sind, die wegen Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, wird die tatsächliche bereinigte Lohnlücke klar unter dem Wert von 7 Prozent liegen.

Zudem sollte grundsätzlich nicht aus den Augen verloren werden, dass Entgelte und Arbeitsbewertungen in der freien Marktwirtschaft nicht abstrakt ermittelt oder festgelegt werden. Die individuell oder tariflich vereinbarten Entgelte müssen immer im Wettbewerb erwirtschaftet werden und können je nach Branchenentwicklung, Produktivität und Fachkräftenachfrage auch in gleichen Berufen und Tätigkeiten unterschiedlich sein.



Die deutschen Unternehmerinnen begrüßen zudem, dass die jetzigen Regelungen insbesondere zu den bürokratischen Auflagen für Unternehmen im Vergleich zu den ursprünglich vorgesehen Vorgaben wesentlich verbessert wurden.

Hier ist insbesondere die Freiwilligkeit für Unternehmen hervorzuheben, Entgeltüberprüfungsverfahren durchzuführen und dabei Methoden und Verfahren frei wählen zu können. Ebenso begrüßen die deutschen Unternehmerinnen, dass der individuelle Auskunftsanspruch nunmehr für Beschäftigte in Unternehmen ab 200 Beschäftigten vorgesehen ist.

Positiv ist auch die im Gesetzentwurf vorgesehene Evaluation des Gesetzes, deren Ergebnisse die Wirksamkeit der vorgesehenen Maßnahmen zeigen werden. Eine signifikante Verringerung des Gender Pay Gap ist allerdings nicht zu erwarten, da die Maßnahmen dieses Gesetzes nicht auf die zentralen Faktoren der Entgeltlücke zielen. Zudem geht die Bundesregierung davon aus, dass nur rund 1 Prozent der Berechtigten den individuellen Auskunftsanspruch geltend machen wird.

Noch unbefriedigend allerdings ist, dass eine Kompensation im Rahmen der one in, one out-Regel nur sehr unbestimmt angesprochen ist. Als Wirtschaftsverband, der sich für die bürokratische Entlastung der Unternehmen einsetzt, erwartet der VdU, dass eine klare Kompensation im Sinne eines Abbaus von Regulierung an anderer Stelle im Laufe der parlamentarischen Beratungen in das Gesetz aufgenommen wird.

Der Gesetzgeber sollte nach Überzeugung der deutschen Unternehmerinnen in seiner Absicht, die Entgeltdifferenz nachhaltig zu verringern, den Fokus auf mehr Frauen in Führungspositionen, mehr Frauen in MINT-Berufen und insbesondere die Verbesserung der öffentlichen Betreuungsangebote sowie auf die Verbesserung der steuerlichen Erwerbsanreize legen, um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen als zentralen ökonomischen Zukunftsfaktor sicherzustellen. Mangelnde Teilhabe schadet nicht allein den Frauen, sondern unserer Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt.



Verband deutscher Unternehmerinnen e.V. (VdU)

Glinkastraße 32 · 10117 Berlin · Tel +49 30 200 59 19-0 · Fax +49 30 200 59 19-200 · info@vdu.de · www.vdu.de

AG Charlottenburg: VR-Nr. 19913 Nz · St-Nr. 27/620/55562 · Geschäftsführerin: Claudia Große-Leege

Berliner Sparkasse · IBAN DE74 1005 0000 0013 3295 29 · BIC BELADEB33XXX

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes
zum Entwurf des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Ent-
geltstrukturen zwischen Frauen und Männern

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend
Ausschussdrucksache
18(13)107j

Signal in Richtung Entgelttransparenz auf betrieblicher Ebene

22.02.2017

I. Vorbemerkung

Solange in Deutschland eine verfestigte Entgeltlücke von rund 21 Prozent zwischen Männern und Frauen besteht, ist der Gesetzgeber gefordert, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter auch hinsichtlich des Entgeltes aktiv voranzutreiben.

Wichtige Weichen wurden dafür bereits gestellt, mit der Einführung des Elterngeldes als Entgeltersatzleistung und dessen Weiterentwicklung zum ElterngeldPlus, dem Ausbau der Kindertagesbetreuung und dem Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem ersten Lebensjahr. Mit der Einführung des Mindestlohns wurde erstmals eine gesetzliche Regelung verabschiedet, die direkt zur Reduzierung der Entgeltdifferenz zwischen den Geschlechtern beiträgt. Verbesserungen des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes sollen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erleichtern. Und die Arbeitszeitdebatten werden derzeit mit dem Ziel geführt, die Kluft zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern zu verringern und gleichberechtigte Karrieren von Frauen zu fördern.

Gleichzeitig erschweren gesellschaftliche und gesetzliche Rahmenbedingungen noch immer eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt und tragen so zur Entgeltlücke bei. Der Aufbau einer eigenständigen Existenzsicherung von Frauen wird durch zahlreiche Fehlanreize in der Steuer- und Sozialpolitik erschwert, es mangelt noch immer an einer konsistenten Gleichstellungspolitik aus einem Guss.

Im Dezember 2015 hat das BMFSFJ einen ersten Entwurf für ein wirksames Lohnngerechtigkeitsgesetz vorgelegt, auf den sich die Koalitionspartner leider nicht verständigen konnten. Auf Grundlage der am 06. Oktober 2016 beschlossenen Eckpunkte des Koalitionsausschusses wurde dann ein neuer Entwurf erarbeitet, der sich eng an den knappen Vorgaben des Koalitionsvertrages orientierte. Damit sollen transparente Gehaltsstrukturen auf betrieblicher Ebene aktiv gefördert und die Sensibilität für geschlechtsbedingte Ungerechtigkeiten bei der Entlohnung in den Betrieben und Dienststellen gestärkt werden. Das Vorhaben zielt nicht auf die Herstellung von „Lohnngerechtigkeit“, sondern lediglich auf die Schaffung von

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Frauen, Gleichstellungs-
und Familienpolitik

Anja Weusthoff
Abteilungsleiterin

anja.weusthoff@dgb.de

Telefon: 030/24060-144
Telefax: 030/24060-761

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.frauen.dgb.de

„Entgelttransparenz“ ab. Eine Ursache dafür ist der heftige Widerstand der Arbeitgeberverbände. Es ist es folgerichtig, dass der nun vorliegende Gesetzentwurf den Begriff „Lohngerechtigkeit“ nicht mehr im Titel führt.

Der heftige – von Teilen der Union tatkräftig unterstützte – Widerstand aus der deutschen Wirtschaft gegen das Gesetzesvorhaben ist bemerkenswert, vor allem hinsichtlich des Vorwurfs, hier entstehe ein „Bürokratiemonster“. Er wurde offensichtlich von Teilen der Unionsfraktion ungeprüft oder wider besseres Wissen übernommen. Der individuelle Auskunftanspruch – das Kernstück dieses Gesetzes - verursacht überhaupt keine zusätzliche Bürokratie. Bei Inanspruchnahme ist lediglich die Bereitstellung bereits vorhandener Datenmaterials erforderlich. Die Bearbeitung des individuellen Auskunftsanspruchs werden in vielen Fällen sogar Betriebsrat bzw. Vertreter der Tarifvertragsparteien vornehmen.

Die Sorge vor einem Mehr an Bürokratie ist vorgeschoben. Streitpunkt bei diesem Gesetzesvorhaben sind Einblicksrechte in Gehaltsstrukturen, die offenbar nicht gewährt werden sollen. Die zwischen Referentenentwurf und Kabinettsbeschluss in der Ressortabstimmung erfolgten Änderungen folgen der Abwehrhaltung gegen das Gesetzesvorhaben, die sich zum Ziel gesetzt hatte, Transparenz zu verhindern und die Inanspruchnahme des individuellen Auskunftsanspruchs zu erschweren. Besonders deutlich wird die Scheu vor Entgelttransparenz bei den Berichtspflichten für lageberichtspflichtige Unternehmen, die nun keine Aussagen mehr zu grundlegenden Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren enthalten müssen. Auch auf nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur Anzahl der Beschäftigten in den jeweiligen Entgeltgruppen wird nunmehr verzichtet. Sie hätten ohne größeren bürokratischen Aufwand erstellt und in den Folgeberichten nur aktualisiert werden müssen. Auch die Streichung des Erfüllungsanspruchs (§7), der zunächst regeln sollte, dass Beschäftigte bei festgestellter Benachteiligung einen Anspruch auf Zahlung des höheren Entgelts haben, ist ein Beispiel dafür, dass nur ein möglichst wirkungsarmes Gesetz innerhalb der Koalition mehrheitsfähig werden konnte.

Politisch ist die Abwehrhaltung gegen ein wirksames Entgelttransparenzgesetz nicht als „wirtschaftsfreundlich“ sondern als „frauenfeindlich“ einzuordnen, denn der Anspruch Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit wird schlichtweg ignoriert.

Insgesamt bleibt der vorliegende Entwurf weit hinter den Notwendigkeiten zur Erkennung und Beseitigung der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung zurück – obwohl das Statistische Bundesamt die Höhe der Entgeltlücke, die sich nicht erklären lässt, auf sieben Prozent beziffert und auch wirtschaftsnahe Institute deren Existenz einräumen. Diese Lücke dürfte auf Diskriminierungen bei der Entlohnung zurückzuführen sein, denen auf betrieblicher Ebene zu begegnen ist. Offenbar konnten sich in der Koalition jene Kräfte durchsetzen, die die Entgeltlücke zwar kennen und gelegentlich skandalisieren, deren Aufdeckung und Beseitigung aber verhindern, wenn es ernst wird. Das Gesetz ist ein wichtiges Signal. Es verdeutlicht, was festgeschrieben werden sollte, um Entgelttransparenz und vor allem Lohngerechtigkeit durchzusetzen.

I. Zu den Defiziten des vorliegenden Gesetzentwurfes

Betriebliche Prüfverfahren verbindlich einführen

Der DGB ist der Auffassung, dass die Mehrheit der Arbeitgeber Frauen bei der Entlohnung nicht bewusst schlechter stellen oder diskriminieren will. Dennoch gibt es eine nicht-erklär-bare Entgeltdifferenz zwischen den Geschlechtern, die nicht auf Einzelfälle zurückgeführt werden kann. Aus diesem Grund spricht sich der DGB seit Langem für ein Verfahrensgesetz zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern in den Betrieben und Dienststellen aus. Eine Herausforderung für die betriebliche Ebene ist dabei die Überwin-dung der unmittelbaren Diskriminierung durch transparente Entgeltstrukturen. Die wesent-lich größere Herausforderung ist allerdings die Bekämpfung der mittelbaren Diskriminie-rung, die aus der unterschiedlichen Bewertung frauen- bzw. männerdominierter Tätigkeiten herrührt. Nur mithilfe des Einsatzes qualitativer Prüfinstrumente auf betrieblicher Ebene kann tatsächlich festgestellt werden, ob Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern be-steht bzw. geschlechtsbedingte Lohnunterschiede zu beobachten und zu beseitigen sind. Deswegen bedarf einer wirksamen gesetzlichen Regelung einer verbindlichen Vorgabe, die Unternehmen und Verwaltungen zur Anwendung von Prüfverfahren verpflichtet.

Daher kann der Gesetzentwurf seiner Zielstellung, das Gebot der Entgeltgleichheit *durchzu-setzen* nicht gerecht werden, so lange lediglich *große* Unternehmen unverbindlich *aufgefor-dert* werden, Prüfverfahren anzuwenden.

Der DGB kritisiert nicht nur, dass keine explizite Verpflichtung zur Durchführung von Prüf-verfahren vorgeschrieben wird, sondern auch, dass keine Anreize dafür gesetzt werden. Der DGB bestreitet nicht, dass der Einsatz eines qualitativen Prüfverfahrens durchaus Anforde-rungen an die Unternehmen stellt – sie sind angesichts der Problematik gerechtfertigt.

Nicht akzeptabel ist, dass dem öffentlichen Dienst keine verpflichtenden Prüfverfahren auf-erlegt werden. Der DGB fordert daher, zumindest alle Bundesbehörden ab 200 Beschäftig-ten zu regelmäßigen betrieblichen Prüfverfahren nach Vorgabe dieses Gesetzes zu verpflich-ten. Es wäre ein verheerendes Signal, wenn der Öffentliche Dienst nicht mit gutem Beispiel voranginge.

Individueller Auskunftsanspruch als zentrales Element wenig wirksam

Da vorhersehbar ist, dass Unternehmen auf freiwilliger Basis der Aufforderung zur Anwen-dung betrieblicher Prüfverfahren eher selten nachkommen werden, wird der individuelle Auskunftsanspruch zum zentralen Element des Gesetzentwurfes. Der Umfang des Aus-kunftsrechts, die bestehenden Begrenzungen durch das gewählte Verfahren, insbesondere die Verpflichtungsübertragung auf den Betriebs- bzw. Personalrat bei gleichzeitiger weitrei-chender Zurechnungsfreistellung des Arbeitgebers und die vorgesehene Beschränkung auf zwei Entgeltbestandteile sind nicht geeignet, eine wirkliche Vergleichbarkeit und im Ergeb-nis auch mehr Entgeltgerechtigkeit herzustellen.

Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten können auf Verlangen Anga-ben zu ihrem Einkommen einfordern. Damit bleibt Beschäftigten in kleinen Betrieben dieses

Recht verwehrt. Die Untergrenze von 200 Beschäftigten schließt in hohem Maße Betriebe aus, in denen viele Frauen arbeiten und in denen die Lohnlücke besonders groß ist.

Darüber hinaus stellt sich nicht nur die Frage nach der Wirksamkeit des Anspruches, sondern auch nach seiner Nutzung durch Beschäftigte – denn ähnlich wie der mögliche Klageweg belastet die individuelle Nutzung des Anspruches das einzelne Beschäftigungsverhältnis, auch wenn es sich um ein niedrigschwelliges Angebot handelt.

Es ist davon auszugehen, dass prekär Beschäftigte diesen Anspruch nicht nutzen, um ihr Beschäftigungsverhältnis nicht zu gefährden. Darüber hinaus haben zwar viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer inzwischen von der Entgeltlücke im Allgemeinen gehört, sind aber nicht im Detail informiert und gehen zumeist davon aus, dass sie von Entgeltdiskriminierung nicht betroffen sind. Konkrete Anhaltspunkte, dass der Kollege bzw. die Kollegen besser bezahlt wird / werden, ergeben sich eher zufällig. Denn auch ohne ausdrückliches Verbot ist es in Deutschland nicht gängige Praxis, über Gehälter zu reden. Nach dem Motto „Über Geld spricht man nicht!“, scheint es sich dabei um eine vorherrschende kulturelle Prägung zu handeln. Von einem baldigen Mentalitätswechsel in den Belegschaften der Betriebe und Dienststellen ist deswegen nicht auszugehen.

Das Auskunftsbeghen bringt Betroffene in eine schwierige Situation. Entweder sie unterstellen ihrem Arbeitgeber, der reinen Gewissens seine Gehaltsstrukturen ausgestaltet hat, indirekt Entgeltdiskriminierung und bringen damit gegebenenfalls ungerechtfertigtes Misstrauen zum Ausdruck. Oder sie finden tatsächlich Anhaltspunkte für unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung. Eine zusätzliche Erschwerung ergibt sich, weil das Ergebnis des individuellen Auskunftsanspruchs für die Beschäftigte nicht leicht einzuordnen ist. Liegt beispielsweise das eigene Einkommen auf oder oberhalb des Medianwertes der Einkommen des anderen Geschlechts, ist dies nicht unbedingt ein Garant für Nicht-Diskriminierung. Entgeltanalysen könnten ergeben, dass aufgrund von meßbaren Faktoren – zum Beispiel Berufserfahrung, Zusatzaufgaben oder aufgrund eines größeren Verantwortungsbereichs – das Entgelt eigentlich höher sein müsste, beispielsweise auf dem Niveau am oberen Ende der Medianreihe. Der umgekehrte Fall gilt ebenso: Ein Einkommen unterhalb des Medianwertes bedeutet nicht automatisch Entgeltdiskriminierung.

Es zeigt sich also, dass an der Anwendung betrieblicher Prüfverfahren eigentlich kein Weg vorbei führt. Der individuelle Auskunftsanspruch kann eine sinnvolle Ergänzung zu betrieblichen Prüfverfahren sein, keinesfalls aber deren Ersatz.

Das Maßregelungsverbot nach § 9 ist zu begrüßen, reicht aber alleine nicht aus, um die Handelnden zu schützen und zu gewährleisten, dass das Arbeitsverhältnis tatsächlich unbelastet bleibt. Erforderlich ist die Einführung eines Verbandsklagerechtes, um die Belastungen, die mit einer individuellen Durchsetzung von Rechten zusammenhängen, zu minimieren.

Es ist nicht akzeptabel, das Problem der strukturellen Entgeltdiskriminierung zu individualisieren. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen in erster Linie den Staat in der Pflicht, durch die zwingende Einführung von Prüfverfahren etc. Diskriminierungsfreiheit herzustellen, ohne dass die Betroffenen persönliche Konsequenzen fürchten müssen.

Regelungen zum individuellen Auskunftsanspruch voraussetzungs voll

Wer den individuellen Auskunftsanspruch trotz aller Bedenken nutzen will, ist mit hohen Hürden konfrontiert: Die Beschäftigte muss ihr Recht kennen, gegebenenfalls eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit benennen, Entgeltbestandteile identifizieren und auswählen, wissen, ob ihr Arbeitgeber tarifgebunden, tarifyanwendend ist oder ohne tarifliches Entgeltsystem Vergütungen zahlt und sie muss im Anschluss einschätzen, ob die Antwort formal und inhaltlich korrekt ist. Eine Überprüfung der Richtigkeit der Antwort ist nur mit Hilfe eines Betriebsrates möglich, dem auch im Falle einer Bearbeitung des Auskunftsanspruchs durch den Arbeitgeber sämtliche Einblichsrechte gewährt werden müssen. Dies ist vor allem auch deswegen notwendig, damit – wie oben beschrieben – das Ergebnis des Auskunftsanspruches eingeordnet werden kann.

Bei tarifgebundenen und einen Tarifvertrag anwendenden Arbeitgebern soll sich die Ermittlung eines vergleichbaren Entgeltes auf Beschäftigte innerhalb derselben Entgeltgruppe beschränken. Mit dieser Einschränkung wird aber die Vergleichbarkeitsprüfung weitgehend ihres Sinnes beraubt: Auch wenn die Angemessenheitsvermutung der tariflichen Entgeltsysteme grundsätzlich zu begrüßen ist, muss für den Einzelfall, dass eine konkrete Tätigkeit der auskunftssuchenden Person faktisch mit einer höherwertigen Tätigkeit vergleichbar ist, ein individueller Überprüfungs- und Durchsetzungsweg eröffnet sein. Doch selbst wenn alle Hürden genommen sind und am Ende die Auskunft eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nahelegt, muss die Betroffene persönlich klagen. Hier vermissen die Gewerkschaften noch immer ein Verbandsklagerecht, mit dem grundsätzliche Fragen geklärt werden könnten, um damit die Rechtsdurchsetzung der Beschäftigten in einem zweiten Schritt zu erleichtern. Mit dem Entgelttransparenzgesetz allein ist Rechtsdurchsetzung hingegen schwierig. In letzter Konsequenz wird der Arbeitgeber „arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien“ (§ 3 Abs. 3 Satz 2) anführen können, mit denen selbst die Feststellung unmittelbarer Diskriminierung abgewendet werden kann (vgl. hierzu auch III. zu einzelnen Regelungsvorschlägen).

Noch schwieriger ist die Inanspruchnahme eines individuellen Auskunftsanspruchs in tarifungebundenen Unternehmen. Generell ist der Ansatz richtig, diesen Unternehmen höhere Auflagen zu machen, denn nachweislich ist Entgeltungleichheit dort größer. Faktisch ist das Benennen einer Vergleichsgruppe, die auch als solche vom Arbeitgeber akzeptiert wird, den Beschäftigten kaum möglich. Über einen individuellen Auskunftsanspruch kann mittelbare Diskriminierung kaum erkannt werden.

Zudem bieten sich Arbeitgebern weitere Möglichkeiten, Angaben zu vermeiden: Arbeitgeber müssen beispielsweise keine vergleichende Auskunft geben, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des anderen Geschlechtes ausgeübt wird. Dann erhält die auskunftstellende Person lediglich Hinweise über die Zusammensetzung ihres Gehalts, das sie aber nicht in Verhältnis zu anderen Beschäftigten bewerten kann. Diese Grenze scheint willkürlich gewählt zu sein. Aus Sicht des DGB ist die Anonymität auch mit einer geringeren Anzahl an Beschäftigten gewährleistet. Darüber hinaus könnten sich noch

weitere Schwierigkeiten in der Praxis auftun: Was passiert zum Beispiel, wenn die Vergleichsgruppe zwar aus sechs oder mehr Personen besteht, aber nicht jede dieser Personen den jeweils abgefragten Entgeltbestandteil erhält?

Definition der Tarifbindung vereinfachen

Statt alle Aufmerksamkeit auf das eigentliche Thema – Entgelttransparenz – zu lenken, werden viele Ressourcen auf die Definition verschwendet, ob es sich um einen tarifgebundenen bzw. tarifyanwendenden Arbeitgeber handelt. Ziel dabei ist offensichtlich, möglichst viele Arbeitgeber noch unter die Begrifflichkeit „tarifyanwendend“ einordnen zu können. Vor dem Hintergrund, dass der individuelle Auskunftsanspruch erst in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten gelten soll, muss in jedem Fall ein Betriebsrat einschätzen, ob ein Arbeitgeber unter die Definition der § 5 Abs. 4 bzw. § 5 Abs. 5 fällt. Der DGB tritt dafür ein, dass Arbeitgeber ohne Betriebsrat automatisch als tarifungebundene Arbeitgeber eingeordnet werden, da die Selbsteinschätzung der Arbeitgeber hinsichtlich der Tarifbindung- bzw. korrekten Tarifyanwendung an keiner Stelle überprüft werden kann. Es kann nicht den Arbeitgebern überlassen werden, „spontan“ zu klären, welcher Kategorie sie zuzurechnen sind, sobald ein Auskunftsverlangen vorliegt. Auch lageberichtspflichtigen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten darf nicht überlassen werden, selbst einschätzen zu müssen, ob sie einer drei- oder fünfjährigen Berichtspflicht unterliegen. Da die Entgeltlücke in tarifgebundenen Unternehmen geringer ausfällt, ist deren Privilegierung gegenüber tarifungebundenen Unternehmen sachlich gerechtfertigt. Zudem ist eine detaillierte Ausgestaltung des individuellen Auskunftsanspruches in Betrieben ohne Tarifbindung bzw. -anwendung besonders wichtig, um überhaupt die Grundlage für einen schlüssigen Entgeltvergleich herzustellen. Eine Privilegierung von tarifyanwendenden Unternehmen ist aus den dargelegten Gründen nicht gerechtfertigt.

Keine Privilegierung des Dritten Weges

Eine Gleichbehandlung der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des sogenannten kirchlichen Dritten Weges mit Tarifverträgen im Hinblick auf die Überprüfbarkeit der Kriterien der Lohnfindung und des Vergleichsentgelts ist nicht akzeptabel.

Das Arbeitsrecht der Kirchen kennt weder Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern noch das Streikrecht. Der sog. Dritte Weg beruht auf einem Konzept der Rechtssetzung im Rahmen einer Dienstgemeinschaft, in welcher die Druckmittel und Verhandlungsinstrumente fehlen, die eine Richtigkeitsgewähr der kollektiv entstandenen Vergütungsregelungen bieten würden. Die fehlende „Waffengleichheit“ schlägt sich übrigens in den Arbeitsbedingungen und Löhnen der Mitarbeiter kirchlicher caritativer Einrichtungen, vergleicht man sie mit tarifgebundenen Betrieben, nieder.

Kirchen und Religionsgemeinschaften erfüllen darüber hinaus nicht die Anforderungen an tarifgebundene / tarifyanwendende Unternehmen im Sinne dieses Gesetzes, da sie weder einen Betriebsrat vorweisen können, noch die Vertreterinnen und Vertreter der Tarifver-

tragsparteien für sie zuständig sind. Die Kirchen und öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften müssen generell und von den Anforderungen her, die dieses Gesetz stellt, als tarifungebunden eingestuft werden.

Mehr Rechte für Betriebs- und Personalräte schaffen

In seinen Eckpunkten für ein Entgelttransparenzgesetz hatte sich der Koalitionsausschuss am 06. Oktober 2016, darauf verständigt, dass die „Wahrnehmung des Auskunftsanspruches durch den Betriebsrat“ erfolgt: Inhaber des Auskunftsanspruches ist der Arbeitnehmer. Er soll sich mit seinem Auskunftsverlangen grundsätzlich an den Betriebsrat wenden können, der dieses nach den gesetzlichen Vorgaben – so die Gesetzesbegründung – regelmäßig zu beantworten hat. Die *Erfüllung* des Auskunftsanspruches ist jedoch nicht Aufgabe des Betriebsrates, sondern bleibt die Aufgabe des Arbeitgebers. Diese Aufgabenverteilung, die auch die haftungsrechtliche Konsequenz hat, dass eine fehlerhafte Informationsübermittlung und/oder Auskunftserteilung (ausschließlich) dem Arbeitgeber zuzurechnen ist, wird vom Gesetzentwurf in der vorliegenden Fassung – im Gegensatz zum Referentenentwurf – erkannt und richtig gestellt.

Das Verfahren für das Auskunftsverlangen Beschäftigter, wie es der Entwurf vorsieht, ist hinsichtlich der Verfahrensweise jedoch zu kompliziert und hinsichtlich der Adressaten des Auskunftsverlangens, einschließlich ihrer betrieblichen Rolle, Zuständigkeit und Verantwortlichkeit, zu unübersichtlich und teilweise auch fehlerhaft unzutreffend geregelt. Es bedarf stattdessen einer einheitlichen Struktur, die an der grundsätzlichen Zuständigkeit und Verantwortung des Arbeitgebers für eine Auskunftserteilung an den/die einzelne/n Arbeitnehmer/in ansetzen muss. Da keine betrieblichen Prüfverfahren verbindlich festgelegt werden, werden Betriebsräte in solchen Unternehmen aber leicht mit der Situation konfrontiert, dass mit den zur Verfügung stehenden Daten die Anforderungen des individuellen Auskunftsanspruches nicht erfüllt werden können. Vor allem die Beurteilung einer gleichwertigen Tätigkeit ist ohne betriebliches Prüfverfahren schlecht möglich.

Insbesondere in Betrieben ohne Tarifbindung oder Tarifierung erhalten Betriebsräte umfangreiche und herausfordernde neue Aufgaben, ohne dass die Rechte von Betriebs- und Personalräten erweitert werden: Der DGB tritt dafür ein, das bestehende Initiativ- und Beratungsrecht des Betriebsrates bei Gleichstellungsmaßnahmen zu einem echten Mitbestimmungsrecht auszubauen, das Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, vor allem auch beim Entgelt, umfasst. Insofern müsste der Katalog der Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten erweitert werden um die Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und beruflichem Aufstieg.

Jedenfalls stellt der vorliegende Gesetzentwurf klar, dass die Förderung der Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern ausdrücklich zum Katalog der Aufgaben der Interessenvertretungen gehört.

Das Recht für den Betriebsausschuss nach § 27 BetrVG oder einen nach § 28 Abs. 1 Satz 3 BetrVG beauftragten Ausschuss (in kleineren Betrieben: für den BR-Vorsitzenden) bzw. den

Personalrat auf Einblick in die entsprechenden Unterlagen ist unzureichend. Gerade angesichts der dem Betriebsrat nach diesem Gesetz zukommenden Mittlerfunktion zwischen Beschäftigten einerseits und Arbeitgeber andererseits hinsichtlich der Gewährleistung von Entgeltgleichheit im Betrieb und seiner – so die Gesetzesbegründung – „Schlüsselposition“ bei der Beseitigung von Nachteilen und Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz sowie seinen diesbezüglich wichtigen und umfangreichen Auskunfts- und Kontrollaufgaben, ist ein bloßes Einsichtsrecht in die vom Arbeitgeber geführten Bruttolohn- und Gehaltslisten nicht (mehr) ausreichend. Vielmehr müssen diese Listen der jeweiligen Interessenvertretung vom Arbeitgeber – monatlich durch den Arbeitgeber/die Personalabteilung aktualisiert – in aufbereiteter Form, wie dies § 13 Abs. 3 dieses Gesetzentwurfs und die höchstrichterliche Rechtsprechung für die Wahrnehmung von Überwachungspflichten des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und seinen sonstigen Aufgaben nach § 80 Abs. 1 Nr. 2-2b und Nr. 4-9 BetrVG vorsieht, zur Verfügung gestellt werden. Denn nach dem vorliegendem Gesetz geht es in besonderer Weise um eine Aufgabenerfüllung des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG, die eine Unterlagenvorlage (§ 80 Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz BetrVG) rechtfertigt.

Darüber hinaus wird allein aufgrund der Bruttolohn- und Gehaltslisten ein Vergleich gleichwertiger Tätigkeiten nicht ermöglicht. Daher ist es sinnvoll, dem Betriebsrat das Recht einzuräumen, bei nicht ausreichender Datenlage ein betriebliches Prüfverfahren einzufordern, das den Anforderungen der §§ 17-20 entspricht. Dieses Recht sollte bei allen Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten gelten. Notwendig ist außerdem eine Antragsbefugnis auf gerichtliche Geltendmachung für betriebliche Interessenvertreter im Sinne des § 17 Abs. 2 AGG, ohne dass ein *grober* Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Gesetz vorliegen muss.

Erhält der Betriebsrat bzw. Personalrat als – jedenfalls grundsätzlich - Adressat des Auskunftsverlangens neue Aufgaben, müssen ihm auch entsprechende zeitliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Auch muss sichergestellt sein, dass auch bei Bearbeitung des Auskunftsanspruchs durch den Arbeitgeber der Betriebsrat alle Informationen und Auskünfte rechtzeitig und umfassend - ggf. auch in schriftlicher Form - erhält, die zur inhaltlichen Bewertung des individuellen Auskunftsanspruchs notwendig sind.

Betriebe ohne Betriebsrat stärker in die Pflicht nehmen

Da wichtige Aufgaben zur Erfüllung des individuellen Auskunftsanspruchs grundsätzlich den Betriebsräten übertragen werden, sind Beschäftigte in Betrieben ohne betriebliche Interessenvertretung deutlich im Nachteil. Dieser Umstand wiegt umso schwerer, da diese Beschäftigten ohnehin nicht von einer durch die Existenz eines Betriebsrates reduzierten Entgeltlücke profitieren können. Genauso ungeklärt ist, wer in solchen Fällen die Antwort des Arbeitgebers auf Richtigkeit mindestens aber auf Plausibilität überprüfen kann, soweit die Vertreterinnen und Vertreter der Tarifvertragsparteien nicht einbezogen bzw. zuständig sind.

Lediglich in tarifgebundenen bzw. tarifyanwendenden Betrieben können an die Stelle des Betriebsrates die von den Tarifparteien benannten Ansprechpartner (§ 6 Abs. 1 Satz 2) treten – sofern der Arbeitgeber dies zulässt.

Der DGB tritt dafür ein, dass zumindest für tarifungebundene Betriebe ohne Betriebsrat verbindliche Prüfverfahren vorgeschrieben werden müssten, da die Bedingungen für die Inanspruchnahme eines individuellen Auskunftsanspruches in diesen Betrieben nicht nur schwierig, sondern unmöglich sind. Aus den Daten des Prüfverfahrens kann dann bei Bedarf ein individueller Auskunftsanspruch erstellt werden.

Berichtspflichten ausbauen und aussagekräftige Evaluation sicherstellen

Der durch die Vorgabe des Koalitionsvertrages vorgegebene Geltungsbereich des Gesetzes hinsichtlich der Berichtspflichten, ist durch die Beschränkung auf Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten ohnehin eng gefasst. Für den DGB ist daher nicht nachvollziehbar, dass eine weitere Eingrenzung auf Kapitalgesellschaften erfolgen soll. Unternehmen, die nicht nach HGB lageberichtspflichtig sind, könnten ihren Bericht online veröffentlichen und zu Evaluationszwecken dem BMFSFJ weiterleiten.

Um informative Ergebnisse über den Stand der Entgeltgleichheit zu erhalten, sollten Angaben zu den grundlegenden Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren und nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben der Beschäftigten in den jeweiligen Entgeltgruppen gemacht werden. Darüber hinaus ist es sinnvoll nach Vollzeitäquivalenten umgerechnete Bruttomonatslöhne von Männern und Frauen zu dokumentieren. Gleichstellungspolitisch relevant ist nicht nur die Information über die Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung zwischen den Geschlechtern, sondern die Erfassung des tatsächlichen Stundenvolumens der Nicht-Vollzeit-Beschäftigten. Ganz grundsätzlich stellt sich auch die Frage, wie Unternehmen über Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer berichten sollen, die vorab kein Prüfverfahren durchgeführt haben, das Handlungsbedarf signalisiert hat. Hier ist zu erwarten, dass Unternehmen ungeprüft das Vorhandensein von Entgeltungleichheit verneinen werden.

Zudem erschwert eine weitere Unterscheidung zwischen tarifgebundenen bzw. tarifyanwendenden Betrieben und tarifungebunden hinsichtlich unterschiedlicher Berichtszeiträume die Evaluation unnötig.

Voraussetzungen für ein wirksames Entgeltgleichheitsgesetz

Um tatsächlich Wirkung zu entfalten und die Lohnlücke spürbar zu verringern, bedürfte es nach Auffassung des DGB mindestens folgender Instrumente:

- umfassendes Auskunftsrecht für **alle** Beschäftigten, unabhängig von der Größe des Betriebes;
- **Verpflichtung zur Durchführung von zertifizierten, betrieblichen Prüfverfahren für Unternehmen**, auch wenn sie weniger als 500 Beschäftigte haben;

- **Weiterentwicklung** der derzeitigen Initiativ- und Beratungsrechte zu einem echten **Mitbestimmungsrecht** des Betriebsrates/Personalrates bei Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männer vor allem beim Entgelt;
- **Sanktionsmöglichkeiten** und eine **umfassende Evaluation** nach wenigen Jahren;
- Einführung eines **Verbandsklagerechts**, damit die Durchsetzung ihrer Rechte nicht den einzelnen Beschäftigten aufgebürdet wird.

III. Zu einzelnen Regelungsvorschlägen

Dem DGB ist bewusst, dass der vorliegende Entwurf in erster Linie an den engen Vorgaben des Koalitionsvertrages bzw. den Eckpunkten des Koalitionsausschusses vom 06. Oktober 2016 orientiert ist und nicht an den tatsächlichen Notwendigkeiten zur Erkennung und Beseitigung der Entgeltlücke auf betrieblicher Ebene. Daraus ergeben sich deutliche Defizite, dem notwendigerweise weitere folgen müssen. Doch selbst vor diesem Hintergrund ergibt sich die Notwendigkeit, einzelne der vorgesehenen Regelungen noch einmal auf ihre Sinnhaftigkeit und ihre Praxistauglichkeit zu überprüfen.

Die Ausgestaltung der § 2, 9, 22, 25, sowie die Artikel 2 und 3 finden unter Berücksichtigung der eingeschränkten Zielsetzung des vorliegenden Gesetzentwurfes die Zustimmung des DGB.

§ 1

Die Ausgestaltung des Gesetzes wird dem Ziel des Gesetzes nicht gerecht.

§ 3 (1) Satz 1

Dieser Satz muss aus der Begründung zu § 3 Abs. 1 Satz 2 direkt nach § 3 Abs. 1 Satz 2 aufgeführt werden:

„Das Verbot der geschlechtsspezifischen Entgeltungleichbehandlung gilt für Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und für den einzelnen Arbeitsvertrag.“

§ 3 (3)

Die Gültigkeit des Entgeltgleichheitsgebots soll eingeschränkt werden, wenn dies durch „ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist“ und „die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen sind“. d. In der Praxis kann unterschiedliches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit sachlich vereinzelt durchaus angebracht sein. Es ist aber nicht akzeptabel, dass allgemeine „arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien ein unterschiedliches Entgelt rechtfertigen“ (§ 3 Abs. 3 Satz 2). Es handelt sich allesamt um

schwammige, interpretationsoffene Begriffe, mit deren Hilfe bestehende und künftige Ungleichbehandlungen weitreichend gerechtfertigt werden können. Die Begriffe „arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisorientiert“ sind deswegen zu streichen. Zumal es in § 4 Abs. 2 Satz 3 wörtlich heißt: „Es ist von den tatsächlichen, für die Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen, die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind.“

Ohne eine Streichung der Begriffe „arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisorientiert“ wird dem Missbrauch zu Ungunsten von Frauen massiv Vorschub geleistet. Hier wird der Versuch gestartet, die statistisch erwiesene – und zwar sowohl die mittelbare, als auch die unmittelbare – Diskriminierung von Frauen mit einer schlechteren Arbeitsleistung zu erklären. Das ist nicht hinnehmbar. Vor allem deshalb nicht, weil die Anwendung von Prüfverfahren zur Analyse der Entgeltstrukturen nicht explizit verbindlich geregelt ist.

§ 4 (-5)

Hier kommt sachgerecht die Angemessenheitsvermutung in Bezug auf tarifvertragliche Regelungen zum Ausdruck. Dass Tätigkeiten, die nach diesen Regelungen unterschiedlichen Entgeltgruppen zugewiesen sind, als nicht gleichwertig gelten, darf allerdings nicht dazu führen, dass eine auf betrieblicher Ebene nicht korrekt angewendete Eingruppierungsregelung mit dem individuellen Auskunftsanspruch nicht hinterfragt werden kann. Zudem sind Fallkonstellationen denkbar, in den bei einer zunächst korrekten Eingruppierung die faktischen, ggf. im Zuge des Beschäftigungsverhältnisses entstandenen Anforderungen eine Höherwertigkeit der Tätigkeit rechtfertigen.

§ 5

Der DGB schlägt folgende Klarstellung nach Satz 1 vor: „Als Entgelt im Sinne dieses Gesetzes gilt auch die Besoldung der in den Abs. 2 und 3 genannten Beschäftigten.“

Unter den Beschäftigtenbegriff sollten auch Personen fallen, die aufgrund ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.

§ 5 (4)

Hier ist zu verweisen auf das AGG, in dem zur Gewährleistung eines umfassenden Benachteiligungsschutzes die Definition erweitert wurde.

§ 5 (4) und (5)

Die Vorschrift stellt fälschlicherweise bei der Bestimmung der Tarifgebundenheit bzw. der Anwendung eines Tarifvertrages alleine auf den Entgelttarifvertrag oder Entgeltrahmentarifvertrag ab. Dabei sind manche Entgeltbestandteile auch in anderen Tarifverträgen geregelt, beispielsweise Zulagen und Zuschläge und Sonderzahlungen in Manteltarifverträgen oder Sondertarifverträgen oder extra Leistungslohn-TV. Die bloße Tarifierstellung auf individualrechtlicher Ebene sollte überhaupt nicht zu einer Privilegierung führen. Die Entgeltlücke ist im Geltungsbereich - nicht im Anwendungsbereich - von Tarifverträgen am Geringssten. Tarifbindung ist leicht überprüfbar: Besteht Verbandsmitgliedschaft oder ein Haustarifvertrag? Zudem besteht ein unmittelbarer Anspruch auf tarifgerechte Vergütung. Eine Tarifierstellung kann dagegen nur schwer eindeutig festgestellt werden. Letztendlich würde nicht einmal die Einsicht in alle Individualarbeitsverträge für die positive oder negative Feststellung ausreichen. Ein Abweichen von der bloßen Tarifierstellung ist zudem deutlich einfacher als von der Tarifbindung. Richtigerweise muss die Vorschrift des Abs. 4 und Abs. 5 auf „den räumlich und fachlich anwendbaren Tarifvertrag der repräsentativen Tarifvertragsparteien“ abstellen.

§ 6 (1)

Die allgemeine Aufforderung an die Arbeitgeber, Tarifvertragsparteien und betriebliche Interessenvertretungen, an der Entgeltgleichheit mitzuwirken, entfaltet keine praktische Bedeutung und wurde zudem gegenüber der Formulierung im Referentenentwurf („sicherzustellen“) abgeschwächt. Das Gesetz enthält auch keine hinreichend wirkungsvollen Instrumente, um die genannten Akteure entsprechend in die Pflicht zu nehmen.

Satz 2 sieht eine Benennungspflicht von VertreterInnen durch die Tarifvertragsparteien vor. Es fehlt eine Klarstellung, wem gegenüber sie benannt werden sollen und wer die Benennung kontrolliert. Weiterhin ist unklar, ob jede Tarifvertragspartei für sich VertreterInnen benennt oder ob es sich um eine gemeinsam benannte Ansprechperson handeln muss und was bei einer gegebenenfalls bestehenden Uneinigkeit passiert.

§ 6 (2)

Ohne nähere Definition einer „erforderlichen Maßnahme“ wird die Regelung folgenlos bleiben. Sie ist vage und unkonkret. § 12 AGG enthält eine Regelung der „erforderlichen Maßnahmen“ zum Schutz vor Benachteiligungen aufgrund (u. a.) des Geschlechtes. Es soll daher ausdrücklich auf diese Regelung durch die Hinzufügung „im Sinne des § 12 AGG“ Bezug genommen werden. In der Regelung sollten zudem Beispiele enthalten sein, denn gerade in der praktischen Anwendung der Regelung des § 12 AGG stellt sich häufig die Frage, was unter „erforderlichen Maßnahmen“ zu verstehen ist. Eine beispielhafte Aufzählung (zumindest in der Gesetzesbegründung) bedeutet mehr Klarheit für alle beteiligten Personen. Grundsätzlich hält der DGB eine Vorschrift zur verbindlichen Anwendung von Prüfverfahren auf betrieblicher Ebene für eine geeignete Maßnahme.

Ergänzung des § 6

Notwendig ist die Erweiterung dieses Paragraphen um ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht der Interessenvertretungen, um die Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen in den allgemeinen Aufgabenkatalog betrieblicher Interessenvertreter aufzunehmen – sowohl in Bezug auf Betriebsräte als auch in Bezug auf Personalräte.

§ 7 (2)

Die noch im RefE an dieser Stelle enthaltene Regelung des Erfüllungsanspruchs als Rechtsfolge beim Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot soll nun gestrichen werden. Damit fehlt den diskriminierten Personen eine gesetzliche Anspruchsgrundlage für die Geltendmachung des ihnen zustehenden, diskriminierungsfreien Entgelts. Die Streichung der bisherigen Regelung des Erfüllungsanspruchs wird abgelehnt. Die Definition eines Entgeltgleichheitsgebotes sollte in § 3 integriert werden. Notwendig ist die Aufrechterhaltung des § 7 Erfüllungsanspruch des Referentenentwurfs vom 27.10.2016. Es muss ganz klar geregelt sein, wie im Falle festgestellter Entgeltungleichheit weiter verfahren wird. Eine Regelung wie im § 3 S. 1 MiLoG wird empfohlen. Zudem sollte klargestellt werden, dass auf die entstandenen Ansprüche nur durch gerichtlichen Vergleich verzichtet werden kann und im Übrigen ein Verzicht ausgeschlossen ist. Eine Verwirkung des Anspruches soll ebenfalls ausgeschlossen sein.

§ 8 (1)

Hier ist eine Ergänzung notwendig: "Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen § 3 verstoßen oder seine Geltendmachung beschränken, sind unwirksam."

§ 8 (2)

Die Ausgestaltung dieser Schutzvorschrift geht nicht weit genug. An dieser Stelle muss eine eindeutige Feststellung verankert werden, dass auch Vereinbarungen, die Beschäftigten verbietet, Auskunft über das eigene Arbeitsentgelt zu geben, nichtig sind.

§ 10 (1)

Es ist den Beschäftigten, insbesondere in Betrieben, die keine betrieblichen Prüfverfahren durchführen, nicht möglich eine gleiche und erst recht nicht gleichwertige Tätigkeiten zu benennen, da hierfür Expertenwissen notwendig ist. Eine solche Benennung ist den Beschäftigten generell nicht zumutbar.. So geht die Regelung an dem Sinn des Auskunftsanspruches vorbei, der ja gerade darin besteht, arbeitgeberseitige Information über vergleichbare Tätigkeit und deren Entlohnung zu erhalten. Die Beschäftigten sollten lediglich die Möglichkeit erhalten, eine vergleichbare Tätigkeit zu benennen. Folglich muss in Satz 2 der Begriff „haben“ durch „können“ ersetzt werden.

Zudem ist nicht nachvollziehbar, warum das Auskunftsbegehren auf zwei vom Beschäftigten zu benennende Entgeltbestandteile beschränkt werden soll. Diese Einschränkung widerspricht eindeutig dem im § 3 Abs. 2 Satz 1 formulierten Verbot einer unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung bezogen auf sämtliche Entgeltbestandteile. So wird der Auskunftsanspruch nicht wirklich zu der Verwirklichung des Zieles des Gesetzes beitragen.

Mit der Einschränkung werden zudem Beschäftigte in den Branchen benachteiligt, in denen sich das Entgelt traditionell oder durch die Art der Tätigkeit begründet aus mehreren Bestandteilen zusammensetzt: bereits dann, wenn neben einem Weihnachts- und Urlaubsgeld noch eine Nachtschichtzulage gezahlt wird, ist eine vollständige Auskunft ausgeschlossen. Dieses Ergebnis ist nicht sachgerecht. Daher sollte in Satz 3 die Formulierung „zwei einzelnen Entgeltbestandteilen“ durch „alle Entgeltbestandteile“ ersetzt werden.

§ 10 (2) Satz 2

Die Regelung, wonach Beschäftigte innerhalb von zwei Jahren keine erneute Auskunft verlangen können, geht zu weit und ist nicht praxistauglich. Sie erkennt, dass für das erneute Auskunftsverlangen neue Umstände hinzukommen können, wie z.B. weitere oder andere Tätigkeiten oder Änderung der eigenen Tätigkeit oder wenn neue Lohnbestandteile eingeführt werden. Das Kriterium der „wesentlichen Änderung der Voraussetzungen“ ist zu schwammig und nicht handhabbar. Unklar bleibt, nach welchen Kriterien der/die Beschäftigte und ihr Arbeitgeber bewerten soll, ob sich die Voraussetzungen geändert haben und ob diese Änderung wesentlich war. Die zeitliche Sperre der Beschränkung des Auskunftsverlangens ist schon deshalb nicht gerechtfertigt, weil sie das gesamte Entgelt erfasst, während wesentliche Änderungen die einzelnen Entgeltbestandteile betreffen können. Hier ist eine entsprechende Einschränkung einzuführen.

§ 10 Ergänzung

Mehr Transparenz ist nur möglich, wenn Auskunftsverlangen auch beantwortet werden. Dazu bedarf es einer Regelung der Frist, innerhalb der die Auskunft zu erteilen ist und einer effizienten Sanktionierung der Nichteinhaltung dieser Frist.

§ 11 (3)

Die Anforderung, die Vergleichbarkeitsprüfung innerhalb derselben Entgeltgruppe durchzuführen, greift zu kurz. Sie erkennt den Unterschied zwischen einem diskriminierungsfreien Entgeltsystem (was man einem Tarifvertrag unterstellen könnte) und dessen diskriminierungsfreier Handhabung bzw. Anwendung. Selbst bei Annahme der grundsätzlichen Diskriminierungsfreiheit der Tarifverträge ist in Einzelfällen wegen einer unzureichenden Berücksichtigung von Kenntnissen und Qualifikationen eine benachteiligende oder fehlerhafte Eingruppierung nicht auszuschließen, da Tarifverträge üblicherweise unbestimmte Rechtsbegriffe enthalten, die einer fehlerhaften Auslegung zugänglich sind. Diese Überprüfungsmöglichkeit darf nicht durch eine Beschränkung auf dieselbe Entgeltgruppe eingeschränkt werden.

In den Fällen nach § 15 ist ohne vorherige Entgeltanalyse nicht schlüssig darzustellen, ob die angefragte Vergleichstätigkeit gleichwertig ist oder nicht.

Dass Kirchen wie tarifgebundene und tarifynwendende Unternehmen eingeordnet werden sollen, ist für den DGB nicht akzeptabel. Es wird auf den Abschnitt „Keine Privilegierung des Dritten Weges“ verwiesen.

§ 12 (1)

Die Regelung, wonach auf Betriebe bei demselben Arbeitgeber abgestellt wird, ist missverständlich. Hier sollte eindeutig auf den Arbeitgeber abgestellt werden, die Formulierung müsste lauten: „(...) nach § 5 Abs. 2 mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten Auch sollten die arbeitnehmerähnlichen Personen bei Feststellung der Beschäftigtengröße mitberücksichtigt werden.

Die Einschränkung der Reichweite des Auskunftsanspruches in Abs. 2 Ziffer 1 nicht nur auf einen Arbeitgeber, sondern zudem auf einen Betrieb, schließt weite Teile der Beschäftigten aus dem Geltungsbereich aus, weil dann in jedem einzelnen Betrieb die Hürde der Beschäftigtenzahl von mehr als 200 besteht. Unterliegen mehrere Betriebe eines Arbeitgebers demselben Entgeltsystem, muss die Bezahlung der Beschäftigten untereinander vergleichbar sein. Es muss deshalb alleine auf den Arbeitgeber abgestellt werden.

Darüber hinaus verlangt das Europarecht, dass gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit gezahlt wird, wenn die Entgeltregelungen aus derselben Quelle stammen, also vom selben Arbeitgeber. Die Beschränkung auf einen Betrieb desselben Arbeitgebers entspricht nicht diesen Vorgaben. Darüber hinaus fördert eine solche Regelung ein Verhalten von Arbeitgebern, größere Einheiten im Unternehmen in immer kleinere Betriebe zu zerlegen, ein Verhalten, das mitbestimmungsfeindlich ist und Beschäftigten schadet.

§ 13 (1)

Die gesetzliche Behauptung in Satz 1, dass der Betriebsrat „im Rahmen seiner Aufgabe nach § 80 Absatz 1 Nr. 2a des Betriebsverfassungsgesetzes die Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern im Betrieb (fördert)“ ist als Aufgabenzuweisung an den Betriebsrat unzureichend und kann eine diesbezügliche gesetzliche Klarstellung durch – beispielsweise – eine ergänzende Nr. 2b (die derzeitige Nr. 2b wird sodann Nr. 2c) nicht ersetzen. Denn diese „gesetzliche Behauptung“ stellt einerseits keine gesetzliche Fiktion dar, andererseits bleibt ohne eine solche ergänzende Klarstellung im Gesetzestext unklar, ob die bestehende Regelung nach § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG („Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung“) die beabsichtigte Aufgabe einer Durchsetzung der Entgeltgleichheit mitumfasst. Der diesbezügliche Hinweis in der Gesetzesbegründung reicht für eine solche – weiter gehende – Aufgabenzuweisung nicht aus.

Deshalb schlagen wir vor, dass § 80 Abs. 1 BetrVG wie folgt geändert wird: Nach Nummer 2a wird folgende Nummer 2b neu eingefügt: „2b. auf die Entgeltgleichheit von Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit hinzuwirken;“

Die uneingeschränkte Aufgabenzuweisung an den Betriebsrat nach Satz 2 in Bezug auf § 14 Absatz 1 und § 15 Absatz 2 ist zu weitgehend und sollte durch die Einfügung nach dem Wort „Aufgaben“ durch „nach näherer Maßgabe des“ (§ 14 Absatz 1 und § 15 Absatz 2) eingeschränkt werden. Der Arbeitgeber kann und darf – und soll nach der Fassung des Gesetzentwurfs gegenüber der Fassung im Referentenentwurf - aus der grundsätzlichen Zuständigkeit und Verantwortung für eine Auskunftserteilung an den/die einzelne/n Arbeitnehmer/in, die sich aus dem individuellen Auskunftsanspruch des/der Beschäftigten (§ 10) und seinen Handlungsmöglichkeiten (§ 6) ergibt, nicht „entlassen“ werden. Inwieweit der Betriebsrat innerhalb des Aufgabengefüges Zuständigkeit und Verantwortung übernimmt, ergibt sich im Einzelnen aus diesen in Bezug genommenen Normen.

§ 13 (2) und (3)

Zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsausschusses bzw. eines von diesem beauftragten Ausschuss nach Abs. 2 Satz 1 ist eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes notwendig. Hierfür sind die „Einblicksrechte“ des Betriebsrates nach § 80 Abs. 2 BetrVG dahingehend zu erweitern, dass dem Betriebsausschuss bzw. einem von diesem beauftragten Ausschuss – über das vorgesehene Einblicksrecht nach Abs. 3 Satz 1 hinaus – die Unterlagen in entsprechend aufbereiteter Form (vgl. Abs. 3 Satz 2) *zur Verfügung gestellt* werden (müssen), da es nach dem vorliegendem Gesetz in besonderer Weise (Durchsetzung der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen) um eine Aufgabenerfüllung des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG geht, die eine Unterlagenvorlage (§ 80 Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz BetrVG) rechtfertigt.

Mit einem bloßen „Einblicksrecht“ in die Bruttolohn- und Gehaltslisten kann der Ausschuss seiner Aufgabe nicht gerecht werden. Ein Einblicks- bzw. Einsichtsrecht des Betriebsrates gibt diesem lediglich die Möglichkeit, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort der Einsichtnahme Notizen zu machen, ohne gar – nach Maßgabe der höchstrichterlichen Rechtsprechung – das Recht zu einer (vollständigen) handschriftlichen Abschrift zu haben. Angesichts der dem Betriebsrat nach diesem Gesetz zukommenden Mittlerfunktion zwischen Beschäftigten einerseits und Arbeitgeber andererseits hinsichtlich der Gewährleistung von Entgelttransparenz im Betrieb und seiner – so die Gesetzesbegründung – „Schlüsselposition“ bei der Beseitigung von Nachteilen und Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz sowie seinen diesbezüglich wichtigen und umfangreichen Auskunfts- und Kontrollaufgaben müssen die vom Arbeitgeber gemäß Abs. 3 aufbereiteten Bruttolohn- und Gehaltslisten dem Betriebsrat – monatlich durch den Arbeitgeber/die Personalabteilung aktualisiert – stets und ständig zur Verfügung stehen, um seinen Aufgaben – auch zeitlich adäquat – nachkommen zu können. Ohne eine eigene physische Verfügbarkeit über diese Listen wäre eine Verfolgung des Auskunftsverlangens durch den Betriebsrat (nach § 14 und § 15) auch nicht praktikabel, zumal durch die Verweise in § 11 Abs. 3 (zur Angabe des erfragten Entgeltes) umfangreiche Rechenoperationen im Hin-

blick auf die Feststellung des „auf Vollzeitäquivalente hochgerechneten statistischen Medians“ erforderlich wären, die im Rahmen des Einblicksrechts (noch dazu bei mehreren „gebündelten“ Auskunftsverlangen nach Abs. 2 Satz 2) zumutbar nicht zu gewährleisten sind.

§ 13 (5)

Zutreffend ist – entgegen noch der Formulierung im Referentenentwurf - die Beantwortung des Auskunftsverlangens, ob eine § 5 Abs. 5 entsprechende Anwendung der tariflichen Regelungen zum Entgelt erfolgt, grundsätzlich (und durch seine Erklärung verbindlich) dem Arbeitgeber zugewiesen worden, da diese Frage auch in seine Verantwortungssphäre fällt. Der Betriebsrat wird lediglich - als Adressat des Auskunftsverlangens der/des Beschäftigten – als Vermittler dieser Erklärung (Bestätigung ihrer Abgabe) tätig, kann aber auch seinerseits seine sonstigen kollektivrechtlich geregelten Beteiligungsrechte (Abs. 6) in Anspruch nehmen, falls in Bezug auf die Erklärung hierzu Anlass besteht. Eine fehlerhafte oder verzögerte Informationsvermittlung und/oder Auskunftserteilung ist insoweit – entgegen noch der Formulierung in § 13 Satz 5 des Referentenentwurfs - (ausschließlich) dem Arbeitgeber zuzurechnen, mit der Folge, dass sich der Arbeitgeber gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer nicht aufgrund fehlerhafter Informationsübermittlung oder Auskunftserteilung des Betriebsrates exkulpieren kann. Vielmehr bleibt der Arbeitgeber grundsätzlich für eine vollständige und zutreffende Auskunftserteilung verantwortlich (vgl. Anmerkungen zu § 13 Abs. 1).

Ergänzend sollte in § 13 – über § 80 Abs. 2 BetrVG hinaus – jedoch klarstellend geregelt werden, dass bei unvollständiger Datenlage bzw. bei defizitärer Informationsübermittlung der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Vervollständigung, Aufbereitung und ggf. Aktualisierung hat.

§ 14 (1)

Zutreffend wurde das Verfahren zur Auskunftserteilung – entgegen dem Referentenentwurf – dergestalt angepasst, dass der Betriebsrat zwar grundsätzlich Adressat des Auskunftsverlangens bleibt, jedoch nicht zum Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers gemacht und der Arbeitgeber damit aus seiner Verantwortung (und Haftung für fehlerhafte Auskunftserteilung) entlassen wird. Richtig ist daher, dem Betriebsrat die Möglichkeit einzuräumen, vom Arbeitgeber die Übernahme der Auskunftsverpflichtung zu verlangen. Allerdings sollte klarstellend geregelt werden, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat auch in diesem Fall – entsprechend Abs. 2 Satz 3 – über seine Antwort zu informieren hat.

§ 14 (2)

Der DGB schlägt klarstellend vor, in Satz 1 das Wort „zuvor“ durch „vor Eingang eines individuellen Auskunftsanspruchs“ zu ersetzen. Satz 3 sollte folgendermaßen ergänzt werden:“(…) und dem Betriebsrat die Unterlagen, die Grundlage seiner Entscheidung waren, zur Verfügung zu stellen.“

§ 15 (3) Sinnvoll ist eine Ergänzung, dass der Arbeitgeber den Eingang der verlangten Auskunft schriftlich bestätigen muss, denn die Betroffenen benötigen diese Bestätigung als zeitlichen Beleg für das erfolgte Auskunftsbegehren, zumal der Arbeitgeber bei unterlassener Antwort im Streitfall die Beweislast trägt, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorlag (Abs. 5).

§ 15 (5)

In Abs. 5 ist zunächst zu ergänzen, dass die dort formulierte Beweislastregel nicht nur im Falle des (vollständigen) Unterlassens der Auskunftspflicht des Arbeitgebers zum Tragen kommt, sondern auch dann, wenn er die Auskünfte nicht umfassend oder unvollständig erteilt.

§ 16

Der DGB schlägt vor, in Satz 1 die Einschränkung „(...) mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten.“ zu streichen. Die Schwelle von 200 Beschäftigten findet kein Vorbild bei den Regelungen für Betriebsräte – einzig an einer anderen Stelle im Gesetz (§ 10 Abs. 2) findet sich ein entsprechender Schwellenwert, der den Auskunftsanspruch jedoch bereits sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor begrenzt. Warum im öffentlichen Dienst hier trotz dessen erforderlicher Vorbildwirkung partiell andere Mitbestimmungsstandards gelten sollen, erschließt sich nicht. Denn gerade in kleineren Dienststellen kann es nach unserer Erfahrung zu ungleicher Behandlung kommen. Dies kann mitunter schlicht darin begründet sein, dass kleinere Dienststellen mitunter weniger personelle Kapazitäten in der Personalverwaltung aufweisen und demnach diesbezüglich auch weniger Spezialwissen in den Verästelungen des öffentlichen Tarif- und Besoldungsrechts vorhanden ist. Personalstellen haben damit oft nicht die Stärke, eine Bevorzugung männlicher Beschäftigter durch das Pochen auf rechtliche und professionelle Standards zu verhindern. Um hier korrigierend einzugreifen, ist dringend auch in solchen Dienststellen dem Personalrat das Instrumentarium des Gesetzes zur Verfügung zu stellen.

§ 17 (1)

Dass die Anwendung verbindlicher Prüfverfahren nicht vorgeschrieben wird, ist die größte Schwachstelle des Gesetzentwurfes. Es ist auch nicht verständlich, warum nur die privaten, aber nicht die öffentlichen angesprochen werden. Die Aufforderung, dass betriebliche Prüfverfahren regelmäßig und unter bestimmten Voraussetzungen durchzuführen sind, geht daher ins Leere. Alle nachfolgenden Regelungen des Abschnitts 3 sind kaum durchsetzbar, da auch sie keiner Verbindlichkeit unterliegen, geschweige denn sanktioniert werden.

§ 17 (2)

Für die vorgesehene Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen nach Abs. 2 benötigen diese ein Initiativrecht, um ggf. die Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens erzwingen zu können.

§ 18 (2)

Neben der fehlenden spezifischen Verbindlichkeit sind die unzureichenden Anforderungen an die Art der Prüfinstrumente eine weitere Schwachstelle des Entwurfes. Da sie dem Ziel der Aufdeckung unmittelbarer, als auch mittelbarer Diskriminierung dienen sollen, müssen die erhobenen Daten so aufbereitet werden können, dass für jede einzelne Beschäftigte Entgeltdiskriminierung ausgeschlossen werden kann. Der Gesetzgeber sollte klare Standards für die Auswahl der Prüfinstrumente definieren und eine Auswahl zertifizierter Prüfinstrumente zur Verfügung stellen.

Der DGB schlägt folgende Formulierung für Abs. 2 Satz 2 vor: „Der Arbeitgeber hat unter Berücksichtigung von § 20 Abs. 2 ein Analyseinstrument auszuwählen. Dieses muss den Anforderungen einer quantitativ und qualitativ ausgerichteten Analysemethoden entsprechen und Arbeitsbewertungsverfahren einbeziehen.“

Darüber hinaus müssen auch hier die Mitwirkungsrechte der Interessenvertretungen gestärkt werden, in dem sie bei der Auswahl der Prüfinstrumente und bei der Durchführung des Verfahrens *zu beteiligen* sind (vgl. § 20).

§ 18 (3)

Da es keine spezifische Verpflichtung zur Anwendung von Prüfverfahren geben soll, sind verpflichtende Anwendungen ohnehin nicht durchsetzbar. Eine Einschränkung der Reichweite nach § 12 Abs. 1 und Abs. 2, wie es der Satz 3 vorsieht, ist daher nicht erforderlich, und sollte daher gestrichen werden.. Notwendig ist auch eine ersatzlose Streichung des Satzes 5.

18(4)

Es sollte sichergestellt sein, dass in jedem Fall eine betriebsinterne Veröffentlichung erfolgt. Der DGB schlägt eine Änderung vor in: „(...) sind betriebsintern zu veröffentlichen.“

§ 19

Die gewählte Formulierung „ergreift der Arbeitgeber die geeigneten Maßnahmen“ ist zu schwach und wird den Vorgaben des § 7 nicht gerecht. Es bleibt völlig offen, welche Maßnahmen zu ergreifen sind (s. hierzu den Vorschlag der Bezugnahme auf § 12 AGG in Bewertung zu § 7). Es fehlen Sanktionen für den Fall, dass der Arbeitgeber keine Maßnahmen ergreift. In dieser Form handelt es sich um eine wirkungslose Regelung, die nicht zur Beseitigung von Benachteiligungen beitragen wird.

§ 20 (1)

Der Referentenentwurf sieht lediglich vor, die betrieblichen Interessenvertretungen über betriebliche Prüfverfahren zu unterrichten. Insbesondere angesichts der mangelnden Vorgaben zur Qualität der verwendeten Prüfinstrumente, kann auf eine echte *Beteiligung* des Betriebs- oder Personalrates nicht verzichtet werden. Sie sind schon deshalb verbindlich in das Verfahren einzubeziehen, weil es sich um einen innerbetrieblichen Prozess von erheblicher

Tragweite handelt, der das gesamte Entgeltsystem bzw. dessen Anwendung im Betrieb überprüft und erhebliche Änderungsbedarfe nach sich ziehen kann.

Darüber hinaus muss den Betriebs- und Personalräten das Recht eingeräumt werden, unter bestimmten Bedingungen die Durchführung von Prüfverfahren einfordern zu können, z.B. wenn eine bestimmte Anzahl individueller Auskünfte Auffälligkeiten aufzeigt, wenn der Arbeitgeber seiner Auskunftspflicht nicht nachkommt oder wenn individuelle Auskunftsansprüche mangels ausreichender Datenlage nicht zufriedenstellend beantwortet werden können. Hierfür benötigen die betrieblichen Interessenvertretungen neben einem Unterrichts- und Beratungsrecht in der Planungsphase des betrieblichen Prüfverfahrens (wie vorgesehen) ein erzwingbares Initiativ- und Mitbestimmungsrecht für die Durchführung betrieblicher Prüfverfahren, das im Falle von Streitigkeiten eine Klärung durch eine Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) zulässt.

Auch sollte – weitergehend – die Auswahl von Analysemethoden, Arbeitsbewertungsverfahren etc. (vgl. § 18 Abs. 2 Satz 2) im Rahmen des betrieblichen Prüfverfahrens nicht einseitig dem Arbeitgeber überlassen, sondern der Mitbestimmung durch den Betriebsrat unterworfen werden.

§ 21 (1)

Angesichts des kleinen Geltungsbereiches dieser Vorschrift, ist eine fundierte Evaluation von besonderer Bedeutung. Die Unternehmen sollten auch zu ihren grundlegenden Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren Stellung nehmen müssen.

§ 21 (2)

Die in den Ziffern 1 und 2 geforderten Angaben sind nicht ausreichend. Um informative Angaben zum Stand der Entgeltgleichheit zu bekommen, sollte der Bericht auch die nach Geschlecht aufgeschlüsselte Anzahl der Beschäftigten nach den jeweiligen Entgeltgruppen enthalten. Darüber hinaus sollten auch Angaben über die nach Vollzeitäquivalenten umgerechneten durchschnittlichen Bruttomonatslöhne und der Medianwert von Frauen und Männern veröffentlicht werden. Um genauere Kenntnis über den Stand der Gleichstellung zu erhalten, sollte nicht nur nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unterschieden werden, sondern das tatsächliche Stundenvolumen der Nicht-Vollzeitbeschäftigten erfasst werden.

§ 22 (1) bzw. (2)

Eine Unterscheidung zwischen tarifgebundenen bzw. tarifynwendenden Betrieben einerseits und tarifungebundenen Betrieben andererseits hinsichtlich der Berichtszeiträume von fünf bzw. drei Jahren ist angesichts der kleinen Zahl betroffener Unternehmen obsolet. Darüber hinaus führt diese Differenzierung dazu, dass die Erhebung von Daten durch den unterschiedlichen Zeitpunkt die Berichterstattung erheblich erschwert und ein Vergleich zwischen beiden Gruppen kaum möglich ist. Da die betroffenen Unternehmen ohnehin einen Lagebericht veröffentlichen müssen, kann der Bericht zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit auch jährlich dessen Bestandteil sein – zumal nach erstmaliger Erhebung der Daten der

Wiederholungsaufwand deutlich geringer ausfällt. Der Aufwand ist Unternehmen dieser Größenordnung angesichts des Gebotes der Entgeltgleichheit auch gerechtfertigt und zumutbar.

§ 23

Es wird nicht deutlich, auf welche Weise die Bundesregierung Informationen über die Inanspruchnahme des individuellen Auskunftsanspruches oder die Durchführung von Prüfverfahren erlangen will. Die Evaluation der Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit könnte mit Übernahme der oben gemachten Ergänzungsvorschläge vereinfacht werden. Soll sie alle zwei Jahre erfolgen, setzt sie die oben angeregte jährliche Berichtspflicht voraus.

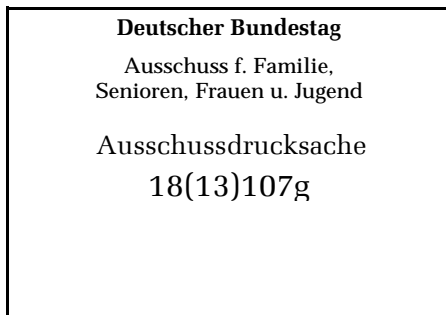
Einen besonderen Fokus muss die Evaluation auf die Unternehmen mit weniger als 201 Beschäftigten legen, die von allen Vorgaben des vorliegenden Referentenentwurfes ausgenommen sind.

§ 24

Es ist nicht Aufgabe von Gleichstellungsbeauftragten (die in der Privatwirtschaft ohnehin selten vorhanden sind), den Vollzug dieses Gesetzes zu fördern. Die Gleichstellungsbeauftragte kann aufklären, fordern, Einspruch erheben usw. Zur Förderung des Vollzugs (also z.B. zur Umsetzung des Auskunftsanspruches) hat sie keine Instrumente. Eine Mitwirkung bei der Durchführung betrieblicher Prüfverfahren – wie im Begründungsteil genannt – ist sicher wünschenswert, sofern denn tatsächlich welche vorgesehen sind. Umso merkwürdiger mutet an, dass die betrieblichen Prüfverfahren gemäß § 17 ausschließlich privaten Arbeitgebern auferlegt werden.

Artikel 2

Die Beratung durch die Agentur für Arbeit sollte auch die Bedeutung für Erwerbsperspektiven und Altersvorsorge umfassen. Darüber hinaus sollte ein Gesetz, dessen Ziel Entgelttransparenz ist, festschreiben, dass auch monetäre Aspekte Gegenstand der Beratung durch die Agentur für Arbeit sind. Der DGB schlägt folgende Ergänzung des Satzes 2 vor: „(...), informiert über Ausbildungsvergütungen, Verdienstmöglichkeiten, Verdienstperspektiven und vermittelt die Bedeutung für Erwerbsperspektiven und Altersvorsorge. “



Berlin, 27. Februar 2017

STELLUNGNAHME

zur öffentlichen Anhörung des Familienausschusses des Deutschen Bundestags am 6. März 2017 zu folgenden Vorlagen:

- **Gesetzentwurf der Bundesregierung**
Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen – BR-Drucksache 8/17¹
- **Antrag der Fraktion DIE LINKE**
Gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer durchsetzen – BT-Drucksache 18/4321²
- **Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**
Frauen verdienen gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit – BT-Drucksache 18/6550³
- **Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**
Frauen gerecht entlohnen und sicher beschäftigen – BT-Drucksache 18/847⁴

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djbb) setzt sich dafür ein, dass der Gesetzgeber geeignete Verfahren vorschreibt, um den schon seit Jahrzehnten bestehenden Rechtsanspruch auf gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit auch tatsächlich durchzusetzen. Denn es ist nicht hinnehmbar, dass das Gebot der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer in der Bundesrepublik bis heute nicht effektiv umgesetzt ist, wie entsprechende Statistiken belegen. Die nach wie vor bestehende Ungleichbehandlung von Frauen und Männern beim Entgelt stellt gravierendes Unrecht dar,

¹ https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2017/0001-0100/8-17.pdf;jsessionid=8DC34889755C921D54E8D74DE5A34C8D.2_cid382?__blob=publicationFile&v=1

² <https://www.bundestag.de/blob/492178/6b305b91a95de063a18253198dd3ab08/1804321-data.pdf>

³ <https://www.bundestag.de/blob/492180/0b5d7cd7209018cbbc749120574d9d9d/1806550-data.pdf>

⁴ <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/008/1800847.pdf>

dem der Staat nicht länger tatenlos zusehen darf. Gesetzliche Vorgaben zur Durchsetzung des nationalen und europarechtlichen Gebots des gleichen Entgelts für Frauen und Männer sind alternativlos.

Ausgangspunkt ist Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz (GG). Danach muss der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken. Das Grundrecht auf Gleichberechtigung beinhaltet das Recht auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

Artikel 157 Absatz 1 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) verpflichtet jeden Mitgliedstaat, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen.

Auch Artikel 23 der Grundrechtecharta der EU besagt, dass die Gleichheit von Männern und Frauen im Bereich des Entgelts sicherzustellen ist. Und nach Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG müssen bei gleicher Arbeit oder einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen beseitigt werden. Dies muss nach Artikel 1 der Richtlinie 2006/54/EG durch angemessene Verfahren sichergestellt werden.

Im Einzelnen:

Zum Gesetzentwurf der Bundesregierung (BR-Drs. 8/17)

Zu § 1

Das hier formulierte Ziel – das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen – kann allein durch die „Förderung von Transparenz von Entgeltstrukturen“, wie der Titel des Gesetzentwurfs lautet, nicht erreicht werden. Zwar erfordert die Durchsetzung von Entgeltgleichheit Transparenz. Allein mit Transparenz ist es jedoch nicht getan. Der Gesetzentwurf enthält keine Regelung, wie im Fall einer erkennbar werdenden Benachteiligung von Beschäftigten zu verfahren ist. Wenn es aber wie bisher der Einzelnen⁵ überlassen bleiben soll, durch individuelle Klage beim Arbeitsgericht den Anspruch auf gleiches Entgelt durchzusetzen, wird sich nichts ändern. Denn dieser Weg hat sich in den vergangenen Jahrzehnten als offensichtlich ineffektiv erwiesen. Vielmehr wäre es notwendig, die erforderliche Anpassung des Entgelts im Rahmen einer Einigungsstelle zu regeln, dort wo Betriebs- bzw. Personalräte bestehen. Und im Übrigen muss die Möglichkeit der **Verbandsklage zur Herstellung von Entgeltgleichheit** ins Arbeitsgerichtsgesetz aufgenommen werden.

⁵ Zur besseren Lesbarkeit wird nur die weibliche Form verwandt – die männliche ist immer mit gemeint.

Zu § 3

Hier ist vom Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts die Rede – was nicht transparent werden lässt, dass es sich beim **Entgeltgleichheitsgrundsatz** tatsächlich um **ein Gebot** handelt, wie es in § 1 auch zutreffend formuliert ist.

Es besteht ein subjektives Recht der Beschäftigten, bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ohne Rücksicht auf das Geschlecht gleich entlohnt zu werden. Es geht nicht um ein Diskriminierungsverbot. Vielmehr ist der Anspruch auf gleiches Entgelt dann gegeben, wenn die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit geleistet wird. Es kommt gerade nicht zusätzlich darauf an, ob die Entgeltdifferenzierung „wegen“ des Geschlechts erfolgt, wie die Formulierungen in § 3 Abs. 1, 2 und 3 nahelegen, und so den falschen Eindruck erwecken, dass diejenigen, die eine Verletzung des Entgeltgleichheitsgebots geltend machen, nachweisen bzw. nach § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zumindest Indizien dafür vortragen müssten, dass die ungleiche Bezahlung auf dem Geschlecht beruhe – dies ist ein grundsätzlich falsches Verständnis des Entgeltgleichheitsgebots.

Vielmehr lässt sich der Anspruch auf gleiches Entgelt schon allein anhand der in Art. 157 AEUV verwendeten Merkmale „gleiche Arbeit“ und „gleiches Entgelt“ feststellen (vgl. EuGH 27.03.1980, RS 129/79, Leitsatz 1). Es handelt sich um einen rein qualitativen Begriff, der sich ausschließlich auf die Art der betreffenden Arbeit bezieht (EuGH a.a.O.)

Wir schlagen folgende Umformulierung für § 3 vor:

(1) Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.

(2) Bei einem Beschäftigungsverhältnis ist den Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit das gleiche Entgelt zu zahlen.

(3) Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine geschlechtsbezogene unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten.

(4) Eine unmittelbare Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt erhält – bezogen auf die einzelnen Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen – als eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter des jeweils anderen Geschlechts erhält, erhalten hat oder erhalten würde. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt auch im Falle eines geringeren Entgeltes einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor. Für eine unmittelbare Entgeltbenachteiligung besteht keine Rechtfertigungsmöglichkeit.

(5) Eine mittelbare Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Beschäftigte eines Geschlechts gegenüber Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in Bezug auf das Entgelt in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Der in Absatz 3 eingefügte Satz 3 ist aus Gründen der Transparenz erforderlich.

Der in Absatz 4 fehlende Satz 2 (Absatz 3 Satz 2 E-EntgTranspG) sollte hingegen entfallen, weil arbeitsmarktbezogene Kriterien nur in einer rein einzelfallbezogenen Entscheidung des EuGH eine Rolle spielten und im Entwurf die dabei maßgeblichen Umstände nicht dargestellt werden können. Dass leistungs- oder arbeitsergebnisbezogene Kriterien geeignet sein sollten, ein unterschiedliches Entgelt zu rechtfertigen, ist völlig missverständlich. Denn wenn eine Leistung oder ein Arbeitsergebnis nicht gleichwertig sind, entsteht insoweit erst gar kein Anspruch auf gleiches Entgelt hinsichtlich jenes Entgeltbestandteils – vorausgesetzt, dass geschlechtsneutrale Bewertungssysteme angewandt wurden. Hinsichtlich des rein anforderungsbezogenen Grundentgelts können Leistungsaspekte andererseits auf keinen Fall ein unterschiedliches Entgelt rechtfertigen. Denn **jeder einzelne Bestandteil des Entgelts muss für sich betrachtet werden** (vgl. EuGH 17.05. 1990 Rs C 262/88 „Barber“ Leitsatz 4).

Zu § 4

Die Regelungen in Absatz 1, 2 und 4 werden begrüßt. Sie überführen zentrale Begriffe und Definitionen aus dem Europarecht in deutsches Recht.

In Absatz 3 ist vorgesehen, dass Beschäftigte in unterschiedlichen Rechtsverhältnissen nicht als vergleichbar angesehen werden. Dies widerspricht Europarecht. Der Begriff „Arbeitnehmer“ in Art. 157 AEUV kann nicht durch Verweisung auf die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten definiert werden, sondern hat eine unionsrechtliche Bedeutung. Außerdem kann er nicht eng ausgelegt werden, wie der EuGH u.a. in einem Urteil von 2004 betont hat (EuGH v. 13.1.2004 – Rs. C-256/01 „Allonby“ Rn. 66).

Bei Absatz 5 ist die vollständige Streichung erforderlich, weil die Regelung so nicht dem europäischen Recht entspricht, das in der Bundesrepublik unmittelbar gilt (insbesondere Art. 157 Abs. 1 AEUV). Die Tarifvertragsparteien sind selbst Adressat des Entgeltgleichheitsgebotes. Die Regelung schafft daher Rechtsunsicherheit und fördert Intransparenz.

Die Begründung des Gesetzentwurfes gibt richtig wieder, dass es auch in tarifgebundenen und mitbestimmten Betrieben eine Entgeltlücke gibt. Es gibt also keinen Anlass für eine Angemessenheitsvermutung, die bisher von der Rechtsprechung auch nicht bei der Beurteilung, ob ein Verstoß gegen Diskriminierungsverbote vorliegt, herangezogen wurde. Insbesondere in der Rechtsprechung des EuGH wird ein Rangverhältnis zwischen Tarifautonomie und Gleichheitsrechten abgelehnt.

Zu Satz 2: Nach geltendem europäischen Recht, das zwingend auf nationaler Ebene anzuwenden ist und das auch nicht geändert werden kann, sind für die Frage, ob gleichwertige Arbeit gleich bezahlt wird, alle Entgeltregelungen – einzelvertragliche, betriebliche, tarifliche – in die Prüfung einzubeziehen. Geprüft werden Tätigkeiten in Bezug auf ihre Gleichwertigkeit. Die Zuweisung der Tätigkeiten zu tarifvertraglichen Entgeltgruppen ist nicht nur nicht entscheidend für die Prüfung, ob Gleichwertigkeit vorliegt, sie kann gerade

die Diskriminierung bewirken. Denn es ist keineswegs sichergestellt, dass selbst ein Tarifvertrag, der sich um geschlechtergerechte Arbeitsbewertung bemüht, im Betrieb immer oder auch nur regelhaft in diesem Sinne umgesetzt wird.

Auch Festsetzungen nach dem Heimarbeitsgesetz und die in Abs. 6 erwähnten gesetzlichen Entgeltregelungen sind von der rechtlichen Prüfung, ob das Entgeltgleichheitsgebot berücksichtigt ist, weder nach nationalem noch europäischem Recht auszunehmen.

Zu § 5

Nach Absatz 2 sollen arbeitnehmerähnliche Personen – anders als im ursprünglichen Gesetzentwurf – nicht mehr zu den Beschäftigten im Sinne des Gesetzes zählen. Das ist nicht zu rechtfertigen. Diese wirtschaftlich Unselbstständigen, die als sog. „Freie“ hauptsächlich im Bereich von Funk und Fernsehen oder der Presse tätig sind, müssen in den Geltungsbereich des Gesetzes einbezogen werden. Denn als „Arbeitnehmer“ im Sinne von Art. 157 AEUV ist anzusehen, wer während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält (EuGH a.a.O. Rn 67). Die formale Einstufung als Selbständiger nach innerstaatlichem Recht schließt nicht aus, dass jemand als Arbeitnehmer im Sinne von Art. 157 Abs. 1 AEUV einzustufen ist. Zu prüfen ist vielmehr, inwieweit ihre Freiheit bei der Wahl von Zeit, Ort und Inhalt ihrer Arbeit eingeschränkt ist. Dass sie nicht verpflichtet sind, einen Einsatz anzunehmen, ist in diesem Zusammenhang unerheblich (EuGH a.a.O. Rn 71, 72).

Die Regelung in Absatz 4 ist überflüssig, weil es für eine Privilegierung tarifgebundener Arbeitgeber keine Rechtfertigung gibt.

Die Regelung in Absatz 5 ist damit ebenfalls obsolet. Sie ist aber auch völlig verfehlt. Denn sie ist geeignet, die Tarifautonomie zu schwächen.

Zu § 6

Die Regelung in Absatz 1 ist nicht nur manifest und unmittelbar erkennbar ineffektiv, sondern sie trägt auch dazu bei, Intransparenz zu steigern. Bedeutet die Aufforderung an die Arbeitgeber, die Entgeltgleichheit sicherzustellen, dass sie es auch sein lassen können? Der Grundsatz der Entgeltgleichheit ist aber bereits seit Jahrzehnten geltendes Recht; insofern besteht für Arbeitgeber bereits die Verpflichtung, dieses Recht im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und einzuhalten. Gleiches gilt für die Tarifvertragsparteien; sie sind unmittelbar an die Gleichheitsrechte des Grundgesetzes gebunden und *müssen* die Entgeltgleichheit bei ihren Handlungen berücksichtigen.

Wir schlagen folgende Umformulierung für § 6 Abs. 1 vor:

Arbeitgeber, Tarifvertragsparteien und betriebliche Interessenvertretungen sind verpflichtet, den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit sicherzustellen. Zu diesem Zweck prüfen Arbeitgeber und Tarifvertragsparteien die von ihnen in Kraft gesetzten oder angewendeten Entgeltsysteme auf Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots nach § 3 dieses Gesetzes

und beseitigen festgestellte Entgeltdiskriminierung bei allen Entgeltbestandteilen und Entgeltbedingungen.

Wenn nach Absatz 2 Arbeitgeber **verpflichtet** sind, auch vorbeugende Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu treffen – sind sie danach beispielsweise auch verpflichtet, ihre Entgeltsysteme und deren betriebliche Umsetzung einer Überprüfung hinsichtlich der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu unterziehen? Mit einem solchen Inhalt würden wir die Regelung sehr begrüßen.

Bei einer ernstgemeinten Transparenz auch über die rechtlichen Grundsätze zum Entgeltgleichheitsgebot darf der Hinweis auf den **Entschädigungsanspruch** nicht fehlen. Danach besteht bei einem Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot Anspruch auf eine angemessene Entschädigung in Geld. Es muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, und daran anschließend ist eine dreimonatige Klagefrist zu beachten.

Zu § 7

Zur Herstellung von Transparenz über die Rechtslage beim Entgeltgleichheitsgebot ist erforderlich, die im ursprünglichen Gesetzentwurf vorgesehene Regelung wieder aufzunehmen, in der klargestellt wird, dass die Beschäftigte gegen den Arbeitgeber einen **Erfüllungsanspruch** hat, also Anspruch auf Zahlung des Entgeltes, das nach dem Entgeltgleichheitsgebot zu zahlen gewesen wäre. Genauso wichtig ist die Klarstellung, dass für die Geltendmachung des Erfüllungsanspruchs ausschließlich die Verjährungsfristen des Bürgerlichen Gesetzbuches gelten, wie es in einer früheren Fassung des E-EntgTranspG hieß, und nicht etwa die Frist für die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen nach § 15 Abs. 4 AGG.

Und zu ergänzen wäre, dass Ausschlussfristen auf diesen Erfüllungsanspruch keine Anwendung finden, weder kollektiv-rechtliche noch arbeitsvertraglich vereinbarte. Denn das Entgeltgleichheitsgebot, das auf nationalem und europäischem Grundrecht beruht, ist nicht vergleichbar mit anderen einfachrechtlichen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis. Die Vernichtung des Anspruchs auf Entgeltgleichheit durch Fristen, die deutlich unter der gesetzlichen Verjährungsfrist liegen, würde der Verpflichtung des Staates auf effektive Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots nicht gerecht.

Zu § 8

Hier bleibt völlig unklar, wieso in Absatz 2 von personenbezogenen Gehaltsangaben die Rede ist, denn nach § 12 ist bei der Beantwortung eines Auskunftsverlangens der Schutz personenbezogener Daten zu wahren. Die Auskunft kann sich auch gar nicht auf bestimmte Vergleichspersonen beziehen, sondern nur auf eine Vergleichstätigkeit von mindestens sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts.

Wir plädieren dafür, dass die in einer früheren Fassung des Gesetzentwurfs vorgesehene Regelung wieder aufgenommen wird, wonach die Nutzung der in einem Auskunftersuchen

erlangten Informationen für die Geltendmachung von Rechten im Sinne dieses Gesetzes nicht beschränkt werden darf.

Zur Herstellung von Transparenz über die Rechtslage zum Gebot der Entgeltgleichheit halten wir es auch für erforderlich, den im ursprünglichen Entwurf vom Dezember 2015 enthaltene Hinweis in § 8 wieder aufzunehmen, dass eine Vereinbarung, die der oder dem Beschäftigten verbietet, Auskunft über das eigene Arbeitsentgelt zu geben, nichtig ist (vgl. Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteile vom 21. Oktober 2009, 2 Sa 183/09 und 2 Sa 237/09).

Zu § 10

Nach Absatz 1 setzt das individuelle Auskunftsverlangen voraus, dass die Beschäftigte eine Vergleichstätigkeit benennen kann – hierzu kann sie dann Auskunft zu dem durchschnittlichen monatlichen Grund- oder Mindestarbeitsentgelt verlangen sowie zu allen sonstigen Vergütungen, die unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden (§ 5 Abs. 1) und zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen.

Damit fördert das Gesetz keine Transparenz. Zum einen beschränkt es die Auskunftspflicht in einer Weise, die es nur bereits Informierten ermöglicht, die für sie wesentlichen zwei einzelnen Entgeltbestandteile zu benennen. Zum anderen ist die Beschränkung auf nur zwei Entgeltbestandteile nicht zu rechtfertigen. Es dürfte nur wenig mehr Mühe machen, umfassend zu informieren. Vor allem setzt die Prüfung des Entgeltgleichheitsgebots nach der Rechtsprechung des EuGH voraus, dass **jeder einzelne Entgeltbestandteil** gesondert betrachtet wird. Setzt sich das Bruttogehalt aus mehr als zwei Entgeltbestandteilen zusammen, was sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst aufgrund zahlreicher Zulagen und Zusatzleistungen häufig der Fall ist, bleibt die Auskunft bruchstückhaft und verfehlt das Ziel, Transparenz herzustellen.

Wir schlagen folgende Umformulierung für § 10 Abs. 1 vor:

- Zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots haben Beschäftigte Anspruch auf*
- 1. die Information über sämtliche im Betrieb gezahlten Entgeltbestandteile,*
 - 2. die jeweiligen Kriterien und Verfahren für ihre Festlegung,*
 - 3. die Angabe des Entgelts für eine als gleich oder gleichwertig erachtete Tätigkeit.*

Wenn, wie in Absatz 2 vorgesehen, eine erneute Auskunft – über zwei weitere Entgeltbestandteile – grundsätzlich erst nach Ablauf von zwei Jahren verlangt werden kann, ist der Erkenntnisgewinn für Beschäftigte gering. Außerdem verursacht diese Regelung völlig unnötigen Mehraufwand sowohl für die Beschäftigte, die sich ein Bild darüber machen will, ob sie entsprechend dem Entgeltgleichheitsgebot vergütet wird, als auch für diejenigen, die alle zwei Jahre ein Auskunftsverlangen derselben Person beantworten müssen.

Zu § 11

Dass nach Absatz 2 im Fall der Anwendung tarifvertraglicher Entgeltregelungen keine Auskunft über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung erteilt werden muss, sondern hier der schlichte Verweis auf den Tarifvertrag und die Möglichkeit der Einsichtnahme in diesen ausreichen soll, macht den individuellen Auskunftsanspruch wertlos für einen großen Kreis auch derjenigen, die Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten arbeiten, auf die der Auskunftsanspruch ohnehin gem. § 12 Abs. 1 beschränkt sein soll.

Nach Absatz 3 ist das Entgelt für die Vergleichstätigkeit anzugeben als auf Vollzeitäquivalente hochgerechneter statistischer Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts sowie der benannten Entgeltbestandteile. Ob die Arbeitsgerichte diese pauschalen Angaben, die keiner konkreten Vergleichsperson zuzuordnen sind, als ausreichend ansehen müssen, um den Arbeitgeber als beweispflichtig dafür anzusehen, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegt, lässt der Gesetzentwurf offen. Somit trägt eine Betroffene, selbst wenn sie die Belastung einer individuellen Klage auf sich nimmt, ein erhebliches Risiko, dass ihr die Antwort auf ihr Auskunftsverlangen vor Gericht nicht weiterhilft.

Nach Abs. 3 Ziff. 1 sollen Beschäftigte tarifgebundener und tarifanwendender Arbeitgeber lediglich das Vergleichsentgelt von Beschäftigten des anderen Geschlechts erfahren können, die in der gleichen Entgelt- oder Besoldungsgruppe eingruppiert sind wie sie selbst, weil vermutet wird, dass Tätigkeiten, die unterschiedlichen Entgeltgruppen zugeordnet sind, nicht gleichwertig sein könnten – eine Behauptung, für die es keinerlei Beleg gibt. Vielmehr haben Tarifvertragsparteien sich zu Zeiten, aus denen die hergebrachten Eingruppierungen stammen, gar nicht gefragt, ob Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden und Tätigkeiten, die überwiegend von Männern ausgeübt werden, als gleichwertig angesehen werden müssten.

Nach der vorliegenden Fassung des E-EntgTranspG ist es beispielsweise unmöglich, dass sich eine Hauswirtschaftshilfe in einer Pflegeeinrichtung mit einem höher eingruppierten Gartenhilfsarbeiter vergleicht. Die Frage, ob unterschiedliche Tätigkeiten gleichwertig sind, kann für alle tariflich vergüteten Beschäftigten gar nicht ernsthaft geprüft werden.

Nach Art. 9 Abs. 3 GG ist zwar eine Angemessenheitsvermutung für die Festsetzung tariflicher Entgeltsbeträge und -bedingungen gerechtfertigt. Dies entbindet den Staat allerdings nicht von der Kontrolle auch tariflicher Regelungen in Hinblick auf die Gewährleistung des Rechtsgrundsatzes der Entgeltgleichheit. Wenn der individuelle Auskunftsanspruch das Ziel verfolgt, Entgeltgleichheit besser als bisher durchzusetzen, muss der Anspruch so ausgestaltet sein, dass auch tarifliche Regelungen einbezogen werden. Auf der Basis einer Regelung, in der nur darauf verwiesen werden kann, wo man einen Tarifvertrag einsehen kann, bleibt dann auch die Frage auf der Strecke, ob die Person, die Auskunft verlangt, wie auch die Vergleichspersonen auf der betrieblichen Ebene richtig eingruppiert worden sind. Die bloße Verweisung auf tarifvertragliche Entgeltregelungen lässt ebenfalls außer Betracht, dass in den Unternehmen, besonders in den größeren, über die tariflichen

Entgelte hinaus weitere Entgelte bezahlt werden, deren Gewährung keineswegs regelhaft diskriminierungsfrei ist.

Es ist unabhängig davon nicht nachvollziehbar, warum Beschäftigte im Fall der Anwendung eines Tarifvertrags lediglich Auskunft über solche Vergleichstätigkeiten erhalten sollen, die ihrer eigenen Entgeltgruppe zugeordnet sind. Diese Information ist im Hinblick auf die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots nicht hilfreich und bringt keinerlei Erkenntnisgewinn, da die angefragte Vergleichstätigkeit wohl kaum jemals der Entgeltgruppe der Anfragenden entspricht.

Zu § 12

Dass der Auskunftsanspruch auf Betriebe und Dienststellen begrenzt ist, die mehr als 200 Beschäftigte haben, stellt eine staatliche Ungleichbehandlung der Beschäftigten in kleineren Betrieben dar. Nach der Empfehlung 2014/124/EU ist dies nicht zu rechtfertigen. Dort ist nur für die vom Arbeitgeber zu ergreifenden Prüfungsmaßnahmen und die darauf bezogene Berichterstattung eine Mindestzahl von Beschäftigten vorgesehen – und zwar nicht von 200, sondern von 50 (Ziff. 3 in Abschnitt II der Empfehlung).

Die Beschränkung der Auskunftspflicht auf einen Betrieb desselben Arbeitgebers in Abs. 2 Ziff. 1 entspricht nicht dem Europarecht. Danach ist gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu zahlen, wenn die zugrundeliegenden **Entgeltregelungen aus derselben Quelle** stammen. Der Arbeitgeber hätte es sonst in der Hand, durch Aufteilung größerer betrieblicher Einheiten in verschiedene Betriebe die Vergleichbarkeit zu verhindern.

Zwecks Wahrung der Anonymität beschränkt Abs. 3 Satz 2 die Angabe des Vergleichsentgelts auf die Fälle, in denen die Vergleichstätigkeit von mindestens sechs Beschäftigten des anderen Geschlechts ausgeübt wird. Tatsächlich sind aber schon ab vier Beschäftigten einer Vergleichsgruppe Rückschlüsse auf einzelne Beschäftigte nicht mehr möglich. Auch diese Einschränkung des Auskunftsanspruchs ist somit nicht zu rechtfertigen.

Zu § 13

Nach Abs. 1 Satz 2 soll es Aufgabe des Betriebsrats sein, das Auskunftsverlangen einer Beschäftigten zu beantworten. Er soll somit Auskunft geben über einzelne Bedingungen in einem Vertragsverhältnis, an dem er gar nicht beteiligt ist. Nicht der Betriebsrat, sondern der Arbeitgeber schuldet diskriminierungsfrei zustande gekommenes Entgelt. Es sieht so aus, als diene diese Aufgabenzuweisung dem Zweck, die Frage nach einer ungleichen Bezahlung von Männern und Frauen nicht als die nach einem möglichen Rechtsverstoß seitens des Arbeitgebers erscheinen zu lassen, sondern als einen Konflikt der Beschäftigten untereinander, der auf eben dieser Ebene zu lösen sei – ein Unding. **Richtigerweise muss der Arbeitgeber die Auskunft erteilen.** Der Betriebsrat ist dabei zu beteiligen.

Zu § 14

Diese Regelung ist ersatzlos zu streichen, weil es für die Privilegierung tarifgebundener oder sogar nur tarifynwendender Arbeitgeber (die nicht einmal objektiv erfasst werden könnten) keine Rechtfertigung gibt.

Zu § 17

Anders als im Entwurf vom Dezember 2015, nach dem Arbeitgeber mit mindestens 500 Beschäftigten verpflichtet werden sollten, mit einem hierfür geeigneten und entsprechend zertifizierten Verfahren in eigener Verantwortung ihre Entgeltbestandteile und -bedingungen auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes zu überprüfen, werden Arbeitgeber im aktuellen Entwurf lediglich noch aufgefordert, eine solche Prüfung durchzuführen – die Zertifizierung der Prüfverfahren und die Regelung, dass ein Prüfverfahren bestimmten allgemeinen und besonderen Anforderungen entsprechen müsse, sind entfallen.

Eine bloße Aufforderung zu betrieblichen Prüfverfahren ist jedoch völlig ineffektiv. Arbeitgeber sind nach geltender Rechtslage nicht daran gehindert, ihre Entgeltregelungen und ihre Entgeltpraxis zu überprüfen. Wenn sie es in ihrer großen Mehrheit nicht getan haben, spricht nichts dafür, dass die Aufforderung des Gesetzgebers ihr Verhalten ändern wird. Es ist schließlich nicht zu übersehen, dass entgegenstehende ökonomische Interessen vorliegen. Eine Verpflichtung zu solchen Prüfverfahren, und zwar mit geeigneten Instrumenten, ist deswegen unerlässlich, und zwar auch für Betriebe mit weniger als 500 Beschäftigten.

Zu § 18

Absurd ist hier Abs. 4 – danach „können“ die Ergebnisse einer freiwillig durchgeführten Bestandsaufnahme und Analyse betriebsintern veröffentlicht werden – als ob dies ohne eine solche gesetzliche Regelung nicht zulässig sei! Tatsächlich benötigten Arbeitgeber hierfür nicht die Erlaubnis des Gesetzgebers. Und nach der Abs. 4 können sie es auch unterlassen. Um Transparenz zu erreichen, müsste eine Pflicht zur Veröffentlichung der Ergebnisse vorgesehen werden.

Zu § 19

Hier ist zu kritisieren, dass nicht definiert wird, welche vom Arbeitgeber zu ergreifenden Maßnahmen denn geeignet sein könnten, um die im Rahmen einer betrieblichen Prüfung festgestellten Benachteiligungen zu beseitigen. Hinzuweisen wäre in diesem Zusammenhang darauf, dass eine Absenkung des Entgelts des bevorzugten Geschlechts nur einvernehmlich oder im Wege einer Änderungskündigung zulässig wäre.

Und dass solange, wie die Benachteiligungen nicht beseitigt sind, ein Rechtsanspruch auf Anpassung an die günstigere Regelung oder Einstufung besteht.

Zu § 20

Obwohl in der Überschrift richtigerweise von „Mitwirkung“ die Rede ist, schreibt Abs. 1 lediglich vor, dass der Betriebsrat vor der Planung des Prüfverfahrens rechtzeitig zu informieren ist – und bleibt damit hinter geltendem Betriebsverfassungsrecht zurück, wonach er auch bei der Durchführung und Veröffentlichung zu beteiligen ist. Und wenn es bei der Frage der Beseitigung eventuell festgestellter Benachteiligungen nicht nur um Rechtsansprüche, sondern auch um Regelungsfragen geht, muss der Betriebsrat auch hierbei mitwirken oder sogar mitbestimmen.

Zu § 21

Statt hier lediglich die bestehende Rechtslage wiederzugeben, müsste den Gleichstellungsbeauftragten ein notfalls gerichtlich durchsetzbares Initiativrecht – nach dem Modell der Einigungsstelle im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – in Fällen einer Verletzung des Entgeltgleichheitsgebots eingeräumt werden.

Auch die Betriebs- und Personalräte müssten durch Konkretisierung der entsprechenden Regelungen im BetrVG und dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) und den Personalvertretungsgesetzen der Länder auf ihre Rechte und Pflichten hinsichtlich der Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots aufmerksam gemacht werden.

Fazit

Der djb bedauert, dass in diesem Gesetzentwurf viele erfolgversprechende Regelungsansätze aus dem Entwurf der Bundesministerin von Dezember 2015 nicht mehr auftauchen. Vielmehr sind notwendige Rechte auf Transparenz verkürzt und Regelungen aufgenommen worden, die dem bindenden europäischen Recht nicht entsprechen. Da der Gesetzentwurf teilweise sogar mehr Intransparenz schafft und zudem Verhalten zu fördern imstande ist, die Diskriminierungsfreiheit nur vorgaukeln, ist er geeignet, dem Anliegen der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer zu schaden. Er kann der Forderung von Frauen, endlich Entgeltgleichheit durchzusetzen, entgegengehalten werden mit der Behauptung, die Forderung sei mit diesem Gesetz erfüllt. Der Gesetzentwurf bedarf grundlegender Überarbeitung.

Die Annahme, dieses Gesetz sei wenigstens ein erster Schritt zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit, könnte nur dann zutreffen, wenn mindestens zwei Punkte für die Herstellung von Transparenz im Bereich der Entgeltsysteme und Entgeltpraxis aufgenommen wären: Eine **Verpflichtung zur betrieblichen Prüfung** sowie die Festlegung, ausschließlich **zertifizierte Verfahren** dafür anzuwenden. Genau das fehlt aber im Gesetz.

Der individuelle Auskunftsanspruch ist in der nun vorgesehenen Ausgestaltung nichts wert.

Abgesehen von der bereits vorgetragenen Kritik soll er statt für die 31.716.000 sozialversicherungspflichtig und die 7.428.000 geringfügig entlohnenden Beschäftigten (Stand November 2016, Statistik Bundesagentur für Arbeit) nach Angaben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) ohnehin nur für insgesamt 14 Millionen Beschäftigte gelten. Und das BMFSFJ geht davon aus, dass von diesen **nur 70.275**

Auskunftsverlangen im Jahr zu erwarten sind (Anlage 2, Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrats, Seite 2).

Vor allem aber: Selbst wenn diese Auskunft erteilt wird, bestehen nach der bisherigen Rechtsprechung erhebliche Zweifel daran, dass die Arbeitsgerichte den *statistischen Median des durchschnittlichen monatlichen Entgelts für die Vergleichstätigkeit* als ausreichend ansehen werden für die Vermutung einer Entgeltdiskriminierung, und auf dieser Basis vom Arbeitgeber den Gegenbeweis verlangen werden.

Die im Gesetz behauptete Einbeziehung von tarifvertraglichen Regelungen, die aber real überhaupt nicht stattfindet, sollte gänzlich herausgenommen werden und das Gesetz sollte offen die Herstellung von Transparenz auf den betrieblichen Bereich beschränken. Die Tarifvertragsparteien sollten verpflichtet werden, ihre Tarifverträge in eigener Verantwortung zu überprüfen.

Zum Antrag der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs.18/4321)

Zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs.18/6550)

Zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs.18/847)

In diesen drei Anträgen wird ebenfalls vorgeschlagen, die Tarifvertragsparteien gesetzlich zu verpflichten, ihre Entgeltsysteme anhand geeigneter Prüfverfahren auf diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung zu untersuchen, und Regelungen für die Beseitigung festgestellter Benachteiligungen zu vereinbaren. Dem sollte der Bundestag nachkommen.

In allen drei Anträgen wird außerdem die Einführung eines *Verbandsklagerechts* gefordert, um gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. Diese Forderung wird vom djB ausdrücklich unterstützt. Die gerechte Bezahlung von Frauen ist eine gesellschaftspolitische Notwendigkeit, deren Durchsetzung nicht den einzelnen Benachteiligten aufgebürdet werden darf, sondern in gleicher Weise im Sinne des Gemeinwohls durch Verbände übernommen werden muss wie z.B. im Bereich des Umweltschutzes oder des Verbraucherschutzes. Ein arbeitsgerichtliches Verbandsklagerecht könnte im Rahmen des heute schon für kollektive Belange vorgesehenen Beschlussverfahrens etabliert werden. Auch insoweit unterstützt der djB die genannten Anträge.

Ramona Pisal
Präsidentin

Gisela Ludewig
Mitglied der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und
Wirtschaftsrecht

Berliner Wasserbetriebe · 10864 Berlin

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und
Jugend
Herrn Paul Lehrieder MdB
Vorsitzender
Per Mail:
familienausschuss@bundestag.de

Kerstin Oster
Vorständin Personal und Soziales

Telefon +49.30.8644-2700
Fax +49.30.8644-6625
kerstin.oster@bwb.de
www.bwb.de

Hausanschrift
Neue Jüdenstraße 1
10179 Berlin

Datum
27. Februar 2017

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend

Ausschussdrucksache
18(13)107h

Betreff: Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (BR-Drs.: 8/17) sowie Anträge (BT-Drs.: 18/4321, 18/6550, 18/847)

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Gelegenheit zur Stellungnahme bedanke ich mich herzlich.

Die Berliner Wasserbetriebe sind Deutschlands größtes Unternehmen für Trinkwasserversorgung und Abwasserentsorgung aus einer Hand. Wasser ist unser Auftrag – für 3,6 Millionen Berlinerinnen und Berliner sowie Einwohner benachbarter Kommunen in Brandenburg, die mit Trinkwasser versorgt und deren Abwasser abgeleitet und gereinigt wird. Als Unternehmen der kommunalen Daseinsvorsorge stehen die Berliner Wasserbetriebe im Dienst des Landes Berlin. In Europa prägen die Berliner Wasserbetriebe mit ihren Referenzen aus Entwicklung und Forschung und der Anwendung von modernsten Technologien die Wasserbranche. In der Region Berlin-Brandenburg sind die Berliner Wasserbetriebe einer der größten Arbeitgeber, Ausbilder und Auftraggeber.

Gegenwärtig arbeiten rund 4.430 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen. Davon 1.386 Frauen (31,3 Prozent). Frauen in Führungspositionen machen 31 Prozent im Unternehmen aus. In der obersten Hierarchieebene mit direkter Berichtspflicht an den Vorstand sind 41 Prozent Frauen. Die Berliner Wasserbetriebe beschäftigen zudem derzeit 241 Auszubildende.

Berliner Wasserbetriebe, Anstalt des öffentlichen Rechts
Vorstand: Jörg Simon (Vorsitzender), Frank Bruckmann,
Kerstin Oster, Vorsitzende des Aufsichtsrates:
Senatorin Ramona Pop

Registergericht:
Amtsgericht Charlottenburg
Registernummer: HRA 30951 B
USt-IdNr. DE136630247

Bankverbindung: Berliner Sparkasse
IBAN DE58 1005 0000 0990 0072 00
BIC BELADEBEXX

I. Zusammenfassung

- Die Berliner Wasserbetriebe begrüßen den Gesetzentwurf der Bundesregierung.
- Entgeltgleichheit ist ein wichtiges Argument im Wettbewerb um die besten Fachkräfte.
- Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen beruhen tatsächlich oft auf unterschiedlichem Berufswahlverhalten und Erwerbsbiografien. Die bestehende Lohnlücke kann so aber nicht vollständig erklärt werden.
- Dass Frauen *daneben* noch stärker ermutigt werden sollten, technische Berufe zu wählen, bleibt eine wichtige Aufgabe.
- Der (individuelle) Auskunftsanspruch ist zu begrüßen.
- Ein konkreter Rechtsanspruch auf höhere Vergütung kann zum Beispiel in Tarifverträgen festgelegt sein, macht Regelungen zur Transparenz nicht überflüssig.
- Tarifverträge können sicherstellen, dass Ungleichheit und Diskriminierung verhindert werden.
- Transparenzregelungen schaffen keinen Unfrieden im Unternehmen, sondern stärken die positive Unternehmenskultur.
- Grundsätzlich rechtfertigt das nicht nur verfassungsrechtlich gebotene Prinzip der Gleichbehandlung einen erhöhten Aufwand für die Betriebe bei der Herstellung von Transparenz.
- Der Gesetzentwurf unterstellt den Arbeitgebern keinen Willen zur Diskriminierung. Vielmehr bietet erhöhte Transparenz eine Chance und schafft ein „level playing field“ zwischen den Unternehmen.

- Eine Ausweitung des Anwendungsbereiches der Regelungen auf kleinere Betriebe ist wünschenswert.

II. Im Einzelnen

1. Die Berliner Wasserbetriebe begrüßen die Initiative des Gesetzgebers, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu stärken und bestehende Benachteiligungen und Diskriminierungen zu beenden.

Auch die Berliner Wasserbetriebe arbeiten mit großen Engagement und Überzeugung an dem Ziel „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“. Das geschieht auf mehreren Wegen.

Als kommunales Landesunternehmen erfolgt die Vergütung der Beschäftigten bei den Berliner Wasserbetrieben nach dem **Tarifvertrag** für Versorgungsbetriebe (TV-V). Dieser sichert eine gleiche Bezahlung von Männern und Frauen im Unternehmen und bietet ein großes Maß an Transparenz. Der TV-V regelt anhand von Kriterien, wie Tätigkeiten zu bewerten sind.

Darüber hinaus existieren ausführliche **Funktionsbeschreibungen für jeden Beschäftigten**, welche den Wert der Arbeit fair und transparent bemessen.

Weiterhin haben sich die Berliner Wasserbetriebe einem sogenannten partiellen **eg-check** (Entgeltgleichheits-Check) unterzogen. Unter anderem wurde die betriebliche Eingruppierungspraxis anhand von sechs ausgewählten Funktionen (insgesamt drei Vergleichspaaren) mit dem Instrument „Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten - Bewertung-Soll“ verglichen. Das Ergebnis der Datenanalyse ergab, dass der unternehmensinterne Gender Pay Gap bei null Prozent liegt.

Eine weitere Erkenntnis ist, dass Frauen bei den Berliner Wasserbetrieben in den höheren Entgeltgruppen überproportional vertreten sind.

1. Entgeltgleichheit ist ein wichtiges Argument im Wettbewerb um die besten Fachkräfte.

Die Berliner Wasserbetriebe bearbeiten jährlich ca. 4228 Bewerbungen und 275 Einstellungsverfahren. Die Angebote und Chancen im Unternehmen werden den Bewerberinnen und Bewerbern selbstbewusst kommuniziert. Die Erfahrung zeigt eindeutig, dass Entgeltgleichheit ein wichtiger Teil der Arbeitgeberattraktivität darstellt.

2. Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen beruhen tatsächlich oft auf unterschiedlichem Berufswahlverhalten und Erwerbsbiografien. Die bestehende Lohnlücke kann so aber nicht vollständig erklärt werden.

Bei den Berliner Wasserbetrieben existieren Entgeltzuschläge hauptsächlich im Rahmen der *Arbeitsschwere*. D.h., dass Tätigkeiten mit einer besonders hohen körperlichen Belastung (z. B. bei Kanalarbeiten) Erschwerniszuschläge erhalten (gemäß § 12 Abs. 2 PersVG). In der Praxis werden diese Tätigkeiten oftmals nur von männlichen Beschäftigten ausgeführt, weshalb der TV-V an dieser Stelle das Potenzial für eine unvollkommene Entgeltgleichheit birgt (sofern Frauen diese Tätigkeiten ausführen, erhalten sie natürlich die gleichen Zuschläge). Das erklärt aber die strukturellen Gehaltsunterschiede nicht. Denn aus langjähriger Erfahrung der Berliner Wasserbetriebe sind Frauen oftmals sogar besser ausgebildet als Männer, was wiederum eher Höhergruppierungen und Gehaltsunterschiede in die andere Richtung (Frauen verdienen mehr als Männer) zur Ursache haben müsste.

3. Dass Frauen *daneben* noch stärker ermutigt werden sollten, technische Berufe zu wählen, bleibt eine wichtige Aufgabe.

Das Potenzial von jungen Frauen in technischen Berufen haben die Berliner Wasserbetriebe bereits seit mehreren Jahren erkannt, weshalb die Teilnahme am Girls' Day und der Initiative „Enter Technik“ – eine Maßnahme der „Bundesinitiative Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ des Bundesarbeitsministerium für Arbeit und Soziales - seit Jahren fester Bestandteil der Rekrutierungsstrategie von Nachwuchskräften ist. Bei Enter Technik wird jungen Frauen, nach dem Abitur oder mit mittleren Schulabschluss, die Möglichkeit geboten während eines Jahres in einem Rotationsverfahren mehrere Unternehmen und damit eine Vielfalt technischer Berufsfelder praktisch kennen zu lernen. Die Frauen absolvieren dabei

Praktika á drei Monate in vier Unternehmen und erhalten dabei eine Vergütung von rd. 350,00 Euro pro Monat.

Weitere Aktionen zu Förderung von Nachwuchskräften sind:

- Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen (Horizonte)
- gezielte Ansprache auf der Ausbildungswebseite der BWB
- Anwerbung direkt vor Ort in Schulen
- Hochschulkooperationen
- Praktikumsangebote für Studierende
- Gezielte Ansprachen von Frauen bei allen Stellenausschreibungen (intern/ extern)
- Gezielte Karriereplanung von Frauen

Auf diversen Karrieremessen werden gezielt junge Frauen über das Angebot an technischen Ausbildungsberufen und Studiengängen bei den Berliner Wasserbetrieben informiert. Auch Fachmessen, wie z. B. die Messe „Wasser Berlin“, dienen als wichtiger Punkt zur Erstaufnahme von Kontakten zu Frauen.

Diese beispielhafte Aufzählung zeigt, dass Unternehmen viele Möglichkeiten haben, Frauen z. B. für technische Berufe zu begeistern. Individuelles Engagement der Unternehmen kann deshalb gesetzliche Maßnahmen sinnvoll *ergänzen*, aber nicht ersetzen.

4. Der Gesetzentwurf setzt mit dem (individuellen) **Auskunftsanspruch** auf ein höheres Maß an Transparenz in den Betrieben. Das ist zu begrüßen. Das Vergütungssystem der Berliner Wasserbetrieb ist bereits heute sehr transparent.

Alle Beschäftigte der Berliner Wasserbetriebe haben den gleichen Zugang zu ausgeschriebenen Stellen. Neben der Sollqualifikation werden immer auch die **Eingruppierungen** in den Stellenausschreibungen **benannt**. Diese ergeben sich aus den Kriterien des TV-V. Der Tarifvertrag steht wiederum allen Beschäftigten im Intranet der Berliner Wasserbetriebe zur Verfügung. Auch die Möglichkeiten für Weiterentwicklungen oder Höherqualifizierungen stehen im Intranet zur Verfügung. Höherqualifizierungen werden i. d. R. im Rahmen der jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräche mit der Führungskraft besprochen und eingeleitet.

Ein zusätzliches Kontrollinstrument sind die sogenannten **Business-Partnerinnen des Personalmanagements**. Diese stehen den Führungskräften in allen Personalplanungsfragen zur Seite und helfen den Prozess strukturiert, transparent und in Abstimmung mit den Unternehmenszielen zu gestalten.

Auch die **Arbeitnehmervertretung** sichert durch die Wahrnehmung ihrer Beteiligungsrechte nach dem Personalvertretungsgesetz (PersVG), Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) und Landesgleichstellungsgesetz (LGG).

Dieses System ist erfolgreich. Die Überprüfung von Lohngleichheit wurde bereits im Jahr 2012 mithilfe des WSI (Wirtschaftlich- u. Sozialwissenschaftliches Institut) der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt. Weiterhin haben die Berliner Wasserbetriebe im Jahr 2014 einen partiellen eg-check (Entgeltgleichheits-Check) durchgeführt, der im Ergebnis Lohngleichheit bestätigte. Der eg-check basiert auf den geltenden Rechtsnormen und Gesetzen in Deutschland und ist Europaweit ein etabliertes Instrument.

5. Ein Anspruch auf höhere Bezahlung kann heute bereits z. B. durch Tarifvertrag geregelt werden, macht Regelungen zur Transparenz nicht überflüssig.

Der TV-V sieht unter § 5 Abs. 3 Satz 1 beispielweise vor, dass bei der Übertragung einer höherwertiger Tätigkeiten für mindestens einen Monat, diese mit einer Zulage entsprechend zu vergüten ist. Eine reguläre Erhöhung des Entgeltes erfolgt für den Arbeitnehmer ansonsten durch einen Stufenaufstieg gemäß Tarifvertrag.

Bei einer zu niedrigen Eingruppierung kann der Arbeitnehmer/-in einen Höhergruppierungsantrag und - bei Ablehnung des Antrags- eine entsprechende Eingruppierungsfeststellungsklage stellen.

Damit die Beschäftigten aber überhaupt in die Lage versetzt werden, ihre individuellen Ansprüche durchzusetzen, sind Transparenzregelungen notwendig.

6. Das Gesetz regelt auch eine **gesetzliche Vermutung der Angemessenheit der Ungleichbehandlung**, wenn sie durch tarifvertragliche Entgeltregelungen festgelegt

wurden. Tarifverträge können sicherstellen, dass Ungleichheit und Diskriminierung verhindert werden.

Der für die Berliner Wasserbetriebe gültige TV-V definiert unter Anlage 1 genau, welche Tätigkeiten welcher Entgeltgruppe entsprechen (summarisches Arbeitsbewertungssystem). Dieses System ist grundsätzlich geeignet, Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen zu verhindern.

Ein mögliche Alternative wäre die Einführung eines analytischen Arbeitsbewertungssystems, dass klar definierte Kriterien inklusive psychosozialen und physischen Anforderungen enthält sowie eindeutig die Differenzierungsmerkmale festlegt. Hiermit könnten sogar noch genauere Ergebnisse erzielt werden.

7. Immer wieder wird im Zusammenhang mit dem Gesetzentwurf das Argument vorgebracht, dass Lohngleichheit und Transparenz für einen enormen **Bürokratieaufwand** in den Unternehmen sorgen. Diese Befürchtung teilen die Berliner Wasserbetriebe ausdrücklich nicht.

Der konkrete Aufwand zur Implementierung und Anwendung der geplanten Regelungen ist für die Berliner Wasserbetriebe noch nicht bezifferbar. Grundsätzlich rechtfertigt das nicht nur verfassungsrechtlich gebotene Prinzip der Gleichbehandlung aber einen erhöhten Aufwand für die Betriebe.

8. Nicht durchgreifen kann auch das Argument, dass die Transparenzregelungen für **Unfrieden in den Unternehmen** sorgen. Im Gegenteil: Die Beschäftigten der Berliner Wasserbetriebe schätzen einen hohen Grad an Transparenz und pflegen untereinander auch einen offenen Umgang mit dem Thema. Transparenz sorgt i.d.R. für eine positive Unternehmenskultur.
9. Gesetzliche Regelungen zur Gleichbehandlung und besondere Auskunftspflichten tragen auch kein Diskriminierungspotential für die Arbeitgeber in sich.

Dieses Argument kann allenfalls als Schutzbehauptung bezeichnet werden. Denn in dieser Logik ist *jede* Vorschrift potentiell geeignet, den Adressaten zu diskriminieren, weil sie unterstellt, er halte sie nicht von sich aus ein. Soweit würde sicher Niemand gehen.

Vielmehr nehmen Diversity-Aspekte und Antidiskriminierung in der heutigen Gesellschaft und auch im Berufsleben einen immer wichtigeren Stellenwert ein und erfordern für eine Vereinheitlichung unter deutschen Unternehmen bestimmte Prüfverfahren oder Auskunftspflichten („level playing field“). Aus Sicht der Berliner Wasserbetriebe bieten sie die Möglichkeit, sich selbst an andern Unternehmen zu messen, Transparenz zu erhöhen und gleichzeitig den eigenen Fortschritt zu dokumentieren. Sie sind aus Sicht der Berliner Wasserbetriebe eine Chance.

10. Das Gesetz betrifft derzeit nur ca. 40 Prozent der Beschäftigten in Deutschland, weil es viele Unternehmen gibt, die unter 200 Beschäftigte haben.

Eine Ausweitung des Gesetzes auch auf kleinere Unternehmen ist daher in jedem Fall wünschenswert.

Denn Gleichbehandlung von Frauen und Männern durch einen gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit sollte heutzutage selbstverständlich sein.

Mit freundlichen Grüßen



Kerstin Oster

Vorständin Personal und Soziales

Schriftliche Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen

An den Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages

Berlin, 26. Februar 2017

Henrike von Platen

FairPay-Expertin, Forum Equal Pay Day

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend

Ausschussdrucksache
18(13)107e

Das Lohnngerechtigkeitsgesetz trägt einen hohen Anspruch – schon im Namen. In der letzten Zeit wird hitzig darüber diskutiert, ob der vorgelegte Entwurf die Grundstrukturen der Lohnfindung in Deutschland infrage stellt, ob er die Prinzipien unserer sozialen Marktwirtschaft negiert, oder ein viel beschriebenes Bürokratiemonster erschafft. Das alles ist nicht der Fall. Was das vorgelegte Gesetz infrage stellt, sind Ungerechtigkeiten, die sich sachlich nicht erklären lassen; unterschiedliche Gehälter, die keinen anderen Grund haben als Willkür und ein diskriminierendes Wertesystem. Es schafft Ungerechtigkeit ab, jedoch nur, wenn sich Menschen finden, die das Gesetz zur Anwendung bringen. In der jetzigen Form gilt das Gesetz für bis zu 14 Mio. Arbeitnehmende. Doch gerade Frauen arbeiten häufiger in kleineren Unternehmen. Demzufolge ist und kann das Gesetz nur ein erster und wichtiger Schritt in die richtige Richtung sein, dem weitere entschlossene Schritte folgen – damit 2020 der Equal Pay Day endlich auf Neujahr fällt.

Der vorgelegte Entwurf des Gesetzes folgt dem **Ziel, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu fördern und durchzusetzen**. Hierzu werden zwei Grundsätze abgedeckt – gleiche und gleichwertige Arbeit. Generell ist hier hinzuzufügen, dass **gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit** vor allem durch Transparenz und offene Lohnstrukturen erreicht wird. **Gleiche Bezahlung von gleichwertiger Arbeit** wird durch Transparenz gestärkt, hier ist jedoch zu beachten, dass Lohn- und Bewertungsstrukturen systematisch auf Unterbewertung sowie ungleiche Bezahlung geprüft werden. Es ist von großer Bedeutung, beide genannten Bereiche zusammen zu behandeln, da sie sich komplementär zueinander verhalten. Jedoch zeigt sich, dass gerade in Unternehmen gleiche und gleichwertige Arbeit oftmals aus verschiedenen Perspektiven betrachtet und angegangen werden.

Gleiche und gleichwertige Arbeit und die damit verbundene gleiche Bezahlung hängen nicht vom **Rechtsverhältnis der Beschäftigten**, sondern von der eigentlichen Beschäftigung ab. Dem entspricht das Gesetz nicht, denn es sieht nicht vor, dass Lohngerechtigkeit auch zwischen abhängig Beschäftigten in unterschiedlichen Rechtsverhältnissen und selbstständig tätigen Personen hergestellt wird. Zum anderen ist die **Gleichwertigkeit von Arbeit** im Entwurf sehr eng gefasst. Gleichwertige Arbeit ist als vergleichbare Arbeit mit vergleichbaren Tätigkeiten definiert. Gleichwertige Arbeit kann jedoch auch – weitgefasst – über verschiedene Branchen oder Tätigkeitsfelder hinweg festgestellt werden. Hier ist auch hinzuzufügen, dass oftmals weiblich konnotierte Fähigkeiten, wie z.B. Soft Skills, einbezogen werden müssen, da diese für alle Tätigkeiten relevant sind, jedoch vorwiegend in weiblich dominierten Berufen nicht für die Bewertung von Arbeit hinzugezogen werden. In Ontario, Kanada, wurde mit dem Pay Equity Act ein Instrument zur Prüfung von gleichwertigen Tätigkeiten geschaffen, welches für alle Tätigkeiten anwendbar ist und neben Funktion und Übernahme von

Verantwortung auch physische und psychische Anforderungen in den jeweiligen Tätigkeiten abbildet. Ontario bietet daher ein wertvolles Beispiel im Bezug auf Prüfung gleichwertiger Tätigkeiten und zeigt gleichzeitig den politischen Handlungsspielraum für die kommenden Jahre.

Der **Unterschied von tarifyanwendenden und -gebundenen auf der einen und nicht-tarifyanwendenden Unternehmen auf der anderen Seite** wird generell als bedenklich aufgefasst. In tarifgebundenen Betrieben existiert eine – wenn auch geringere – Entgeltlücke. Es kann nicht einfach unterstellt werden, dass die Tarifvertragsparteien in ihren zu großen Teilen schon sehr alten Rahmentarifverträgen bei der Bewertung von Arbeit die Gesamtheit der Faktoren, insbesondere Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen angemessen berücksichtigt haben. In der Rechtsprechung ist die **Angemessenheitsvermutung** auch nicht für solche Regelungen angewendet worden, denen ein Verstoß gegen die Gleichheitsrechte vorgeworfen wurde. Daneben ist die Angemessenheitsvermutung aus europarechtlicher Sichtweise problematisch: Demnach sind für die Frage, ob gleichwertige Arbeit gleich bezahlt wird, alle Entgeltregelungen – einzelvertragliche, betriebliche, tarifliche – in die Prüfung einzubeziehen. Geprüft werden Tätigkeiten in Bezug auf ihre Gleichwertigkeit; deren Einordnung in Entgeltgruppen ist nicht entscheidend.

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit ist bereits geltendes Recht; insofern **besteht für Arbeitgeber bereits die Verpflichtung**, dieses Recht im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und einzuhalten. Die Tarifvertragsparteien sind unmittelbar an die Gleichheitsrechte des Grundgesetzes gebunden. Durch die **Formulierung einer bloßen Aufforderung**, sich rechtstreu zu verhalten, entsteht der Eindruck, das unbedingt geltende Recht würde abgeschwächt. **Arbeitgebende sollten verpflichtet werden, ihre Lohnstrukturen zu überprüfen** und die Ergebnisse zu veröffentlichen. Weiterhin sollten sie verpflichtet sein, aufgedeckte Formen der ungleichen Bezahlung abzuschaffen.

Beschäftigte erhalten einen **Auskunftsanspruch in Unternehmen ab 200 Mitarbeitenden**. Um diesen Anspruch wahrzunehmen, sollen Arbeitnehmende eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) benennen und Auskunft über das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt und zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen erhalten. Die Beschränkung, dass die Vergleichstätigkeit sich nur auf Beschäftigte beziehen darf, die in die gleiche Entgelt- oder Besoldungsgruppe eingruppiert sind, entspricht nicht europäischem Recht und wird den Auskunftsanspruch vielfach ins Leere laufen lassen. Weitere Aspekte sind hervorzuheben: Zum einen arbeiten Frauen häufiger in kleinen Unternehmen und Betrieben, die nicht unter diese Regelung fallen. Dementsprechend wird nur ein Teil der Beschäftigten vom Gesetz profitieren. Da braucht es weitere zukünftige Schritte. Zum anderen geht es darum, dass Arbeitnehmende vergleichbare Tätigkeiten und Entgeltbestandteile für einen Vergleich nennen. Es ist mehr als fraglich, ob Arbeitnehmende hierzu genug Kenntnis zu Lohnstrukturen haben, um einzuschätzen zu können, ob ihre Auswahl relevant und für die Analyse gehaltvoll war. Außerdem kann die Auswahl und der darauf beruhende Vergleich der Entgeltbestandteile das Gesamtbild, welche alle Entgeltbestandteile ergeben würden, verfälschen. Daneben erhalten Daten zu auf Vollzeitäquivalenten hochgerechnete statistische Mediane. Auch hier ist mehr als fraglich, ob alle Arbeitnehmenden, die den Anspruch wahrnehmen, verstehen können, welche Daten hier vorgelegt werden und wie sie sich hier entsprechend positionieren können. Bei Vorliegen von tarifvertraglichen Entgeltregelungen zu erlauben, dass die Auskunftspflichtung bereits durch die Nennung dieser Regelungen erfüllt wird, ist nicht weiterführend – damit wird nicht mehr Transparenz hergestellt als bisher.

Die **Reichweite** des Gesetzes in Unternehmen von 200 Mitarbeitenden ist bereit thematisiert worden. Weiterhin ist anzumerken, dass sich auch Unterschiede in der Bezahlung gleicher und gleichwertiger Tätigkeiten erfassen lassen, die über Unternehmen, Regionen und verschiedenen Beschäftigtengruppen hinausgehen. Hier ist auch auf die bereits oben genannte weite Fassung von gleichwertiger Arbeit zu verweisen.

Die **Aufgaben des Betriebsrates** werden ebenfalls kritisch gesehen: Der Betriebsrat soll Auskunft geben über Bedingungen in einem Vertragsverhältnis, an dem er gar nicht beteiligt ist. Nicht der Betriebsrat, sondern das arbeitgebende Unternehmen schuldet diskriminierungsfrei zustande gekommenes Entgelt. Der Betriebsrat ist in jedem Fall an dem Verfahren zu beteiligen.

Die bloße **Aufforderung zu betrieblichen Prüfverfahren** würde denselben Erfolg zeigen wie vorangegangene Aufforderungen an Arbeitgebende, mehr Gleichstellung herzustellen – nämlich keinen, jedenfalls keinen messbaren. Eine Verpflichtung zu solchen Prüfverfahren ist deswegen unerlässlich, und zwar auch für Betriebe mit weniger als 500 Beschäftigten. Darüber hinaus muss das Gesetz garantieren, dass nur solche Prüfverfahren angewendet werden, die dem geltenden Recht entsprechen und geeignet sind, Diskriminierungspotenziale und Diskriminierungen aufzudecken. Es wäre sonst zu befürchten, dass ungeeignete Prüfverfahren als Geschäftsmodell angeboten und genutzt werden. Arbeitgebende können aber verpflichtet werden, nur zertifizierte Prüfverfahren anzuwenden. Für die Zertifizierung bietet sich die Einschaltung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes an. Daneben sind laut Gesetz Tätigkeiten einzubeziehen, die demselben Entgeltsystem unterliegen, unabhängig davon, welche individualrechtlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Rechtsgrundlagen zusammenwirken. Diese Beschränkung auf dasselbe Entgeltsystem entspricht nicht europäischem Recht, das nur die Beschränkung auf dasselbe arbeitgebende Unternehmen kennt.

Als letzten Punkt soll der **Lagebericht** aufgegriffen werden. Hier sollen nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zu der durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten sowie zur durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten gemacht werden. Diese Vorgabe enthält keinen Bezug mehr zu Löhnen und Gehältern oder zur Eingruppierung von Beschäftigten. Damit verliert der Lagebericht seine essentielle Substanz und ist nicht mehr aussagekräftig, Unternehmen in ihren Bemühungen für mehr Lohngerechtigkeit zu leiten.

Die öffentliche Diskussion zum Gesetz war vor allem von der Frage nach Neid und Missgunst sowie von aufkommender Belastung durch bürokratischen Aufwand, den das Gesetz mit sich bringt, gezeichnet. Dabei bewirkt unfaire Bezahlung **Unfrieden und Neid**. Intransparenz schürt Phantasien und Vorurteile. Transparente Gehaltsstrukturen und eine offene Unternehmenskultur hingegen schaffen Vertrauen bei Arbeitnehmenden und Gesellschaft. Es ist völlig unstrittig: Gemischte Teams bringen bessere Ergebnisse. Vielfalt gewinnt. Aber nur, wenn die produktive Kultur nicht durch unfaire Bezahlung untergraben wird. Wer Vielfalt in der Belegschaft will, sorgt für Gleichheit in der Lohnstruktur. Gute Arbeitgebende profitieren davon: Wer Gleichstellung und Chancengleichheit im Unternehmen lebt, kann nicht nur auf eine größere Anzahl an Fachkräften zurückgreifen, sondern diese auch langfristig binden.

In der Diskussion um **Bürokratie** zeigt sich noch ein anderes Bild: es wird billigend in Kauf genommen, das Grundrecht auf Chancengleichheit und faire Bezahlung zu untergraben, um Unternehmen ihrer Pflicht, gleiche und gleichwertige Arbeit auch gleich zu entlohnen, zu ent-

binden. Bürokratische Hürden und der große Aufwand für Unternehmen werden hier als Gründe angeführt. Es ist jedoch fraglich, ob der tatsächliche Aufwand für Unternehmen realistisch eingeschätzt wird. Die Unternehmen, die eine funktionierende und ordentliche Lohnbuchführung unterhalten, sollten ohne großen Aufwand erkennen können, wer wie viel verdient und – je nachdem – in welcher Lohngruppe eine Person sich befindet. Auch sollte man davon ausgehen können, dass Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten mehr oder weniger auf Knopfdruck wissen können, in welcher Gehaltsgruppe wer wieviel verdient. Alles andere wäre beschämend bis erschreckend. Gerade die Möglichkeiten einer digitalisierten Lohnbuchhaltung machen dies möglich. Aus diesem Grund schießt die Diskussion um Bürokratie am eigentlichen Ziel vorbei, denn Grundrecht gegen Aufwand aufzuwiegen, misst mit derlei ungleichem Maß, dass eine ausgeglichene Diskussion kaum möglich ist.

In Deutschland ist Gehalt und Lohn immer noch ein gut gehütetes Geheimnis, welches wir brechen wollen. An Transparenz führt kein Weg vorbei, wenn wir Lohngerechtigkeit nachhaltig umsetzen wollen. Wie sollen wir ohne Transparenz feststellen, ob wir gerecht für unsere Leistung entlohnt werden? Und wenn wir nicht gerecht bezahlt werden, wo liegt ein gerechtes Maß an Bezahlung? Das Gesetz wollen wir mit Leben erfüllen, um seine gesamte Wirkung zu entfalten und weiteren Wandel anzustoßen. Das Gesetz ist ein richtiger und wichtiger Schritt hin zu mehr Lohngerechtigkeit.

Die vorgelegte Betrachtung weist auf mögliche Punkte zur Nachbesserung hin: eine höhere Reichweite, ein angemessener Auskunftsanspruch sowie ein verbindliches Prüfverfahren für Unternehmen, Lohnstrukturen gezielt auf ungleiche Bezahlungen hin zu analysieren, würden das Ziel des Gesetzes, unmittelbare Ungleichbezahlung aufzudecken und zu beheben, bekräftigen.

Aktuelle Rechtsfälle zeigen, dass ohne Transparenz kein Vorankommen gelingt. Birte Meier und Edeltraud Walla - nur durch Zufall oder Gespräche mit Kollegen haben sie von der ungleichen Bezahlung erfahren. Der Beweis ist ohnehin schwer, doch die geltende Rechtslage erschwert Gerichtsverfahren für die beteiligten Personen noch weiter. Wie sollen klagende Personen Ungleichheiten beweisen, zu denen ihnen schlicht die Informationen fehlen?

Das Thema Lohngerechtigkeit bleibt weiterhin auf der politischen Agenda. Das Gesetz setzt bei unmittelbaren Ursachen der Lohnlücke an – bei fehlender Transparenz. So lange auch mittelbare und strukturelle Herausforderungen für Frauen im Arbeitsmarkt bestand haben, kann die Lohnlücke nicht nachhaltig geschlossen werden. Entschlossene Schritte, Rollenbilder und Kulturen zu verändern, Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen und Männer wie Frauen zu motivieren, für Gleichstellung einzutreten, sind weiterhin mehr als notwendig, damit in Deutschland Lohngerechtigkeit hergestellt wird.

Karriere- und Erwerbschancen von Frauen verbessern

Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Familienausschusses zum Thema „Entgeltgleichheit“ am 6. März 2017 (BR-Drucksache 8/17; BT-Drucksache 18/4321, 18/6550, 18/847)

27. Februar 2017

Zusammenfassung

Die deutschen Arbeitgeber wollen, dass mehr Frauen vollzeittätig oder in Vollzeit arbeiten können, mehr in Berufen mit hohem Einkommen tätig sind, mehr in Führungspositionen gelangen und so ihre Einkommens- und Altersvorsorgeperspektiven deutlich verbessern. Die Arbeitgeber haben auch als Sozialpartner umfassende Maßnahmen zur Verbesserung von Karriere- und Erwerbsaussichten von Frauen durchgeführt.

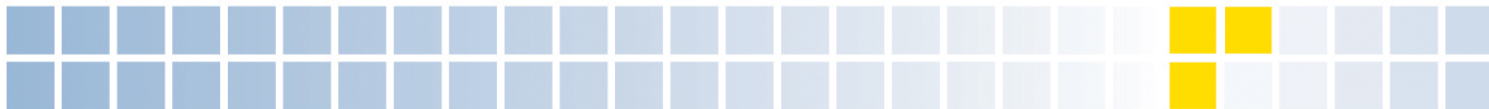
Mit Tarifverträgen haben die Tarifpartner bewiesen, wie transparente und gerechte Entgeltstrukturen erreicht werden. Eingriffe in die Tarifautonomie und neue Bürokratie leisten keinen Beitrag dazu, Karriere- und Erwerbsaussichten von Frauen zu verbessern. Dazu sind mehr hochwertige, bedarfsgerechte und bezahlbare Ganztagskinderbetreuungseinrichtungen sowie Ganztagsschulen, eine bessere Berufsorientierung, der Abbau von Fehlanreizen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht und eine partnerschaftliche Aufteilung von Fürsorge- und Erwerbsarbeit nötig. Mit dem Gesetzentwurf wird an den Ursachen für unterschiedliche Erwerbsbiografien nichts geändert.

In einem intensiven Dialog der Sozialpartner mit dem Bundesfamilienministerium konnten Verbesserungen an dem vorliegenden Gesetzentwurf im Vergleich zu den Entwürfen vom Dezember 2015 und vom Oktober 2016 erreicht werden. Es besteht nun u. a. eine ausdrückliche Angemessenheitsvermutung

für tarifvertragliche Entgeltregelungen, der neben dem Erfüllungsanspruch aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zusätzlich geschaffene Erfüllungsanspruch wurde wieder gestrichen, den Prüfverfahren wurde die Verpflichtung gestrichen und zusätzlich die Freiwilligkeit betont. Das Bundesfamilienministerium hat damit u. a. anerkannt, dass die Tarifvertragsparteien besser als der Gesetzgeber Transparenz und Gleichbehandlung bei der Bezahlung gewährleisten können. Die Sozialpartner haben bewiesen, dass sie eine faire Vergütung sicherstellen.

Der Gesetzentwurf enthält erhebliche Belastungen und teure Bürokratie für Arbeitgeber. Die Unternehmen werden mit neuen Auskunftsansprüchen sowie Prüf- und Berichtspflichten belastet. Die Prüfverfahren sind zwar nicht verpflichtend. Wer aber der Anforderung Folge leisten will, muss sich weiterhin an zu strikte Vorgaben halten und kann noch zu wenig betriebsindividuell agieren. Wesentlicher Änderungsbedarf besteht wie folgt:

- Die Möglichkeit, zwei zusätzliche Entgeltbestandteile zu erfragen, die über das Grundentgelt hinausgehen, ist sehr aufwendig und ein Einfallstor, um Unfrieden in den Betrieb zu bringen. Sie muss gestrichen werden (§ 10 Absatz 1).
- Der Betriebsrat soll den Arbeitgeber in anonymisierter Form über die Auskunftsbegehren informieren (§ 14 Absatz 1). Dies ist bürokratisch und widerspricht der vorgesehenen Möglichkeit des Ar-



beitgebers, die Auskunft in bestimmten Fällen selbst zu übernehmen.

- Besteht kein Betriebsrat, soll der Arbeitgeber die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien über seine Antwort zu den Auskunftsverlangen informieren (§ 14 Absatz 3). Diese Informationspflicht ist nur bürokratisch und bietet keinen Mehrwert.
- Es werden alle privaten Arbeitgeber ab 500 Beschäftigten aufgefordert, regelmäßig ein Prüfverfahren durchzuführen (§ 17 Absatz 1). Die Vorgaben, dass ein Prüfverfahren „regelmäßig“ durchgeführt werden soll und die Ergebniszusammenfassung betriebsintern veröffentlicht werden kann, passen nicht zur Freiwilligkeit.

Die vorgelegte Berechnung des jährlichen Erfüllungsaufwands für die Wirtschaft ist noch zu niedrig angesetzt. Die durch neue Bürokratie verursachten Kosten für die Wirtschaft sollten nach oben korrigiert werden. Die Angaben zum einmaligen und jährlichen Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft verkennen bei den Informationspflichten, dass sich die einzelnen Tätigkeiten nur schwerlich in der angegebenen Zeit durchführen lassen.

Im Einzelnen

Richtige Korrektur: Kein „Lohnungerechtigkeitsgesetz“

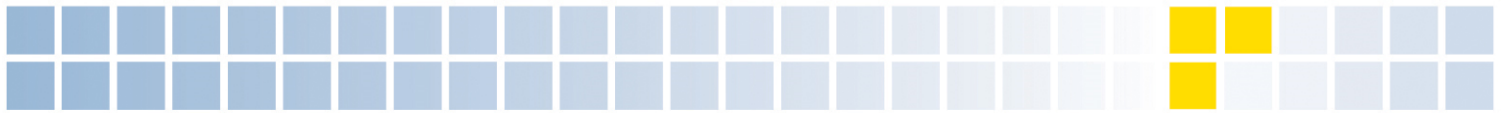
Der Titel des Artikelgesetzes lautet zu Recht nicht mehr "Lohnungerechtigkeitsgesetz", sondern "Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen". Artikel 1 heißt "Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern", kurz "Entgelttransparenzgesetz" (EntgTranspG). Diese Änderung ist sehr begrüßenswert, weil damit zum Ausdruck kommt, dass dieses Gesetz nichts an den unterschiedlichen Erwerbsverläufen von Frauen und Männern und damit an der Einkommensentwicklung ändert. Es wird nicht mehr der irreführende Eindruck erzeugt, als würde dieses Gesetz Lohngerechtigkeit oder auch nur gesamtwirtschaftliche Lohngleichheit erzeugen.

Die Ergebnisse aktueller Studien zur bereinigten Entgeltlücke liegen bei 2–3,8 %.¹ Selbst dieser statistische Wert kann nach Aussage der Forschungsinstitute nicht mit Diskriminierung in Unternehmen oder mit Lohnungerechtigkeit gleichgesetzt werden.² Auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung erklärt in seinem Jahresgutachten 2016/2017, dass der Nutzen des Gesetzes in keinem Verhältnis zum hohen Verwaltungsaufwand für die Betriebe steht.³ Daher ist das Gesetz insgesamt verzichtbar.

¹ Schmidt, Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern im internationalen Vergleich – Empirische Befunde auf Basis des EU-SILC, IW-Report 16/2016, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2016. sowie C. Boll, J. Leppin, Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen, Interpretation, Wirtschaftsdienst 2015, 249ff.

² C. Boll, J. Leppin, Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen, Interpretation, Wirtschaftsdienst 2015, 249ff; Schäfer, H., Schmidt, J. und Stettes, O., Beschäftigungsperspektiven von Frauen – Eine arbeitsmarktwirtschaftliche Analyse im Spiegel der Gleichstellungsdebatte, IW-Positionen – Beiträge zur Ordnungspolitik Nr. 57, IW Köln, 2013.

³ Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten 2016/17 – Zeit für Reformen, 2. November 2016.



A. Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)

Bereits heute ist nach nationalem und europäischem Recht Entgeltdiskriminierung unzulässig. So sieht z. B. das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sieht bei ungerechtfertigten Ungleichbehandlungen bzgl. des Arbeitsentgelts einen Anspruch auf Entschädigung bzw. Schadensersatz gegen den Arbeitgeber vor.

Der Aufwand durch das Auskunftsverlangen und die zusätzlichen Belastungen der Arbeitgeber durch Prüfaufforderungen- und Berichtspflichten stehen in keinem angemessenen Verhältnis zu der bereinigten statistischen Entgeltlücke.

I. Allgemeine Regelungen (§§ 1–9)

Rechtsfolge wegen Benachteiligung durch Mutterschaft unklar (§ 3 Absatz 2)

Die Formulierung in § 3 Absatz 2 Satz 2, wonach ein geringeres Entgelt einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft eine unmittelbare Benachteiligung darstellt, ist unklar, wirft vielfältige Fragen auf und führt so zu Rechtsunsicherheit. Mutterschaft ist Voraussetzung für eine Elternzeit. Keinesfalls darf ein geringeres Entgelt, z. B. durch „verpasste“ Entgeltsteigerungen während der Elternzeit, von dem Verbot betroffen sein. Die Formulierung sollte gestrichen werden. Andernfalls ist eine Erläuterung anhand bestehender gesetzlicher Begriffe notwendig.

Definition gleicher bzw. gleichwertige Tätigkeit entbehrlich (§ 4 Absatz 1 und 2)

Die Definition der gleichen bzw. gleichwertigen Tätigkeit in § 4 Absatz 1 und 2 ist unklar und daher mit erheblicher Rechtsunsicherheit für Arbeitgeber und Beschäftigte verbunden. Darüber hinaus hält die Annahme, dass eine bestimmte Tätigkeit eine immer gleiche, objektive Wertigkeit hat, einer praktischen Überprüfung nicht stand. Entscheidend ist vielmehr der jeweilige unternehmen-

rische Kontext, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird.

Gleichwertigkeitsprüfung bei tarifvertraglichen Entgeltregelungen rechtsklar ausschließen (§ 4 Absatz 5)

Die nun ausdrücklich geregelte Angemessenheitsvermutung für tarifvertragliche Entgeltregelungen (§ 4 Absatz 5) ist noch nicht eindeutig genug formuliert.

Damit sichergestellt ist, dass keine Gleichwertigkeitsprüfung bei Arbeitgebern mit Tarifvertrag erfolgt, sollte vielmehr folgende Klarstellung erfolgen: „Bei tarifvertraglichen Entgeltregelungen wird vermutet, dass § 4 Absatz 4 eingehalten wird.“ Damit gilt die Vermutung, dass eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen ist. Der in § 4 Absatz 5 Satz 2 aufgenommene Zusatz „...sofern die Regelungen nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen“ sollte gestrichen werden, da dieser rein deklaratorisch ist.

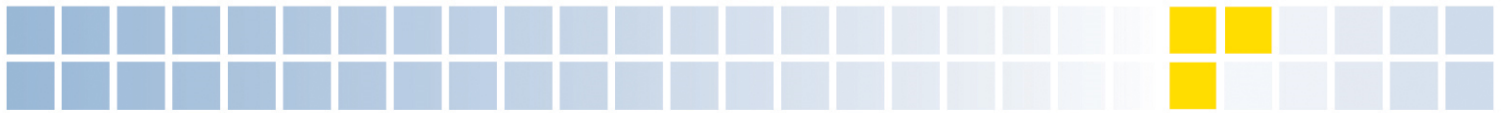
Anwendungsbereich nicht auf Heimarbeiter erstrecken (§ 5 Absatz 2 Nr. 6)

Zu Recht sind anders als in Vorüberlegungen Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter sowie arbeitnehmerähnliche Personen aus dem Anwendungsbereich herausgenommen worden.

Fragen des Arbeitsentgelts können nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffen, nicht aber andere Personen, wie Heimarbeiter nach dem Heimarbeitsgesetz. Deshalb sollte § 5 Absatz 2 Nr. 6, der die Heimarbeiter in den Anwendungsbereich des Gesetzes einbezieht, gestrichen werden.

Vorbeugende Maßnahmen als Schutz unklar (§ 6 Absatz 2)

Die zusätzliche Verpflichtung für Arbeitgeber, die Beschäftigten durch vorbeugende Maßnahmen vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt zu schützen, schafft neue Rechtsunsicherheit.



Vorbeugende Maßnahmen könnten auch die betrieblichen Prüfverfahren umfassen. Die Regelung in § 6 Absatz 2 birgt das Risiko, dass daraus eine Verpflichtung zur Durchführung von betrieblichen Prüfverfahren durch die Hintertür erwächst. § 6 Absatz 2 Satz 2 sollte gestrichen werden.

Festschreibung des Entgeltgleichheitsgebotes überflüssig (§ 7)

Es ist zu begrüßen, dass es keinen Erfüllungsanspruch durch das EntgTranspG gibt. Ein Erfüllungsanspruch wegen Entgeltbenachteiligung ist bereits geltendes Recht (AGG). Doppelungen führen zu Rechtsunsicherheit. Um Missinterpretationen zu vermeiden ist eine Streichung des § 7 notwendig. § 7 stellt eine reine Wiederholung von § 3 („Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts“) dar. Nicht umsonst verweist auch die Gesetzesbegründung zu § 7 auf § 3.

Es ist zu begrüßen, dass kollektiv vereinbarte Ausschlussfristen weitergelten können.

Beschränktes Nutzungsrecht zur Geltendmachung von Rechten auch in Überschrift verdeutlichen (§ 8 Absatz 2)

Es ist richtig, dass im Gesetzentwurf nun deutlich wird, dass die im Auskunftsverlangen erhaltenen Informationen nur auf die Geltendmachung von Rechten im Sinne dieses Gesetzes beschränkt sind und personenbezogene Gehaltsangaben und die Weitergabe an Dritte nicht von dem Nutzungsrecht umfasst sind.

Die Überschrift von § 8 sollte entsprechend an den Inhalt des Absatzes 2 angepasst werden, z. B.: „Unwirksamkeit von Vereinbarungen, Vertraulichkeit“.

Maßregelungsverbot überflüssig, da reine Doppelung (§ 9)

Die Regelung in § 9 ist vor dem Hintergrund der bereits bestehenden Maßregelungsver-

botes im Arbeitsverhältnis in § 612a BGB nicht nur überflüssig, sondern auch noch kontraproduktiv: Die Regelung sollte gestrichen werden, da Doppelungen in der Rechtsordnung wegen der daraus resultierenden Rechtsunsicherheit zu vermeiden sind. Das gilt auch für den Verweis in Satz 3 auf § 16 AGG.

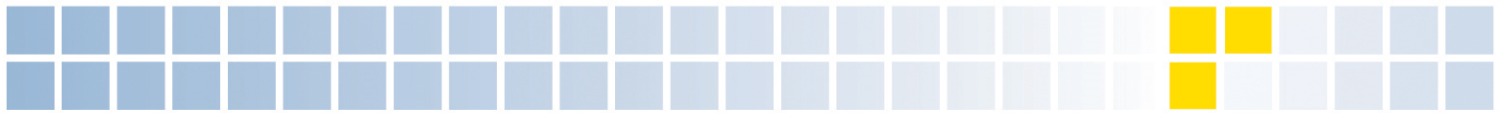
II. Allgemeiner Auskunftsanspruch (§§ 10–16)

Die Vereinfachungen für tarifgebundene Arbeitgeber und die Wahlrechte, den Auskunftsanspruch selbst wahrzunehmen, durch selbst benannte Vertretungen oder über den Betriebsrat wahrnehmen zu lassen, sind zu begrüßen – trotz des weiterhin für den Arbeitgeber mit dem Auskunftsanspruch verbundenen Aufwands.

Positiv ist auch, dass es nun bei tarifgebundenen und -anwendenden Arbeitgebern genügt, tarifliche Regelungen zu nennen und anzugeben, wo diese eingesehen werden können. Um Sozialpartnerschaft und Tarifautonomie wirklich zu stärken, sollte bei tarifgebundenen und tarifyanwendenden Arbeitgebern das Auskunftsverlangen mit dem Hinweis auf die tarifliche Regelung erledigt sein.

Zu kompliziert bleibt die Regelung, dass zusätzlich – auch für Arbeitgeber mit Tarifvertrag – Auskunft zum Medianwert der Entgeltgruppe gegeben werden muss. Dieser Median soll ermittelt werden aus den durchschnittlichen Entgelten der Beschäftigten des anderen Geschlechts innerhalb der gleichen Entgeltgruppe, umgerechnet nach Vollzeitäquivalenten.

Dadurch führt der Auskunftsanspruch zu deutlichem Mehraufwand. Der Arbeitgeber muss Auskunft geben über die Kriterien und Verfahren für die Festlegung des Entgelts sowie über den Median der durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte umgerechnet nach Vollzeitäquivalenten einer eigens zu bestimmenden Vergleichsgruppe.



Die in der Gesetzesbegründung angeführte Behauptung, viele Arbeitnehmerinnen würden den Auskunftsanspruch nicht geltend machen, irritiert nicht nur, weil sich die Aussage allein auf Frauen bezieht. Der Passus auf Seite 70 f. erinnert an den undifferenzierten Duktus des Arbeitsentwurfs vom Dezember 2015: „Es ist gleichwohl nicht davon auszugehen, dass die Arbeitgeber und Betriebsräte von einer unverhältnismäßig hohen Anzahl an Anfragen betroffen sein werden. Viele Frauen werden weiterhin davon absehen, ihr Recht wahrzunehmen. Es sind dieselben Gründe, die Frauen davon abhalten eine Klage auf gleiches Entgelt zu betreiben. Die Frauen befürchten, dass sich die Anfragen nachteilig auf das bestehende Arbeitsverhältnis auswirken. Sie setzen sich vermeintlich in Widerspruch zum Arbeitgeber und hinterfragen ein System, das von den Tarifvertrags- beziehungsweise Betriebsparteien getragen wird.“

Diesen Aussagen fehlt die wissenschaftliche Hinterlegung. Damit setzt sich die Gesetzesbegründung zudem in Widerspruch zu der mit den richtigen Vereinfachungen für tarifgebundene Unternehmen zum Ausdruck gebrachten positiven Haltung gegenüber Tarifverträgen und Sozialpartnerschaft.

Begrifflichkeit „Bruttogrundentgelt“ klargestellen und Gesetzesbegründung anpassen (§ 10 Absatz 1)

Laut § 10 Absatz 1 können Beschäftigte Auskunft zum „monatlichen Bruttoentgelt“ und zu „zwei einzelnen Entgeltbestandteilen“ verlangen. Die Gesetzesbegründung zu § 5 Abs. 1 auf Seite 66 f. scheint allerdings immer noch von einem weiten Entgeltbegriff auszugehen. Richtigerweise muss durchgängig der Begriff „Bruttogrundentgelt“ verwendet werden. Sonst besteht keine Abgrenzung zu den weiteren Entgeltbestandteilen, da diese im weiten Begriff des „Bruttoentgelts“ bereits enthalten sein können. Dies sollte im Gesetzestext klargestellt und im Ausschussbericht bestätigt werden.

Diese Abgrenzung ist ganz entscheidend, denn nach derzeitiger Begrifflichkeit („Brutto-

entgelt“) werden zusätzliche Entgeltbestandteile, wie z. B. Leistungsentgelte, Schicht- und Mehrarbeitszuschläge, Zuschüsse zu Kinderbetreuung oder Fahrtkosten oder auch Jubiläumszahlungen, in das Bruttoentgelt einbezogen, statt sie als zusätzliche Entgeltbestandteile auszuweisen. Ein solcher Einbezug würde das Ergebnis der Auskunft massiv verfälschen. Es muss zwischen Bruttogrundentgelt und einzelnen Entgeltbestandteilen unterschieden werden.

Bezugszeitraum des Auskunftsanspruchs nicht erkennbar (§ 10 Absatz 1)

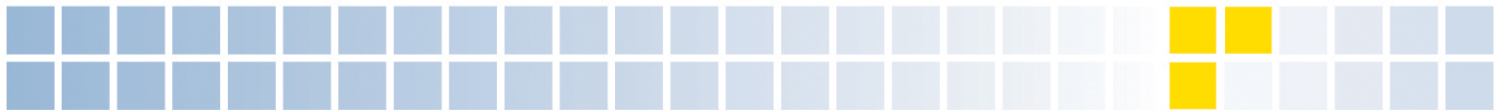
Der Gesetzestext in § 10 Absatz 1 lässt offen, auf welchen Bezugszeitraum sich der Auskunftsanspruch des Beschäftigten beziehen soll. Erst nach der Lektüre der Gesetzesbegründung wird klar, dass sich der Auskunftsanspruch auf das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt des zurückliegenden Kalenderjahres beziehen soll. Der Rechtsklarheit wäre gedient, wenn diese Information Eingang in den Gesetzestext selbst finden würde.

Auskunft zum Bruttogrundentgelt muss genügen (§ 10 Absatz 1)

Es wäre vertretbar, dass Beschäftigte den Median aus den durchschnittlichen tarifvertraglich oder vertraglich geregelten monatlichen Bruttogrundentgelten erfragen können.

Das Recht, zusätzlich zum Bruttogrundentgelt Auskunft zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen erfragen zu können, ist mit erheblichem Mehraufwand und Rechtsunsicherheit für die Arbeitgeber verbunden (§ 10 Absatz 1), insbesondere durch fehlende Vergleichbarkeit und bei der Wahrung des Betriebsfriedens. Ein Problem ist allein schon, wie eine Vergleichsgruppe für die zusätzlichen Entgeltbestandteile festgelegt werden soll, wenn nicht alle Personen aus der Vergleichsgruppe (Vergleichstätigkeit) die gleichen Entgeltbestandteile erhalten.

Am Beispiel eines individuell konfigurierbaren Dienstwagens wird deutlich, wie wenig



sich Beschäftigte mit zusätzlichen Entgeltbestandteilen miteinander vergleichen lassen. So kann ein Dienstwagen oftmals bis zu einem gewissen Bruttolistenpreis nach persönlichen Vorlieben konfiguriert werden. Hier stellt sich die Frage, welcher Wert angesetzt werden müsste.

Das Ziel, mit der Auskunft zu den zusätzlichen Entgeltbestandteilen eine unterstellte mittelbare Diskriminierung aufzudecken, steht nicht im Verhältnis zum damit verbundenen Aufwand.

Die Möglichkeit, zusätzliche Entgeltbestandteile, die über das Grundentgelt hinausgehen, zu erfragen, ist weder im Koalitionsvertrag noch in den Eckpunkten des Koalitionsausschusses vorgesehen.

Vergleichsgruppe für Auskunftsanspruch ist schwer zu bilden (§§ 10 ff.)

Beim Auskunftsanspruch bei Arbeitgebern ohne Tarifvertrag und ohne Betriebsrat wird es vielfach schwer möglich sein, sinnvolle Vergleichsgruppen zu bilden bzw. innerhalb der „Vergleichsgruppe“ eine Vergleichbarkeit herzustellen bzw. unterschiedliche Bezahlung ohne größeren Aufwand zu begründen. Bei den beiden zusätzlichen Entgeltbestandteilen wird dies zusätzlich erschwert.

Der Auskunftsanspruch suggeriert eine Vergleichbarkeit, die in dieser Form nicht gegeben ist. Bei Unternehmen jeder Größenordnung gibt es Funktionen, die so individuell sind, dass eine Vergleichsgruppe nicht sinnvoll gebildet werden kann.

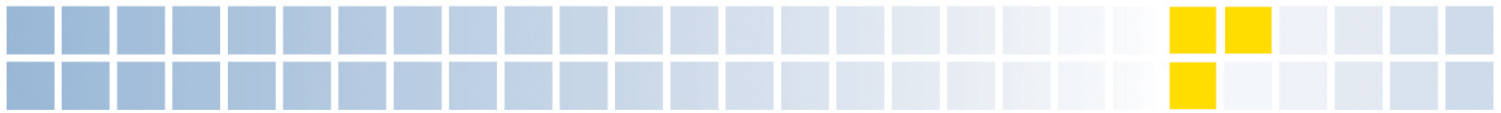
Auch bei Unternehmen mit Tarifvertrag wird sich der Begründungsaufwand erheblich erhöhen, wenn sie eine eventuell unterschiedliche Bezahlung innerhalb einer Entgeltgruppe begründen müssen. Tätigkeiten werden manchmal auch anhand von Faktoren vergütet, die über die reinen Arbeitsanforderungen hinausgehen und schwerer dokumentierbar sind, z. B. besondere Leistungen, Kundenorientierung, Auslandserfahrung in einem bestimmten Unternehmen oder Gremienerfahrung. Oftmals wird auch die berufsspezifische

Erfahrung, die ein Bewerber mitbringt, honoriert, z. B. mit einer Arbeitsmarktzulage. Gerade in großen Unternehmen gibt es oft interne Tätigkeitswechsel von Arbeitnehmern. Das Entgelt dieser Arbeitnehmer kann ohne deren Zustimmung nicht reduziert werden, so dass die Entgeltstruktur in einer Vergleichsgruppe verfälscht würde. Auch müssen in Zeiten des Fachkräftemangels Experten „teuer eingekauft“ werden, wodurch sich ein Entgeltunterschied zum restlichen Kollegium erklären lässt. Im Gesetzentwurf ist aber keine Regelung vorgesehen, wie solche „Sonderfälle“ bei der Berechnung des Medians berücksichtigt werden können.

Ein erhebliches Problem bei der Vergleichbarkeit stellen die in der Praxis verbreiteten Zielvereinbarungen mit variabler Vergütung und Leistungszulagen dar. Überall dort, wo eine variable Vergütung aufgrund von persönlichen Zielerreichungen gezahlt wird, ist eine schematische Vergleichbarkeit der Entgelte kaum zu erreichen und die rechtfertigende Begründung mit viel Aufwand, auch vorherigem Dokumentationsaufwand verbunden.

Je nach Präferenz der Beschäftigten werden z. T. unterschiedlich anspruchsvolle Ziele formuliert, die entgeltmäßig unterschiedlich honoriert werden. Das personalpolitisch sinnvolle und wirkungsvolle Instrument von Zielvereinbarungen kann damit an Attraktivität verlieren. Leistungsunterschiede würden nicht mehr belohnt bzw. beim Entgelt abgebildet werden, weil Unternehmen davon aus Gründen der Rechtsunsicherheit Abstand nehmen würden. Leistungsanreize würden dem Arbeitgeber damit verloren gehen. Leistungsunabhängige Einheitslöhne, die nicht in eine funktionierende Marktwirtschaft passen, wären die Folge. Dies kann auch von Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gewollt sein. Auch sie möchten, dass ihre (ggf. herausragenden) Leistungen wertgeschätzt und entsprechend entlohnt werden.

Die zunehmende Zahl von Berufsausbildungen, Studiengängen, Weiterbildungen und deren Abschlüssen erschwert die Festlegung einer Vergleichsgruppe zusätzlich.



Bei der Ermittlung der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts, die eine Vergleichstätigkeit ausüben, sollte es wenigstens zulässig sein, besondere Konstellationen aus der Bezugsbasis herauszunehmen, damit das Ergebnis nicht verfälscht wird: Dazu zählen u. a. nicht adäquat eingesetzte Mitarbeiter, die z. B. aufgrund tariflicher Regelungen eine Verdienstsicherung (z. B. wegen Alters) erhalten oder aus anderen Gründen einvernehmlich ohne Entgeltkürzungen eine geringwertigere Tätigkeit ausüben, sowie noch zu entwickelnde Mitarbeiter.

Nach dem Entwurf kann ein unterschiedliches Entgelt durch das Vorliegen von arbeitsmarkt-, leistungs- oder arbeitsergebnisbezogenen Kriterien gerechtfertigt sein (§ 3 Absatz 3 Satz 2). Unklar ist, wie der Arbeitgeber die Rechtfertigung beweisen kann, insbesondere bei vergangenheitsbezogenen Sachverhalten, wie folgendes Beispiel veranschaulicht:

Ein Beschäftigter wurde 1997 eingestellt. Er erhielt das zu dieser Zeit übliche Einstiegsgehalt. Dieses hat sich in den letzten 20 Jahren betrieblich entwickelt. Allgemeine Gehaltserhöhungen sowie individuelle Gehaltsverhandlungen haben zu einem Gehalt geführt, das deutlich über einem heutigen Einstiegsgehalt für diese Stelle liegt. Dieses Gehalt fließt nach dem derzeitigen Gesetzesentwurf in den Median des Bruttomonatsentgelts (verbessern in: Bruttogrundergelt) der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts ein. Es würde in einem solchen Fall dem Arbeitgeber kaum gelingen, die 20 Jahre zurückliegende Entgeltfindung sowie die einzelnen Entgelterhöhungen ggf. unter Beweisantritt vor Gericht zu rechtfertigen. Der Arbeitgeber wäre gezwungen, Umstände aus der Vergangenheit darzulegen und zu beweisen, bei denen er damals gar nicht wusste, dass er diese zu Beweiszwecken dokumentieren muss.

Auskunft über personenbezogene Daten: Betriebsfrieden wahren (§§ 10 ff.)

Der Datenschutz und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung dürfen beim Aus-

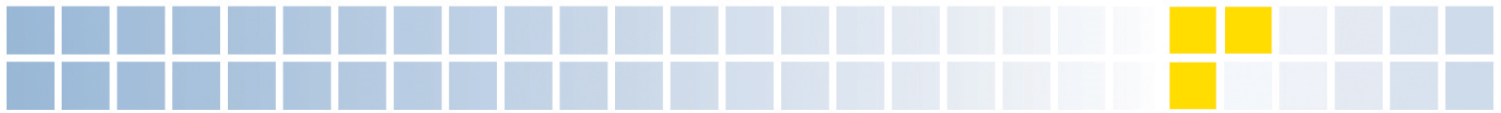
kunftsanspruch nicht verletzt werden. Die Einhaltung des Datenschutzes, auf jeden Fall die Wahrung des Betriebsfriedens, kann für den Arbeitgeber in Fällen schwierig sein, in denen er Personen zwar grundsätzlich einer Vergleichsgruppe zuordnen kann, er zur Erklärung möglicher Entgeltunterschiede oder Unterschiede bei den zusätzlichen Entgeltbestandteilen aber über personenbezogene Daten von Beschäftigten in dieser Gruppe informieren muss, wie z. B. über Abschlussnoten im Ausbildungs- oder Studiengang, Berufserfahrung, besondere Fremdsprachen- und EDV-Kenntnisse oder erfolgsabhängige Vergütungsformen wie Provisionen. Beschäftigte können somit zu „gläsernen Kollegen“ werden.

Die Weitergabe dieser z. T. sehr sensiblen Daten werden viele Beschäftigte nicht wollen, sodass Auskunftsverlangen über die Löhne und Gehälter anderer (vergleichbarer) Beschäftigter unweigerlich zu Widerständen und innerbetrieblichen Konfliktsituationen und Unfrieden in die Betriebe führen werden. Unverständnis und Unzufriedenheit drohen v. a. bei Beschäftigten, die weniger verdienen als die Vergleichsgruppe, auch wenn es dafür sachlich nachvollziehbare Kriterien gibt (z. B. bessere Abschlussnoten, bessere Qualifizierung).

Deshalb sollten die Angaben über alle Entgeltbestandteile, die über das Bruttogrundergelt hinausgehen, aus den genannten Gründen aus dem Anwendungsbereich ausgenommen werden. Dies gilt auch für Sachleistungen, z. B. Dienstwagen oder Kita-Plätze. Sie stellen einen individuellen Wert dar, der je nach Lebenssituation und Persönlichkeit der Beschäftigten unterschiedlich hoch ist und daher nicht für einen objektiven Vergleich herangezogen werden kann.

Stufenmodell zur Frist der erneuten Geltendmachung des Auskunftsanspruchs zu kompliziert (§ 10 Absatz 2 und § 25 Absatz 1)

Die Frist der erneuten Geltendmachung eines Auskunftsanspruchs ist in einem komplizierten Stufenmodell geregelt (§ 10 Absatz 2



und § 25 Absatz 1): Es besteht eine Dreijahresfrist, wenn der Auskunftsanspruch innerhalb von drei Kalenderjahren nach Inkrafttreten und Übergangsfrist erstmals geltend gemacht wird. Anschließend besteht eine Zweijahresfrist. In beiden Fällen besteht eine Ausnahme von der Frist, wenn die oder der Beschäftigte darlegt, dass sich die Voraussetzungen wesentlich verändert haben.

Die Ausnahmeregelung birgt Rechtsunsicherheit, da nicht klar ist, was der unbestimmte Rechtsbegriff „wesentliche Veränderung der Voraussetzungen“ beinhaltet.

Um Rechtsunsicherheit, aber auch (organisierten) Missbrauch zu vermeiden, ist eine längere Frist (drei Jahre für tarifungebundene und fünf Jahre für tarifgebundene und tarifyanwendende Arbeitgeber) ohne Ausnahmen notwendig. Damit würde auch eine Angleichung an die Fristen bei den Berichtspflichten (§ 22 Absatz 1 und 2) erreicht.

Beschäftigtenzahl auf Vollzeitäquivalente umrechnen (§ 12 Absatz 1)

Die Anhebung des Schwellenwerts beim Auskunftsanspruch von 1 auf 200 Beschäftigte ist zu begrüßen (§ 12 Absatz 1). Im ersten Arbeitsentwurf bestand der Auskunftsanspruch noch in Betrieben jeder Größe. Die BDA hätte sich eine Grenze von 500 Beschäftigten gewünscht, da dies dem Koalitionsvertrag entsprechen und mittelständische Unternehmen entlasten würde, sie hält den gefundenen Kompromiss mit deutlichen Verbesserungen für Arbeitgeber mit Tarifvertrag und Betriebsrat in der Abwägung jedoch für zielführender.

Die Schwellenwertberechnung darf jedoch nicht pro Kopf erfolgen, sondern es muss eine Umrechnung des Arbeitszeitvolumens von Teilzeitkräften in Vollzeitäquivalente vorgesehen werden. Dies würde gerade mittelständische Betriebe entlasten. Eine solche Umrechnung ist dem Entwurf nicht fremd: Beim Auskunftsanspruch wird zur Medianberechnung selbstverständlich eine Umrechnung in Vollzeitäquivalente vorgegeben.

Vergleichsgruppe auf mindestens zehn Beschäftigte erhöhen (§ 12 Absatz 3)

Die Möglichkeit eines Auskunftsverweigerungsrechts, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird, (§ 12 Absatz 3) geht nicht weit genug.

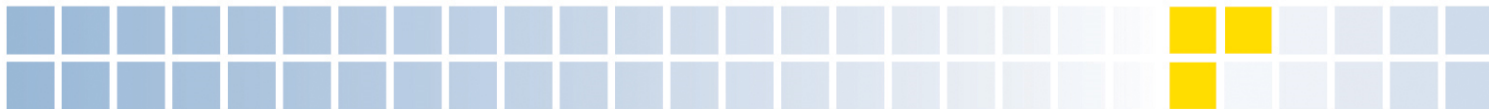
Um den datenschutzrechtlichen Bedenken gerecht zu werden, sollte wenigstens eine Beschränkung des Auskunftsanspruchs durch deutlich höhere Schwellenwerte, als nun in § 12 Absatz 3 vorgesehen, ermöglicht werden. Andernfalls sind aufgrund einer zu geringen Größe der Vergleichsgruppen Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich. Die Mindestvergleichsgruppengröße sollte daher auf zehn Personen erhöht werden.

Ein Auskunftsverweigerungsrecht sollte auch dann bestehen, wenn aufgrund von Veränderungen in der Vergleichsgruppe Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind. Wenn z. B. Beschäftigte jeweils nach einer Neueinstellung eine Auskunft einfordern, ließen sich durch die Veränderungen zur vorigen Auskunft Rückschlüsse auf die Entgeltgröße der neueingestellten Person ziehen. Dies sollte keine "wesentliche Veränderung" im Sinne des Gesetzes sein und entsprechend in der Gesetzesbegründung klargestellt werden.

Erweiterung des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 13 Absatz 3) entbehrlich

Die Pflicht des Arbeitgebers, die Listen über die Löhne und Gehälter nach Geschlecht aufzuschlüsseln (§ 13 Absatz 3), würde eine Erweiterung des § 80 Absatz 2 Satz 2 BetrVG darstellen. Auch gemäß § 80 Absatz 2 Satz 2 BetrVG ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die vorzulegenden Listen auszuwerten bzw. aufzuschlüsseln.

Die Aufschlüsselung nach Geschlecht ist nicht erforderlich, da aus der Namensangabe das Geschlecht der Arbeitnehmer abgeleitet werden kann. Die Pflicht zur Aufschlüsselung sollte gestrichen werden.



Klarstellung zu leitenden Angestellten wichtig – aber systematisch anders zu verorten (§ 13 Absatz 4)

Die Klarstellung in § 13 Absatz 4, dass sich leitende Angestellte für ihr Auskunftsverlangen an den Arbeitgeber und nicht an den Betriebsrat wenden, ist wichtig. Leitende Angestellte gehören nicht zu den Arbeitnehmern, deren Interessen vom Betriebsrat vertreten werden.

Es ist allerdings unsystematisch, dass diese Regelung im Abschnitt zu den „Aufgaben und Rechten des Betriebsrates“ neu aufgenommen wurde. Durch die Aufnahme dieser Regelung im Kapitel „Aufgaben und Rechte des Betriebsrates“ wird fälschlicherweise der Eindruck erweckt, dass der Betriebsrat auch eine Rolle beim Auskunftsanspruch bzgl. der Gehälter der leitenden Angestellten spiele.

Die Klarstellung sollte an anderer Stelle im Gesetzentwurf verortet werden, um Missverständnisse zu vermeiden.

Echtes Wahlrecht zu Auskunftsanspruch bei tarifgebundenen und -anwendenden Arbeitgebern nötig (§ 14)

Die Möglichkeit des Arbeitgebers, den Auskunftsanspruch selbst wahrzunehmen, durch selbst benannte Vertretungen oder über den Betriebsrat wahrnehmen zu lassen, ist zu begrüßen. Das Verfahren des Auskunftsanspruchs ist jedoch zu kompliziert und in sich teils widersprüchlich.

Der Betriebsrat soll den Arbeitgeber in anonymisierter Form über die Auskunftsbegehren informieren (§ 14 Absatz 1 Satz 3). Dies ist bürokratisch und widerspricht der vorgesehenen Möglichkeit des Arbeitgebers, die Auskunft in bestimmten Fällen selbst zu übernehmen. Dazu muss der Name der oder des Auskunftersuchenden bekannt sein.

Nach § 14 Absatz 3 Satz 2 hat der Arbeitgeber – sofern kein Betriebsrat besteht – die Tarifvertragsparteien sogar dann zu informieren, wenn er selbst die Auskunft übernommen hat. Dies stellt eine zusätzliche Informa-

tionspflicht dar, die keinerlei Mehrwert bietet, sondern im Zweifelsfall auch noch die Tarifvertragsparteien mit einer Informationsfülle und Bürokratie belastet.

Angabe zum Geschlecht der Vergleichsgruppe streichen (§ 15 Absatz 4)

§ 15 Absatz 4 Satz 1, wonach Arbeitgeber oder Betriebsrat angeben müssen, inwiefern die Vergleichstätigkeit überwiegend von Beschäftigten des anderen Geschlechts ausgeübt wird, ist entbehrlich und führt zu zusätzlichem Aufwand.

Der Auskunftsanspruch nach § 10 und die notwendigen Angaben zur Vergleichstätigkeit nach § 11 erstrecken sich nicht auf die Angabe, inwiefern die benannte Vergleichstätigkeit überwiegend von Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeführt wird.

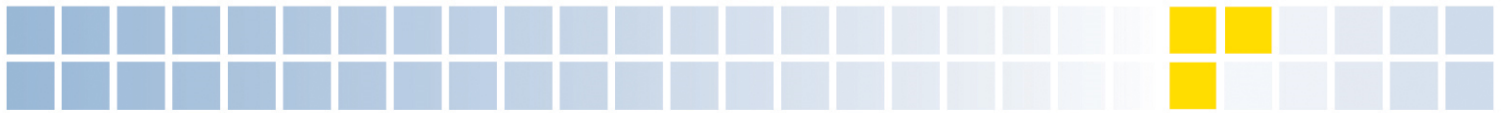
Beweislastumkehr beim Auskunftsanspruch nicht gerechtfertigt (§ 15 Absatz 5)

Bei der in § 15 Absatz 5 vorgesehenen Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers handelt es sich um eine Ausnahme von dem rechtlichen Grundsatz, dass jede Partei die Beweislast für die tatsächlichen Voraussetzungen der ihr günstigen Rechtsnormen trägt.

Insbesondere vergangenheitsbezogene Sachverhalte, z. B. höhere Einstiegsgehälter in der Vergangenheit, können Arbeitgeber vor Probleme bei der Beweislast stellen. Zumindest sollte daher klargestellt werden, dass der Arbeitgeber die Beweisverteilung durch eine nachträgliche Auskunft wieder herstellen kann.

III. Betriebliche Prüfverfahren (§§ 17–20)

Es ist zu begrüßen, dass die Prüfverfahren nicht mehr verpflichtend, sondern freiwillig sind und dass der Drei- bzw. Fünfjahresturnus, der vorgegebene Prüfzeitraum und die Pflicht zur betriebsinternen Veröffentlichung



gestrichen wurden, denn bindende Vorgaben sind nicht mit einer Freiwilligkeit vereinbar.

Richtig ist auch, dass der Arbeitgeber ein Wahlrecht bei den Analysemethoden und Arbeitsbewertungsverfahren hat (§ 18 Absatz 2) und dass die Vorgabe gestrichen wurde, dass nur von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) zertifizierte Verfahren zugelassen sind. Die Anträge der Fraktionen Die Linke⁴ und Bündnis 90/Die Grünen⁵, die eine deutliche Ausweitung der Befugnisse der ADS fordern, sind abzulehnen, da die ADS nicht über eine ausreichende personal- und tarifpolitische Fachkompetenz verfügen kann wie die Betriebs- und Sozialpartner.

Die bisherige Erfahrung mit betrieblichen Prüfverfahren zeigt, dass diese nur mit sehr hohem Mehraufwand möglich sind. Betriebliche Prüfverfahren sind hoch arbeitsaufwendig und teuer, da die betriebsindividuellen Entgeltstrukturen jeweils in einem extern vorgegebenen Berechnungssystem abgebildet werden und dabei alle Daten verwendet werden müssen, die bei der Lohnbemessung berücksichtigt worden sind, im Abrechnungssystem des Unternehmens aber nicht zwingend enthalten sind, wie z. B. Sachleistungen. Wenn das Entgeltanalyseinstrument nicht die identischen Entgeltstrukturdaten vorsieht, wie sie der Arbeitgeber einpflegt, muss dies quasi per Hand nachgetragen werden.

Bei der Durchführung von Entgeltprüfverfahren ist zu beachten, dass Entgeltsysteme sehr komplex sein können. Nur einige Beispiele: Ein hoher Mehraufwand wird z. B. für solche Unternehmen entstehen, deren Entgeltsystem auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen zur Vergütung basiert. In vielen Branchen werden die Entgelttarifverträge auf regionaler Ebene und nicht bundesweit vereinbart. Unternehmen, die in verschiedenen Tarifgebieten vertreten sind, müssten dann für jede einzelne dieser Tarifregionen die für

ihre Arbeitnehmer geltenden Entgeltsysteme überprüfen und vergleichen. In einigen Branchen wird zwischen eigenen Tarifwerken für Arbeiter und Angestellte unterschieden.

Die Aufforderung zu Entgeltprüfverfahren ist auch ohne die Verpflichtung ein Konjunkturprogramm für Unternehmens- und Personalberatungen, ohne deren Unterstützung mit entsprechender Informationstechnik bei der Analyse sowie deren Beratung bei der Auswertung der Ergebnisse die Durchführung eines Prüfverfahrens für Unternehmen in aller Regel nicht zu bewerkstelligen sein wird.

Tarifgebundene und -anwendende Unternehmen von Aufforderung ausnehmen (§§ 17–18)

Entgegen der Vorstellung der Fraktion Die Linke, sind bei Unternehmen, die Tarifverträge anwenden, die Entgeltsysteme bereits vergleichbar, transparent und ausschließlich funktionsbezogen, d. h. personenunabhängig. Hier sollte die nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG)⁶ den Tarifverträgen zukommende materielle Richtigkeitsgewähr vor bürokratischen Belastungen schützen.

Bei Tarifverträgen ist nach dieser Rechtsprechung des BAG wegen des Verhandlungsgleichgewichts der Tarifvertragsparteien davon auszugehen, dass die vereinbarten tariflichen Regelungen ebenso den Interessen der Arbeitnehmer wie der Arbeitgeber gerecht werden.⁷ Der Antrag der Fraktion Die Linke, die Tarifvertragsparteien zu verpflichten, „diskriminierende Entgeltsysteme abzubauen“⁸, Entgeltgleichheitspläne zu erstellen und ggf. Entgeltgleichheitskommissionen einzusetzen, ist somit überflüssig. Gleiches gilt für den Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, der u. a. eine Überprüfung

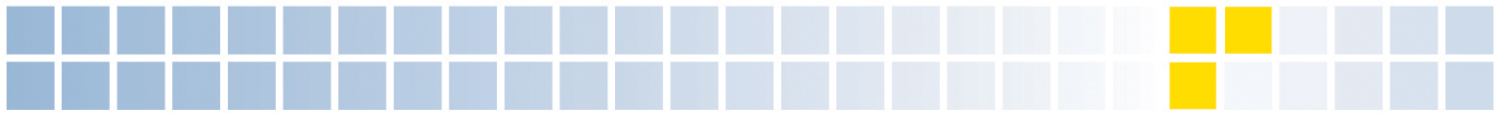
⁴ Antrag der Fraktion Die Linke, BT-Drucksache 18/4321, 2015.

⁵ Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, BT-Drucksache 18/6550, 2015.

⁶ Vgl. allein BAG vom 18.03.2015 – 7 AZR 272/13 – NZA 2015, S. 821–825, Rn. 26 m.w.N.

⁷ Vgl. BAG, a.a.O., Rn. 26.

⁸ Antrag der Fraktion Die Linke, BT-Drucksache 18/4321, 2015.



aller tariflichen wie auch nichttariflichen Entgeltregelungen fordert.⁹

Tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber sollten von der Aufforderung zur Durchführung eines Prüfverfahrens ausgenommen werden, um der Bedeutung von Tarifverträgen gerecht zu werden und der Gefahr einer Überprüfung von Tarifverträgen entgegenzuwirken.

Freiwilligkeit konsequent durchhalten – Regelmäßigkeit streichen (§§ 17–20)

Da die Prüfverfahren nun freiwillig sind und der Fünfjahresturnus, der vorgegebene Prüfzeitraum und die Pflicht zur betriebsinternen Veröffentlichung gestrichen wurden, müsste konsequenterweise auch gestrichen werden, dass Prüfverfahren „regelmäßig“ durchgeführt werden sollen. Je mehr Regulierung mit der Maßnahme verbunden ist, desto geringer ist der Anreiz, sie durchzuführen.

Es sollte zudem klarstellend geregelt werden, dass die einmalige Durchführung eines Prüfverfahrens keine Verpflichtung zur erneuten Durchführung in der Zukunft auslöst.

Die Gesetzesbegründung macht widersprüchliche Angaben zur Prüfung von Tochterunternehmen. Auf S. 84 der Begründung ist zudem von einer „*Prüfungspflicht*“ die Rede. Statt zu Rechtsunsicherheit beizutragen, sollten alle verpflichtenden Vorgaben zum Prüfverfahren gestrichen werden, da sonst der freiwillige Charakter nicht beachtet wird.

Keine indirekte Aufforderung zur Überprüfung der Gleichwertigkeit (§ 18 Absatz 3)

Richtig ist die Klarstellung, dass bei Arbeitgebern mit Tarifvertrag keine Verpflichtung zur Überprüfung von Tarifverträgen, insbesondere mit Blick auf die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten, erfolgt (§ 18 Absatz 3). Die

Norm sollte so formuliert sein, dass überhaupt keine Überprüfung erfolgt.

Weitere Regelung zur Beseitigung von Entgeltbenachteiligungen ist nicht erforderlich (§ 19)

Die Regelung zur Beseitigung von Entgeltbenachteiligungen wurde deutlich vereinfacht (§ 19), sollte aber vollständig gestrichen werden. Bereits nach dem AGG und durch § 3 ist rechtssicher festgeschrieben, dass eine festgestellte Ungleichbehandlung behoben werden muss.

Rechte des Betriebsrats ausreichend (§ 20 Absatz 1)

Zu Recht ist das betriebliche Prüfverfahren nicht mitbestimmungspflichtig. Zu begrüßen ist, dass die Unterrichtung über das betriebliche Prüfverfahren genügt. Die nun gestrichene Beratungspflicht (§ 20 Absatz 1) war vom Koalitionsvertrag nicht gedeckt.

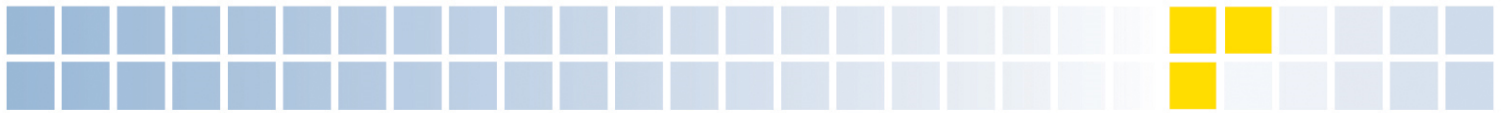
Information an Beschäftigte über das Prüfverfahren sollte freiwillig bleiben (§ 20 Absatz 2)

Laut § 20 Absatz 2 müssen die Beschäftigten über die Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens informiert werden. Dies steht im Widerspruch zu § 18 Absatz 4, wonach die Ergebnisse zusammengefasst und betriebsintern veröffentlicht werden können – nicht müssen.

Eine Pflicht zur Veröffentlichung widerspricht der Freiwilligkeit des Verfahrens und mindert den Anreiz, das Verfahren freiwillig durchzuführen. § 20 Absatz 2 sollte daher gestrichen werden.

Der Verweis auf das Betriebsverfassungsgesetz (§ 20 Absatz 2 Satz 2) ist zudem entbehrlich, da es lediglich die geltende Rechtslage wiedergibt.

⁹ Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, BT-Drucksache 18/847, 2014.



IV. Berichtspflicht (§§ 21–22)

Es ist zu begrüßen, dass die Berichtspflicht nur für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten besteht, die ohnehin einen Lagebericht nach dem Handelsgesetzbuch (HGB) abgeben müssen, und nicht für alle Unternehmen ab 500 Beschäftigten (§ 21 Absatz 1).

Es ist positiv, dass die Berichtspflicht zu Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren und die umfangreichen statistischen Angaben gestrichen wurden, denn sie waren weder vom Koalitionsvertrag noch den Eckpunkten des Koalitionsausschusses gedeckt.

Die gemäß § 21 vorgesehenen, nach Geschlecht aufgeschlüsselten Angaben zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten und zur durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sind nicht im Koalitionsvertrag oder den Eckpunkten des Koalitionsausschusses vorgesehen. Statistische Erhebungen, z. B. zur Arbeitszeit, sind Aufgabe von wissenschaftlichen Instituten, die dem auch nachgehen, bzw. ist die Evaluation Aufgabe der Bundesregierung. Unternehmen wirken aktiv bei Befragungen, z. B. im Rahmen des IAB-Betriebspanels, mit, um ein authentisches Bild über die Unternehmensrealität darzustellen.

Die ab dem zweiten Bericht geforderten Angaben zu den Veränderungen zum letzten Berichtszeitraum ergeben sich aus dem Vergleich zum Vorjahresbericht. Eine zusätzliche Berichtspflicht hierzu schafft einen weiteren unverhältnismäßigen Aufwand, der allenfalls der Vereinfachung der Evaluation der Bundesregierung dient. Wissenschaftliche Unterstützungsleistung sollte nicht Aufgabe von Arbeitgebern sein.

Die vorgesehene Begründungspflicht (§ 21 Absatz 1 Satz 2) für den Fall, dass ein Unternehmen keine Maßnahme ergriffen hat, ist unverhältnismäßig, da sich der negative Effekt („Imageschaden“) bereits dadurch einstellt, dass keine Maßnahmen dargestellt werden können.

Es ist begrüßenswert, dass der Bericht dem Lagebericht als Anlage beizufügen ist und nicht in den Lagebericht selbst integriert werden muss. Dies erspart den Unternehmen zumindest unnötigen bürokratischen Aufwand, der durch die Vorgaben zur Aufstellung eines Lageberichts nach § 289 Handelsgesetzbuch (HGB) entsteht.

Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer aus den statistischen Angaben herauslassen (§ 21 Absatz 2 Nr. 1)

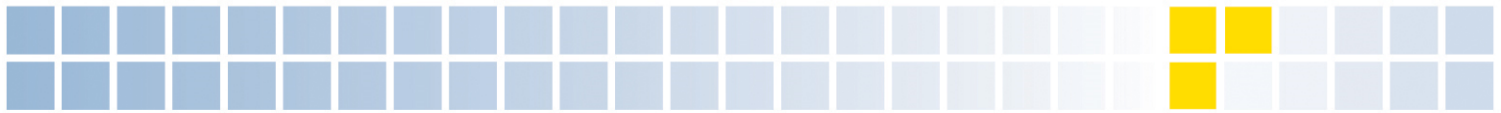
Der Gesetzesbegründung zufolge sollen Arbeitnehmer, die dem berichtspflichtigen Unternehmen zur Arbeit überlassen sind, in den Bericht nach § 21 Absatz 2 Nr. 1 einbezogen werden (vgl. S. 90 zu Absatz 2 Nummer 1). Dies widerspricht dem Beschäftigtenbegriff in § 5 Absatz 2 und der Tatsache, dass Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer nicht Beschäftigte des Einsatzbetriebes, sondern Beschäftigte des verleihenden Arbeitgebers sind und dort „mitgezählt“ werden.

Ausnahmen von der Berichtspflicht für Unternehmen, die bereits über Vergütungsstrukturen berichten müssen (§ 21)

Eine zusätzliche Berichtspflicht sollte nicht für diejenigen Unternehmen gelten, die schon nach heutigem Recht über ihr Vergütungssystem zu berichten haben oder insoweit staatlicher Aufsicht unterliegen. Dies gilt für die Unternehmen der Versicherungs- und Bankenbranche, weil sie, z. B. durch Solvency II oder die Institutsvergütungsverordnung, bereits verpflichtet sind, interne und externe Vergütungsberichte sowie Vergütungsleitlinien zu erstellen. Es ist nicht nachvollziehbar, dass nun der nächste Vergütungsbericht gesetzlich eingefordert wird. Ein weiterer Bericht ist für diese Unternehmen nicht zumutbar und erhöht auch keine Transparenz.

V. Evaluation (§ 23)

Die Bundesregierung soll laufend die Wirksamkeit des Gesetzes evaluieren und alle



vier Jahre über die Ergebnisse informieren, erstmals aber zwei Jahre nach Inkrafttreten. Der Zeitraum zur erstmaligen Evaluation ist deutlich zu kurz angesetzt und sollte verlängert werden, da sich Veränderungen innerhalb von zwei Jahren nicht verlässlich darstellen lassen.

In die Evaluation soll auch die Stellungnahme der Sozialpartner miteinbezogen werden. In der Gesetzesbegründung heißt es dazu u. a.: *„Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass die Entgeltungleichheit ohne das Mitwirken der Sozialpartner nicht beseitigt werden kann. Sie sind die verantwortlichen Akteure für die Lohngestaltung“*. Dieser Passus in der Gesetzesbegründung darf nicht den Eindruck erwecken, dass sich aus Tarifverträgen eine Entgeltdiskriminierung ergibt. Eine solche Unterstellung ist nicht zutreffend und inakzeptabel.

VI. Übergangsbestimmungen (§ 25)

Übergangszeitraum verlängern (§ 25 Absatz 1)

Die Übergangsfrist von sechs Monaten ist zu kurz, da die Arbeitgeber umfassende Voraussetzungen schaffen müssen, um die neuen gesetzlichen Vorgaben erfüllen zu können. Daher sollte der Übergangszeitraum auf mindestens ein Jahr verlängert werden.

Übergangsbestimmungen zur Berichtspflicht an die betriebliche Praxis anpassen (§ 25 Absatz 2 und Absatz 3)

§ 25 Absatz 2 und Absatz 3 sind unklar und sollten überarbeitet werden: Die Absätze beziehen sich auf Kalenderjahre, während sich Lageberichte nach HGB auf Geschäftsjahre beziehen (§ 264 Absatz 1 Satz 3 HGB). Ein Geschäftsjahr *kann* deckungsgleich mit dem Kalenderjahr sein, muss es aber nicht. Das Ende eines Geschäftsjahres kann z. B. immer im September sein. Dies muss in der Norm beachtet werden.

Nach Absatz 2 müsste der Bericht erstmals *im* Jahr 2018 erstellt werden („im Jahr, das dem Kalenderjahr des Inkrafttretens dieses

Gesetzes folgt“). Gemäß Absatz 3 bezieht sich der erste Bericht auf das Jahr 2016 („umfasst der Berichtszeitraum für den ersten Bericht nur das letzte abgeschlossene Kalenderjahr, das dem Jahr des Inkrafttretens dieses Gesetzes vorgeht“).

Demnach müsste *im* Jahr 2018 ein Bericht *für* das Jahr 2016 erstellt werden. Dies ergibt keinen Sinn – insbesondere dann nicht, wenn kein Gleichlauf von Kalender- und Geschäftsjahr vorliegt.

Stattdessen sollte es heißen:

„(2) Der Bericht nach § 21 ist erstmals im darauf folgenden Geschäftsjahr für das letzte abgeschlossene Geschäftsjahr zu erstellen, das auf das Jahr [einsetzen: Angabe des Kalenderjahres des Inkrafttretens dieses Gesetzes] folgt.

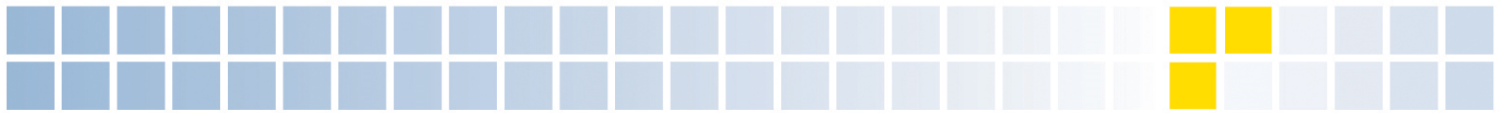
(3) Abweichend von § 22 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 Satz 2 umfasst der Berichtszeitraum für den ersten Bericht nur das letzte abgeschlossene Geschäftsjahr.“

Mit diesem Formulierungsvorschlag würde sich der Bericht auf das vollständige letzte Geschäftsjahr beziehen, das nach dem Jahr 2017 folgt, z. B. gäbe es (bei Gleichlauf von Geschäftsjahr und Kalenderjahr) einen Bericht für das Jahr 2018, der im Jahr 2019 veröffentlicht wird.

B. Änderungen des SGB III (Artikel 2)

Zusätzliche Vorschrift zu geschlechtersensibler Beratung entbehrlich

Die Idee einer geschlechtersensiblen Beratung bei der Ausbildungs-, Studien- und Berufswahl ist richtig, die nun vorgesehene neue gesetzliche Vorschrift im SGB III hierzu ist jedoch entbehrlich: Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist bereits jetzt verpflichtet, geschlechtsneutral zu beraten. Dies ist in § 1 SGB III bereits als Prinzip vorgesehen: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Prinzip der Arbeitsförderung zu verfolgen.“



Eine Konkretisierung speziell mit Blick auf die Beratung bringt keinen Mehrwert und ist nicht erforderlich: Die Selbstverwaltung in der BA und mit ihr die Sozialpartner in Verwaltungsrat und Verwaltungsausschüssen sind für die strategische Ausrichtung der BA innerhalb des gesetzlichen Rahmens zuständig und legen hier schon jetzt besonderen Wert auf eine ausgewogene Beratung und Förderung von Frauen und Männern. Der Verwaltungsrat lässt sich hierzu regelmäßig informieren und diskutiert Ansätze für weitere Verbesserungen. Dies gilt insbesondere auch für eine gendersensible Berufsberatung.

Zudem ist aktuell eine Arbeitsgruppe aus Verwaltung und Verwaltungsrat in der BA damit befasst, weiterführende Konzepte und Ansätze für eine klischeefreie Beratung auszuarbeiten, u. a. mit dem Ziel, Frauen und Männer an Berufe heranzuführen, die nicht dem bisherigen Berufswahlspektrum entsprechen. Dazu gehören essenziell auch Informationen über Karriere- und Einkommensperspektiven.

Auch sind die Beauftragten für Chancengleichheit der BA in zahlreiche Initiativen des Bundesfamilienministeriums zur klischeefreien Beratung eingebunden.

C. Bürokratie und Erfüllungsaufwand

Keine Ausnahme der „One in, one out“-Regel

Der vorgelegte Gesetzentwurf verstößt gegen die „One in, one out“-Regel der Bundesregierung, nach der zusätzliche Bürokratie nur geschaffen werden darf, wenn in gleichem Umfang bestehende Bürokratie abgeschafft wird. Dies sollte bei einer späteren Entscheidung berücksichtigt werden.

Die im Gesetzentwurf erfolgte Berufung auf Art. 157 AEUV begründet keinen Ausnahmetatbestand der „One in, one out“-Regel. Der Gesetzentwurf setzt weder EU-Vorgaben noch EuGH-Rechtsprechung 1:1 um. Das Regelungsvorhaben des EntgTranspG geht über von Art. 157 AEUV und der Richtlinie

2006/54/EG vorgegebene Maß hinaus, da Art. 157 AEUV keine unmittelbare Wirkung für „gleichwertige Arbeit“ entfaltet. Der Gesetzentwurf geht jedoch von einer 1:1-Umsetzung des „Gebotes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ aus, anderslautende EuGH-Rechtsprechung gibt es zu dieser Frage nicht. Zudem ist nicht ersichtlich, dass der EuGH eine Vertragsverletzung durch die Bundesrepublik Deutschland im Hinblick auf „equal pay“ festgestellt und der Bundesregierung einen entsprechenden Handlungsauftrag gegeben hat.

Neu verursachter Erfüllungsaufwand zu niedrig

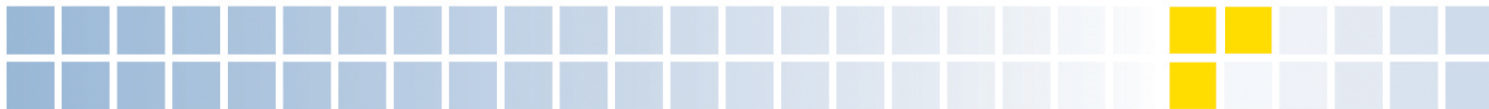
Die vorgelegte Berechnung des jährlichen Erfüllungsaufwands für die Wirtschaft ist deutlich zu niedrig angesetzt. Die durch neue Bürokratie verursachten Kosten für die Wirtschaft müssen nach oben korrigiert werden.

Die Angaben zum einmaligen und jährlichen Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft erscheinen zunächst rechnerisch plausibel. Allerdings wird bei den Informationspflichten verkannt, dass sich die einzelnen Tätigkeiten nur schwerlich in den angegebenen Minutenschritten bewerkstelligen lassen. Hier müsste eine großzügigere Schätzung erfolgen. Auch Schulungskosten der Betriebsräte bzgl. des Auskunftsanspruchs tauchen nirgendwo auf, auch nicht beim einmaligen Erfüllungsaufwand. Gleiches gilt für den Arbeitgeber bzw. die Personen, die er mit der Wahrnehmung seiner Aufgaben betraut hat. Erfolgt die Auswertung durch ein Beratungsunternehmen, verursacht dies ebenfalls Kosten.

Insbesondere bei folgenden Pflichten ist noch nachzubessern:

Auskunftsanspruch:

Hier ist nicht absehbar, wie viele Beschäftigte diesen Anspruch wahrnehmen werden. Die Annahme von 1 % der Beschäftigten erscheint zu niedrig. Zudem wurde nicht berücksichtigt, dass nach § 11 Absatz 1 Satz 2 Auskunft zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen verlangt werden kann. Die Be-



schaffung und die Aufbereitung durch tarifgebundene Arbeitgeber wird deutlich mehr Zeit in Anspruch nehmen als die veranschlagten 15 Minuten. Und auch bei tarifungebundenen Arbeitgebern wird insbesondere die Datenaufbereitung länger dauern.

Prüfverfahren:

Hier muss berücksichtigt werden, dass es in den meisten Unternehmen keine zu den Entgeltprüfverfahren passende verlässliche Datenlage gibt, sondern diese erst erstellt werden muss. Oft müssen einzelne Bestandteile erst mit viel Aufwand händisch nachgetragen werden, wenn das Prüfinstrument nicht die identische Struktur vorsieht, wie sie der Arbeitgeber einpflegt. Es ist nicht davon auszugehen, dass alle Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten bereits über die technischen bzw. digitalen Voraussetzungen verfügen. Daher muss hier der einmalige Erfüllungsaufwand stärker berücksichtigt werden.

Berichtspflichten:

Bei der Erstellung des Berichts ist davon auszugehen, dass die Personalabteilungen allein ohne externe Dienstleister sehr viel mehr Zeit als veranschlagt investieren müssen.

Zum Erfüllungsaufwand zählt des Weiteren auch der Sach- und Anschaffungsaufwand. Im Gesetzentwurf wird davon ausgegangen, dass keinerlei Sachkosten anfallen. Begründet wird diese Annahme im Folgenden allerdings nicht. Hier ist eine Nachprüfung angezeigt.

Die Annahme ist lebensfremd, dass bzgl. der Vorgabe 1 bei der Benennung von Vertreterinnen und Vertretern der Tarifvertragsparteien auf Arbeitgeberseite nur die 50 Mitgliedsverbände der BDA als Ansprechpartner angesehen werden und jeweils einen Ansprechpartner benennen. Neben den Bundesfachverbänden schließen auch regionale oder Landesverbände Tarifverträge. Die Fallzahl ist dementsprechend zu erhöhen.

Bei ca. 14 Mio. Beschäftigten in ca. 18.500 Unternehmen mit mehr als 200 Mit-

arbeitern und der Annahme, dass nur ein Bruchteil der betroffenen Arbeitnehmer bzw. Betriebsräte von dem Auskunftsanspruch Gebrauch macht, dürfte der Erfüllungsaufwand durch das Gesetz – ohne die Kosten für notwendige Entgeltanpassungen – schnell einen bis zu zweistelligen Millionenbeitrag erreichen. Die Schätzungen des Gesetzentwurfs, der von Bürokratiekosten (inklusive Erfüllungsaufwand) von gerade mal rd. 2,97 Mio. € ausgeht, ist vor diesem Hintergrund nicht nachvollziehbar.

D. Ursachen für unterschiedliche Erwerbsverläufe von Frauen und Männern

Unterschiedliche Erwerbsverläufe begründen gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschied

Wissenschaftliche Untersuchungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung¹⁰, des Statistischen Bundesamtes¹¹, des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts¹² sowie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln¹³ bestätigen, dass der weit überwiegende Anteil des gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschieds auf Faktoren zurückzuführen ist, die in der persönlichen Erwerbsbiografie begründet liegen. Dazu zählen:

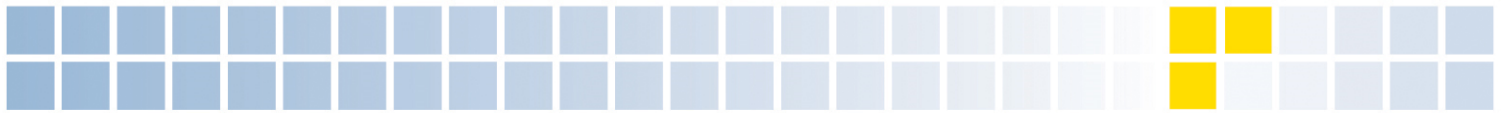
- **häufigere Erwerbsunterbrechungen**, vor allem aufgrund familiärer Verpflichtungen sowie falsche Anreize zugunsten der klassischen Alleinverdienerehe durch das Steuer- und Sozialversicherungsrecht: Zwar ist die durchschnittliche Dauer familienbedingter Erwerbsunterbrechungen in den letzten Jahren erfreulicherweise zurückgegangen. Dennoch

¹⁰ Busch, A., Holst, E., Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären, Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 15, 2008.

¹¹ Stat. Bundesamt, Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland bei 21 %, Pressemitteilung Nr. 097 vom 16. März 2016.

¹² C. Boll, J. Leppin, Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen, Interpretation, Wirtschaftsdienst 2015, 249ff.

¹³ Schmidt, Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern im internationalen Vergleich – Empirische Befunde auf Basis des EU-SILC, IW-Report 16/2016, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2016.



steigen selbst Mütter, die wieder in den Beruf zurückkehren, durchschnittlich 1 Jahr und 7 Monate komplett aus.¹⁴

- das **geringere Arbeitszeitvolumen** von Frauen: 2015 arbeiteten Frauen pro Woche durchschnittlich neun Stunden kürzer in einer Erwerbsbeschäftigung als Männer, was einer Arbeitszeitlücke von 23 % entspricht.¹⁵ Rund 47 % aller abhängig beschäftigten Frauen arbeiteten 2015 in Teilzeit und oft in geringem Stundenumfang.¹⁶ Die durchschnittliche Wochenstundenzahl teilzeitbeschäftigter Frauen in Deutschland lag 2015 bei 19,6 Stunden.¹⁷ Die hieraus resultierenden Unterbrechungen in der beruflichen Entwicklung und die damit einhergehende geringere Berufserfahrung können zu Verzögerungen bei beruflichen Karriere- und Verdienstaussichten führen.
- die **Berufswahl**: Frauen bevorzugen überwiegend Berufe und Branchen, in denen weniger gezahlt wird (z. B. Einzelhandel, Sozialberufe), während Männer stärker Berufe und Branchen mit höherer Bezahlung, wie z. B. Elektrotechnik, anstreben. So lag der Frauenanteil bei den Auszubildenden in technischen Berufen 2014 bei rd. 12 %¹⁸, der Anteil von Frauen mit Erst-Abschluss in einem ingenieurwissenschaftlichen Studium bei 22 %¹⁹. Doch gerade auch aus den MINT-Berufen rekrutieren sich Manage-

rinnen und Manager mit entsprechenden Verdienstmöglichkeiten.²⁰

- der geringere Anteil von Frauen in **Führungspositionen**: Da Frauen häufiger längere Erwerbsunterbrechungen, ein geringeres Arbeitszeitvolumen aufweisen und Berufe mit geringeren Aufstiegschancen wählen, haben sie oft aufgrund ihrer geringeren Berufserfahrung oder Dequalifizierung aufgrund längerer Abwesenheiten geringere Karriereaussichten und arbeiten seltener in Führungspositionen. Dies hat wiederum Einfluss auf die Einkommensmöglichkeiten.

Das Bundesfamilienministerium weist selbst in seinem Referentenentwurf darauf hin, dass ein beträchtlicher Unterschied bei der unbereinigten Entgeltlücke zwischen West- (23 %) und Ostdeutschland (8 %) existiere. Dieser Unterschied ist offenkundig nicht mit Entgeltsystemen, fehlender Entgelttransparenz oder gar Diskriminierung erklärbar, sondern mit einem unterschiedlich geprägten Berufswahl- und Erwerbsverhalten von Frauen und Männern in Ost und West.

Nach Abzug aller wissenschaftlich messbaren Ursachen bleibt je nach Berechnungsgrundlage und verwandter Daten ein "ungeklärter Rest" (bereinigter gesamtwirtschaftlicher Entgeltunterschied) bestehen. Die Ergebnisse aktueller Studien hierzu liegen bei 2 – 3,8 %.²¹ Das Statistische Bundesamt hat zwar zuletzt mit 7 %²² eine höhere bereinigte Entgeltlücke ermittelt. Dieser um 5 %-Punkte höhere Wert erklärt sich jedoch dadurch, dass das Statistische Bundesamt – anders als die zuvor zitierten Studien – für seine Berechnungen auf die sog. Verdienststruktur-

¹⁴ Bundesfamilienministerium, Dossier Müttererwerbstätigkeit, 2014.

¹⁵ Eurostat, Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit, nach Geschlecht, Stellung im Beruf, Vollzeit-/Teilzeittätigkeit und Wirtschaftszweigen, 2016.

¹⁶ Eurostat, Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung nach Geschlecht und Alter, 2016.

¹⁷ Eurostat, Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit, nach Geschlecht, Stellung im Beruf, Vollzeit-/Teilzeittätigkeit und Beruf (Stunden), 2016.

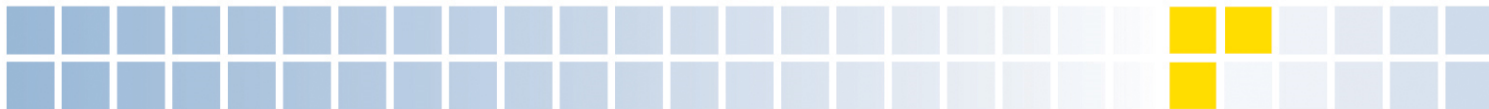
¹⁸ Bundesinstitut für Berufsbildung, Datenreport zum Berufsbildungsbericht, 2016.

¹⁹ Anger, C., Koppel, O., Plünnecke, A., MINT-Frühjahrsreport, 2016.

²⁰ Institut der deutschen Wirtschaft Köln, FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2009.

²¹ Schmidt, Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern im internationalen Vergleich – Empirische Befunde auf Basis des EU-SILC, IW-Report 16/2016, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2016 sowie C. Boll, J. Lepin, Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen, Interpretation, Wirtschaftsdienst 2015, 249ff.

²² Statistisches Bundesamt, Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bleiben weiter bestehen, Pressemitteilung vom 19. März 2013.



hebung zurückgreift, die keine Informationen zur individuellen Berufserfahrung der einzelnen Beschäftigten enthält. Damit kann das Statistische Bundesamt auch nicht die im Durchschnitt – vor allem aufgrund familienbedingter Erwerbsunterbrechungen – geringere Berufserfahrung von Frauen berücksichtigen.

Doch auch der ungeklärte gesamtwirtschaftliche Entgeltunterschied kann nicht mit Diskriminierung gleichgesetzt werden. Er bezieht allein jenen Teil, dem bisher keine wissenschaftlich belegten Ursachen zugeordnet werden können. Dazu zählt z. B. auch die nachweislich unterschiedliche Prioritätensetzung von Männern und Frauen in Gehaltsverhandlungen.

Erwerbsbeteiligung von Frauen zugunsten besserer Karriere- und Verdienstmöglichkeiten weiter steigern

Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen ist auch Voraussetzung dafür, dass Frauen stärker als bislang in höhere Funktionsebenen mit besseren Löhnen und Gehältern vordringen. Mit neuer Regulierung zur Entgelttransparenz verbessern sich weder die Rahmenbedingungen für Frauen im Erwerbsleben noch ihre Erwerbsbeteiligung und damit ihre Einkommensperspektive.

Frauen müssen in die Lage versetzt werden, ihre Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt besser zu nutzen. Hierzu muss an den tatsächlichen Ursachen für eine geringere Erwerbsbeteiligung und weniger erfolgreiche Berufskarrieren angesetzt werden.

Frauen für neue Berufe gewinnen

Einen Ansatzpunkt für Veränderungen gibt das traditionell stark eingeschränkte Berufswahlspektrum von Frauen, das erweitert werden sollte. Frauen können ihre Potenziale besser am Arbeitsmarkt einsetzen, wenn sie sich nicht nur auf klassisch „weibliche“ Berufsfelder mit häufig nur geringer Bezahlung konzentrieren, sondern vor Beginn einer beruflichen Ausbildung das gesamte Berufswahlspektrum in Betracht ziehen. Die Wirt-

schaft wirbt mit zahlreichen Initiativen um Frauen im technischen Bereich sowie in Forschung und Entwicklung.

Wenn Frauen stärker in bislang vorrangig männlich besetzten Berufsfeldern arbeiten, wird auch eine Angleichung der Lohnunterschiede von Frauen und Männern sehr viel leichter gelingen. Damit werden sie ihre Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten besser nutzen. Aus diesem Grund unterstützen wir als Aktionspartnerin den Girls' Day und haben gemeinsam mit dem BDI die Initiative „MINT Zukunft schaffen“ gegründet.

Kinderbetreuung und Ganztagsschulen qualitativ hochwertig ausbauen

Die Kinderbetreuungsinfrastruktur muss zügig und qualitativ hochwertig weiter ausgebaut und bezahlbar gestaltet werden. Zu einem bedarfsdeckenden Angebot gehört vor allem die Anpassung der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen an die Bedürfnisse der Eltern.

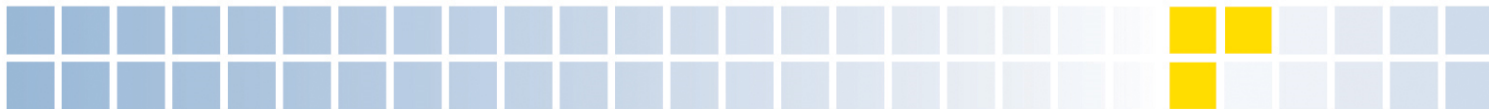
Unzureichend ist auch das gegenwärtige Angebot an Ganztagsschulen. Nur knapp ein Drittel (30,6 %) der Kinder und Jugendlichen besuchen momentan eine Ganztagsschule, obwohl sich 70 % der Eltern derartige Angebote wünschen.²³

Bessere Rahmenbedingungen sind eine wesentliche Voraussetzung, um Frauen, die dies wünschen, eine Vollzeitbeschäftigung oder eine vollzeitnahe Tätigkeit zu ermöglichen, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen und somit den gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschied zu verringern.

Frauenförderung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie personalpolitisch voranbringen

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels liegt es im Interesse der Unterneh-

²³ Bertelsmann Stiftung, Ganztagsschulen in Deutschland – eine bildungsstatistische Analyse, 2013.



men, gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu binden. Eine Vielzahl von Unternehmen wirbt bereits gezielt um Frauen und fördert ihre Mitarbeiterinnen, u. a. mit Entwicklungs- und Mentoringprogrammen. Gleichzeitig unterstützen Betriebe ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern und ihre Beschäftigten, die Angehörige pflegen. Dazu zählen vor allem Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit (z. B. Gleitzeit, Teilzeit), Flexibilisierung von Arbeitsorganisation (z. B. Home-Office, mobiles Arbeiten) oder auch Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z. B. Ferienbetreuung, Belegplätze in Kitas, Betriebskitas).

Weitere Beispiele betrieblichen Engagements sind Eltern-Kind-Arbeitszimmer im Betrieb, Wiedereingliederungsprogramme nach Auszeiten, Jobsharing (auch bei Führungskräften) oder bei der Vermittlung von familienunterstützenden, haushaltsnahen Dienstleistungen. Auch neue Rollenmodelle für Väter und eine partnerschaftliche Aufteilung der Fürsorgearbeit ist von großer Bedeutung, um die Erwerbs- und Karrierechancen von Frauen zu verbessern und ihre Verdienstmöglichkeiten zu steigern.

Mit zahlreichen Initiativen und Aktivitäten setzen wir uns für die Verbreitung einer familienbewussten Personalpolitik ein, u. a. mit der BDA-Broschüre "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" mit über 50 guten Praxisbeispielen oder der Broschüre zu "Tarifpolitik für familienbewusste Arbeitszeiten".

Es ist aber Aufgabe der Politik, die richtigen staatlichen Rahmenbedingungen zu setzen, damit Beschäftigte Familie und Beruf in Einklang bringen können. Wichtige Schritte dazu sind der verstärkte Ausbau einer hochwertigen, bedarfsgerechten und bezahlbaren Kinderbetreuungsinfrastruktur und Modelle wie das Elterngeld und das Elterngeld Plus.

Fehlanreize im Steuer- und Sozialrecht abbauen

Negative Wirkungen auf die Berufstätigkeit und damit auf die Einkommenschancen von

Frauen gehen insbesondere von drei ehebezogenen Leistungen aus: der beitragsfreien Mitversicherung von Ehepartnern in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, dem Ehegattensplitting mit Steuerklassenkombination III+V sowie der Hinterbliebenenversorgung.

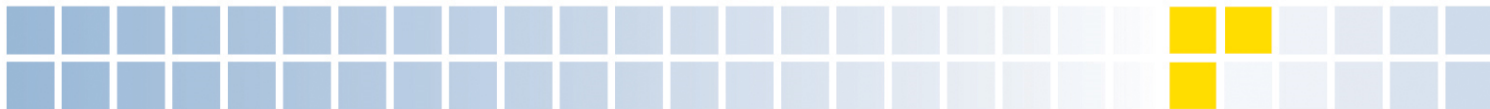
Die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung und das Ehegattensplitting setzen Fehlanreize, dass ein Ehepartner – zumeist die Frau – gar nicht oder nur geringfügig berufstätig ist. Insgesamt rd. 450.000 Frauen bleiben deshalb nach Studien dem Arbeitsmarkt fern.²⁴ Die Hinterbliebenenversorgung stellt einen Fehlanreiz dar, da Ehefrauen sich im Alleinverdienermodell größtenteils darauf verlassen können, nach dem Tod ihres Ehemannes rentenrechtlich abgesichert zu sein, ohne jemals selbst erwerbstätig und rentenversicherungspflichtig gewesen zu sein.

Die genannten ehebezogenen Leistungen entstammen einer anderen Zeit, setzen aber heute noch Fehlanreize gegen die Ausübung einer Erwerbstätigkeit und führen damit zur wirtschaftlichen Abhängigkeit vom besser- oder alleinverdienenden Partner und zu sozialen Risiken bei Arbeitslosigkeit des Alleinverdieners, bei Scheidung bzw. im Alter.

Sie sollten daher so weiterentwickelt werden, dass die Fehlanreize gegen die Aufnahme einer Arbeit bzw. einer Arbeit in nur geringem Umfang verringert werden. Insbesondere die Steuerklassenkombination IV+IV mit Faktorverfahren sollte von der Bundesregierung viel stärker beworben werden, da sich damit das Netto-Einkommen und damit auch der Beschäftigungsanreiz des geringer verdienenden Ehepartners erhöht und gleichzeitig höhere Nachzahlungen des Ehepaares und z. T. auch hohe Vorauszahlungen vermieden werden können.

Zudem sollten erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten im Rahmen steuerlicher

²⁴ Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Evaluation zentraler ehe- und familienbezogener Leistungen in Deutschland, 2013.



Höchstgrenzen vollständig und nicht nur zu zwei Dritteln abzugsfähig sein und der lohnsteuer- und beitragsfreie Arbeitgeberzuschuss zu Kinderbetreuungskosten von nicht-schulpflichtigen auf schulpflichtige Kinder ausgedehnt werden.

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Lohn- und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1300

tarifpolitik@arbeitgeber.de

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 49 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.

Stellungnahme des

Prof. Dr. Gregor Thüsing

zur öffentlichen Anhörung des
Familienausschusses
am 6. März 2017

zum Thema
„Transparenz von Entgeltstrukturen“

zu den BT-Drucksachen
18/11133, 18/4321, 18/6550, 18/847

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend

Ausschussdrucksache
18(13)107k
02.03.2017

Fünf Schritte zu einem besseren Entgelttransparenzgesetz

I. Was bisher geschah

Es scheint ein schwieriger Weg zum neuen Gesetz zu werden: Im Koalitionsvertrag einigten sich die Regierungsparteien darauf, neue Regelungen zu größerer Entgelttransparenz zwischen Männern und Frauen zu schaffen.¹ Dafür legte im vergangenen Jahr das BMFSFJ einen ersten Entwurf vor, der inhaltlich sehr weitgehend und handwerklich gänzlich missglückt war.² Nach intensiver Ressortabstimmung gibt es nun einen Regierungsentwurf.³ Rechtspolitisch bleibt er umstritten, sehen doch die einen in ihm einen wichtigen Schritt zur weiteren Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebots von Männern und Frauen, die anderen einen bürokratischen Ballast, der vom eigentlichen Ziel der Geschlechtergerechtigkeit ablenkt.

Wie dem auch sei: Rechtspolitik ist nicht Aufgabe des Juristen. Im Folgenden soll es allein darum gehen, wie dieses Gesetz handwerklich besser gemacht werden kann und seine Ziele besser erreichen kann, an denen es sich selbst messen lassen will. Hier sind einige Verbesserungen zwingend notwendig. Fünf Hinweise sind daher dem Gesetzgeber mit auf den Weg gegeben.

Schritt 1: Umfassende Rechtsförmlichkeitsprüfung ist erforderlich

Es galt bereits für den vorangegangenen Entwurf und gilt nicht anders für den vorliegenden: Obwohl bereits zahlreiche Monita im Vorfeld behoben werden konnten,⁴ hat auch der vorliegende Text mehr Rechtsförmlichkeitsfehler als ein Straßenkötter Flöhe. Handwerklich ist er erschreckend schlecht gemacht. Nur einige Hinweise, willkürlich herausgegriffen:

- Am einfachsten lassen sich wohl Rechtschreib-, Wortwahl- und Grammatikfehler beseitigen. Wie wenig die Verfasser mit dem Arbeitsrecht vertraut sind, zeigt schon der wiederholte Hinweis im Gesetzestext und seiner Begründung auf die „Allgemeinverbindlichkeitserklärung“ von Tarifverträgen. § 5 TVG spricht von „Allgemeinverbindlicherklärung“. Auch heißt es richtigerweise

¹ Wörtlich: „Um das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ besser zur Geltung zu bringen, wollen wir mehr Transparenz herstellen, unter anderem durch eine Verpflichtung für Unternehmen ab 500 Beschäftigte, im Lagebericht nach dem Handelsgesetzbuch (HGB) auch zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit nach Maßgabe gesetzlicher Kriterien Stellung zu nehmen. Darauf aufbauend wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein individueller Auskunftsanspruch festgelegt. Unternehmen werden dazu aufgefordert, mithilfe verbindlicher Verfahren und gemeinsam mit den Beschäftigten und unter Beteiligung der Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter im Betrieb in eigener Verantwortung erwiesene Entgeltdiskriminierung zu beseitigen.“

² Thüsing, DB 2016 S. 2234.

³ BR-Drucksache 8/17 vom 12.01.17.

⁴ s. die Hinweise Thüsing, DB 2016 S. 2234, 2336f.

„kollektivrechtlich“, nicht „kollektiv-rechtlich“. Wer das nicht glaubt, der mag im Duden⁵ oder beim BAG ⁶ nachschauen. Teilweise spricht der Entwurf von der Einhaltung des „Entgeltgleichheitsgebotes“ teilweise des „Entgeltgleichheitsgebots“. Beides ist möglich, üblicher die Fassung ohne Zwischenvokal. Beide Varianten zusammen - einmal so, einmal so - sollten nicht verwendet werden. Die Gesetzesbegründung sollte zudem beherzigen, dass begleitete Infinitive auch in Gesetzen mit Komma abgetrennt werden. Auch spricht das Gesetz zuweilen von der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (§ 4 Abs. 4), zuweilen von der Diskriminierung wegen des Geschlechts (§ 6 Abs. 2); letzteres entspricht auch der Wortwahl des Grundgesetzes und ist zu bevorzugen. Nach § 4 Abs. 2 liegt gleiche Arbeit vor, wenn Arbeitnehmer eine identische oder gleichartige Tätigkeit „ausführen“. Tätigkeiten führt man nicht aus (das gilt für Befehle), sondern man übt sie aus.⁷ In § 4 Abs. 2 wird dann auch das richtige Verb verwandt. Einiges anderes wird man wohl finden, wenn man noch genauer nachschaut – mir ist nach ca. zwei Stunden die Lust vergangen.

- In § 16 S. 2 muss es heißen „Die §§ 11-14 finden sinngemäß Anwendung“.⁸ In § 11 Abs. 4 kann es nicht „findet“ heißen, sondern „finden Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 Nummer 1 entsprechend Anwendung“.⁹ Besser würde man freilich formulieren „gelten Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 Nummer 1 entsprechend“.¹⁰ Nach § 15 Abs. 2 „gelten § 14 Absatz 1 und 2 entsprechend“ – es muss heißen „Absätze“ oder vor „2“ muss ein weiteres Mal das Wort „Absatz“ stehen.

- Zuweilen formuliert das Gesetz deskriptiv, nicht normativ (s. § 15 Abs. 1 und § 19 des Entwurfs). Statt „Beschäftigte wenden sich ... an den Arbeitgeber“ (Was ist, wenn sie es nicht tun?) muss es heißen: „Beschäftigte müssen sich an den Arbeitgeber wenden“ – besser „Der Anspruch richtet sich gegen den Arbeitgeber“. Gleiches gilt für § 19. Danach „ergreift der Arbeitgeber die geeigneten Maßnahmen“. Ob er das wirklich tut, kann der Gesetzgeber nicht wissen. Auch hier muss es richtig heißen: „Der Arbeitgeber hat Maßnahmen zu ergreifen“.

Schon diese kurze Sichtung macht deutlich: Hier wurde erschreckend schlampig gearbeitet. Bei all dem kann man sagen, dass sei nicht so schlimm, weil man ja weiß, was gemeint ist. Bislang war das aber nicht der Standard unserer Gesetzgebung und er sollte es auch nicht werden.

⁵ Regel Nr. 23: „Es besteht kein Bindestrich, wenn das erste Adjektiv nur die Bedeutung des zweiten Adjektivs näher bestimmt“ s. www.duden.de/sprachwissen/rechtschreibregeln/bindestrich.

⁶ Wahllos herausgegriffen BAG v. 19.10.2011 – 7 AZR 672/10, AP Nr. 58 zu § 307 BGB – im Übrigen verweist Juris auf insg. 249 BAG-Entscheidungen, die dieser Rechtschreibung folgen.

⁷ S. auch LAG Niedersachsen v. 09.03.2009 – 9 SA 270/08, NZA-RR 2009 S. 436.

⁸ S. *BMJV*, Handbuch der Rechtsförmlichkeit, 3. Aufl. 2008, Rn. 106.

⁹ S. *BMJV*, Handbuch der Rechtsförmlichkeit, 3. Aufl. 2008, Rn. 199.

¹⁰ S. *BMJV*, Handbuch der Rechtsförmlichkeit, 3. Aufl. 2008, Rn. 195ff. Jedoch wird auch hier keine einheitliche Linie vertreten.

Schritt 2: Verwirrende Doppelungen entfernen

Ein zweiter, wichtigerer Schritt zu einem besseren Gesetz wäre es, Doppelungen des Gesetzes zu beseitigen. Das gilt zum einen für Doppelungen innerhalb des Gesetzes, zum anderen für Doppelungen gegenüber dem AGG. Doppelungen damit zu begründen, sie würden bestehende Rechtslagen verdeutlichen,¹¹ ist falsch. Wer zweimal dasselbe sagt, verdeutlicht nicht, sondern wiederholt schlicht und – schlimmer – schafft Unklarheit darüber, was denn nun die geltende Norm ist. Das zeigt besonders anschaulich § 8 Abs. 1 des Entwurfs:

„Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen § 3 oder § 7 verstoßen, sind unwirksam.“

Gegen was denn nun? Der Gesetzgeber ist sich selber nicht ganz sicher, ob sich das Verbot der Entgeltbenachteiligung aus § 3 ergibt oder aus § 7 ergibt oder, ob beides dasselbe sagt, und wenn nicht, wie die Regelungen voneinander abzugrenzen sind. Wer genauer hinschaut sieht schnell: § 7 hat gegenüber § 3 keinen normativen Mehrwert, sondern formuliert dasselbe nur noch einmal von der anderen Seite. Während § 3 seinem Wortlaut nach ein Verbot der Diskriminierung enthält, regelt § 7 ein Gebot nicht zu diskriminieren. Das ist entbehrlich, weil es das Spiegelbild ist.

Gänzlich unklar bleibt überdies, wie sich beide Regelungen zu § 7 Abs. 1 und Abs. 2 AGG verhalten. Der Gesetzgeber betont an verschiedenen Stellen, dass die Regelungen des AGG „unberührt“ bleiben (§ 2 Abs. 2, § 3 Abs. 4, § 9 S. 3). Wenn es in § 2 Abs. 2 heißt, „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bleibt unberührt.“, dann gilt das ganz umfassend in seiner Gänze und der Hinweis in § 3 Abs. 4, dass die § 5 und 8 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes unberührt bleiben, ist damit entbehrlich – das eine ist notwendig im anderen enthalten. Gleiches gilt dann für § 9 S. 3 und den Hinweis, dass § 16 AGG unberührt bleibt. In der Formulierung „unberührt bleibt“ offenbart sich jedoch die Unsicherheit des Gesetzgebers, denn er scheint nicht so recht sagen zu wollen, was er tatsächlich meint: Im Handbuch der Rechtsförmlichkeiten heißt es:

„Eine Wendung wie ‚Regelungen anderer Gesetze bleiben unberührt‘ kann ... verschiedenes meinen: Es kann sich um einen klarstellenden Hinweis auf andere Rechtsnormen handeln, wobei der Geltungsbereich beider Regelungen sich nicht überschneidet. Durch die Formulierung kann ferner angeordnet werden, dass beide Regelungen nebeneinander anwendbar sind. Manchmal wird mit der Wendung ein Vorrangverhältnis ausgedrückt.“¹²

¹¹ S. Gesetzesbegründungen BR-Drucksache 8/17 v. 12.01.2017 u.a. S. 55, 65.

¹² *BMJV*, Handbuch der Rechtsförmlichkeit, 3. Aufl. 2008, Rn. 87.

Nichts von all dem soll aber im vorliegenden Entwurf gesagt werden. Überschneidungen sind offensichtlich, und gewollt ist ein Vorrangverhältnis – aber anders als es gesetzgeberisch richtig wäre, nicht für die AGG-Regelung, die ausdrücklich „unberührt“ bleibt, sondern für das Entgelttransparenzgesetz, wie aus der Begründung etwa zu § 2 deutlich wird.¹³ Alle diese wiederholten Hinweise sind also falsch entsprechend den Regeln der Rechtsförmlichkeit und müssten insofern angepasst werden. Besser aber wäre es ohnehin, alle Doppelungen herauszunehmen. Das Verbot des § 3 ergibt sich schon aus dem AGG und wenn man gleiche oder gleichwertige Arbeit definieren will, dann sollte man das auch besser im AGG tun – weil es dann auch für die anderen Diskriminierungsverbote dieses Gesetzes gleichermaßen angewandt werden könnte. Entbehrlich ist auch § 8 Abs. 1 und § 9 - und wenn man streng ist der ganze erste Abschnitt.

Schritt 3: Das Gesetz sollte sagen, was es meint, wo es bislang nur im Vagen bleibt

Will man das Gesetz handhabbar machen, dann sollten in einem nächsten Schritt vermeidbare Unklarheiten beseitigt werden. Dies gilt insbesondere für zwei Bereiche: Zum einen den Datenschutz bei der Beantwortung des Auskunftsverlangens, zum anderen die Rolle der Tarifautonomie bei der Festlegung der Entgelte.

- **Datenschutz ernst genommen:** Die Gesetzesbegründung betont an insgesamt sieben Stellen die Wichtigkeit des Datenschutzes bei der Schaffung von Entgelttransparenz. Doch es bleibt unklar, inwieweit das Gesetz eine Rechtfertigung nach § 4 Abs. 1 2. Var. BDSG sein soll. Zentrale Vorschrift ist hier § 12 Abs. 3, wonach bei der Beantwortung eines Auskunftsverlangens der Schutz personenbezogener Daten der Auskunft begehrenden Beschäftigten, sowie der vom Auskunftsverlangen betroffenen Beschäftigten zu wahren ist. Insbesondere der Zusatz, dass eine Auskunftserteilung zu unterbleiben hat, wenn weniger als sechs Arbeitnehmer des jeweils anderen Geschlechts die gleiche oder eine gleichartige Tätigkeit ausüben, deutet darauf hin, dass insgesamt die Antwort auf das Auskunftsverlangen unter den Vorbehalt möglicher Anonymisierung personenbezogener Daten gestellt wird. Das erscheint vernünftig, doch sollte man dies ausdrücklich festschreiben. So bleibt unklar, ob das Gesetz anderenfalls Rechtfertigung für die Datenverarbeitung sein soll und eben auch nicht anonymisierte Daten weitergeleitet werden dürfen.

- **Rolle der Tarifvertragsparteien:** Nach § 4 Abs. 5 gilt für tarifvertragliche Entgeltregelungen eine Angemessenheitsvermutung. Die Begründung verweist hier auf die Rechtsprechung des BAG, das zu Recht davon ausgeht, dass aufgrund des Zustandekommens des Tarifvertrags von einem annähernd

¹³ BR-Drucksache 8/17 v. 12.01.2017, S. 54ff.

gleichgewichtigen Aushandeln der Vergütung und der Arbeitsbedingungen auszugehen ist.¹⁴ Daraus folgt die Angemessenheit des Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung und vielleicht sogar der tariflichen Regelung allgemein¹⁵ - jedoch nicht, dass eine Vermutung dafür bestehen würde, dass die Festlegung der Vergütung diskriminierungsfrei erfolgen würde. Die Angemessenheitsvermutung ist bislang von der Rechtsprechung nicht relational zu anderen Vergütungen verstanden worden. Richtig ist freilich, dass dem Umstand der tarifvertraglichen Verhandlungen ein Indiz dafür zukommen kann, ob eine Leistung gleichwertig oder nicht gleichwertig ist. Hierfür kann man sehr wohl Rechtsprechung des EuGH in Bezug nehmen, wie die Begründung des Gesetzes auch bereits tut. Das hat aber nichts mit der Angemessenheitsvermutung zu tun. Richtiger wäre es daher, den besonderen Umstand des Zustandekommens von Tarifverträgen diskriminierungsrechtlich positiv zu fassen: „Von Tätigkeiten, die in Tarifverträgen unterschiedlichen Entgeltstufen zugewiesen werden, wird vermutet, dass sie nicht gleichwertig sind.“ Die bisherige Formulierung, dass die Angemessenheitsvermutung ihre Grenze in höherrangigem Recht finde, ist banal und sollte entfallen. Das ganze Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts besteht 1:1 aus höherrangigem europarechtlichem Recht, s. Art. 157 Abs. 1 AEUV.

Schritt 4: Neuausrichtung des Auskunftsanspruchs sowie der darauf bezogenen Beweislastregel

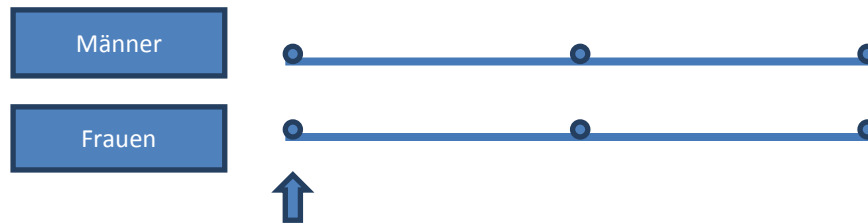
Die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer sollen nach § 11 Abs. 3 einen Anspruch darauf haben, den statischen Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts¹⁶ der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts, die gleiche oder gleichwertige Tätigkeit verrichten, zu erfahren.

Diese Information ist aber zur Darlegung einer Entgeltdiskriminierung gänzlich ungeeignet. Das liegt zum einen daran, dass der Median der Vergütung der Beschäftigten des eigenen Geschlechts unbekannt bleibt, zum anderen daran, dass nur der Median, nicht aber der Durchschnitt erfragt wird. Schon eine vereinfachte Skizze macht dies deutlich. Selbst dort, wo Männer und Frauen die exakt gleiche Vergütung bekommen, Männer aber unterschiedlich gegenüber Männern und Frauen unterschiedlich gegenüber Frauen verdienen, würde die Beantwortung des Auskunftsverlangens immer auf eine Diskriminierung hinweisen, sei es des einen oder anderen Geschlechts, obwohl diese gerade nicht indiziert ist. Fragt eine Frau am unteren Vergütungsniveau weiblicher Beschäftigten der gleichen Tätigkeit nach dem männlichen Median, so wird sie auch unter dem Median der Männer liegen, fragt eine Frau am oberen Ende des Vergütungsspektrums, so wird sie darüber liegen:

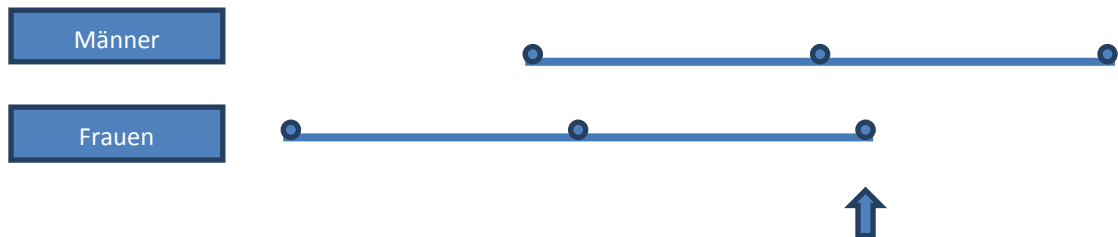
¹⁴ S. hierzu auch *Wiedemann*, in: *Wiedemann, TVG*, Einleitung, Rn. 4; zu den in den Gesetzesbegründungen genannten Entscheidungen des BAG zusätzlich BAG v. 21.5.2014 - 4 AZR 50/13, NZA 2015, 215, m.w.N.

¹⁵ Ausführlich *Thüsing*, in: *Wiedemann, TVG*, § 1 Rn. 20; kritisch Waltermann, *Tarifautonomie und "Richtigkeitsgewähr" des Tarifvertrags in der Leiharbeit?*, in: *Festschrift für Klaus Bepler*, 2012, S. 569

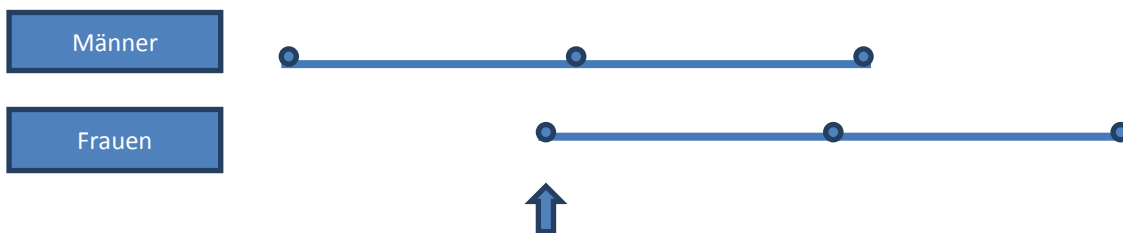
¹⁶ Auch das ist unklar. Wer Durchschnitt sagt, der muss den Bemessungszeitraum bestimmen. S. zur Illustration BAG v. 21.6.2011 - 9 AZR 238/10, NZA 2012, 527.



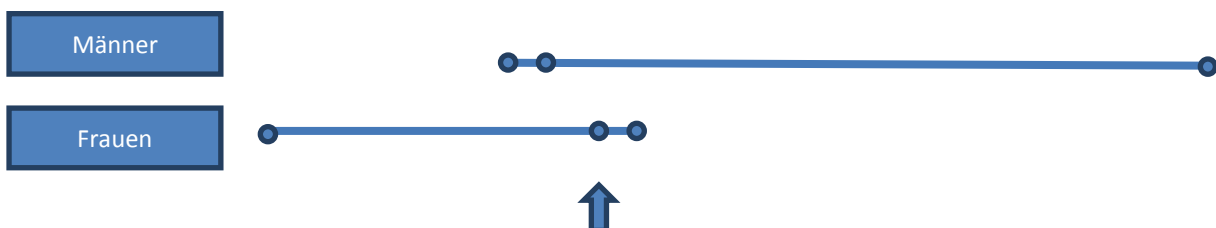
Selbst in einem Frauen diskriminierenden Vergütungsschema kann eine Frau über dem Median der Männer verdienen:



Und umgekehrt: Auch in einem Männer diskriminierenden Vergütungsschema kann die Frau weniger als der Median der Männer verdienen:



Es wird schnell deutlich: Die Information hat keinerlei Aussagekraft, insbesondere wenn man zusätzlich in den Blick nimmt, dass der Durchschnitt der Vergütung ganz anders sein kann. Der Median der Vergütung weiblicher oder männlicher Beschäftigter kann identisch sein, auch wenn männliche Beschäftigte durchschnittlich (ggf. deutlich) mehr verdienen - und mehr noch: Der Median weiblicher Beschäftigter kann über dem Median männlicher Beschäftigter liegen, obwohl diese durchschnittlich (ggf. deutlich) weniger als Männer verdienen:



Wer also solcherlei Informationen erhält, kann daraus für eine Diskriminierung nichts herleiten. Deshalb sind andere Gesetzgeber daher andere Wege gegangen. Zum 1 April diesen Jahres treten die *Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017* in Kraft. Diese gelten für Arbeitgeber mit mehr als 250 Arbeitnehmern und schaffen eine Veröffentlichungspflicht folgender sechs Daten:

- Die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Stundenlohn der männlichen Beschäftigten und der weiblichen Beschäftigten des Unternehmens,
- der Unterschied zwischen dem Median des Stundenverdiensts der männlichen und der weiblichen Beschäftigten des Unternehmens,
- die Differenz zwischen dem Durchschnitt des Bonusverdienstes männlicher Beschäftigter und des Bonusverdienstes weiblicher Beschäftigter,
- der Unterschied zwischen dem Median der Bonuszahlungen an männliche und an weibliche Beschäftigte,
- der Anteil der Männer und der Frauen, die überhaupt einen Bonus erhalten,
- und die Anteile der Männer und Frauen im unteren, im unteren Mittel, im oberen Mittel und im oberen Viertel des Gehaltsbandes.¹⁷

Dies alles sind Informationen, die – weil auf das Unternehmen insgesamt bezogen – sehr viel einfacher zu generieren sind und in ihrer Gesamtheit eine deutlich höhere Aussagekraft für mögliche Diskriminierungen haben. Hier wäre Rechtsvergleichung hilfreich gewesen.¹⁸

Eben weil die Information des Auskunftsverlangens kein hinreichendes Indiz für eine Diskriminierung ist, ist auch die Beweislastregelung bei unterlassener Auskunft verfehlt. Nach § 15 Abs. 5 soll der Arbeitgeber die Beweislast dafür tragen, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegt, wenn er seine Auskunftspflicht nicht erfüllt.¹⁹

In der Gesetzesbegründung heißt es, diese Beweislastregelung „orientiert“ sich an § 22 AGG.²⁰ Das ist Unfug. Sie hat nichts mit der europarechtlich gebotenen und ihrer Struktur nach sinnvollen Regelung des § 22 AGG zu tun²¹, sondern trifft eine davon gänzlich unabhängige Sanktionsregelung, die überschießend ist. Die Beweislastregelung des § 22 AGG bezieht sich allein auf die Frage der Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung. Beim Entgelttransparenzgesetz geht es aber darum, festzustellen, ob überhaupt eine Ungleichbehandlung vorliegt. Das ist etwas gänzlich anderes und es bleibt offen, in welchem Ausmaß denn durch die unterlassene Auskunft die Beweislast erfüllt ist. Geht

¹⁷ Sec. 2 Subs. 1, abrufbar <http://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2017/9780111152010>.

¹⁸ S. bereits *Thüsing*, DB 2016 S. 2234.

¹⁹ Besser als „unterlässt der Arbeitgeber die Erfüllung seiner Auskunftspflicht“ sollte es heißen „erfüllt der Arbeitgeber seine Auskunftspflicht nicht“ oder besser noch „gibt der Arbeitgeber keine Auskunft“ – der ganze Gesetzesentwurf strotzt von unnötigen Substantivierungen (s. Handbuch der Rechtsförmlichkeit Rn. 63).

²⁰ BR-Drucksache 8/17 S. 77.

²¹ Ausführlich hierzu *Thüsing*, in: MünchKomm, § 22 AGG Rn. 1 ff; monographisch *Wörl*, Die Beweislast nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, 2009. Aus der Rechtsprechung jüngst BAG v. 26.1.2017 - 8 AZR 736/15, n.v., Juris.

danach der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin mit einer beliebigen Summe angeblicher Gehaltsdifferenz in das gerichtliche Verfahren, so soll der Arbeitgeber auch gegenüber einer vollständig frei behaupteten Differenz die Beweislast tragen? Er müsste damit eine negative Tatsache vortragen, was prozessual zwar möglich ist, aber nach allgemeinen Regeln eben nicht ohne qualifizierten Vortrag der Gegenseite verlangt werden kann.²² Auch ist unklar, wie lange diese Sanktionen wirken sollen. Hat eine Arbeitnehmerin vor einigen Jahren einmal ein Auskunftsverlangen gestellt, das nicht beantwortet ist, kann sie sich dann bis zu den Grenzen der Verjährung des Auskunftsanspruchs auf eine Beweislastverlagerung berufen? Was ist, wenn die Information im Prozess nachgeholt wird? § 22 AGG trifft eine prozessuale Regelung, die Vortrag im Prozess verlangt. § 15 Abs. 5 des Entwurfs ist eine reine Sanktionsregelung, die materielle Wirkung hat. Das ist etwas ganz anderes.

Notwendig ist also, dem pflichtwidrigen Schweigen des Arbeitgebers Sanktionen folgen zu lassen, jedoch nur solche, die sich aus der Systematik des Gesetzes ergeben. Der Gesetzgeber mag daher anordnen, dass bei unterlassener Auskunft vermutet wird, dass der Median des Entgelts der Beschäftigten des anderen Geschlechts über dem Entgelt der Auskunft verlangenden Beschäftigten liegt. Nicht mehr und nicht weniger. Alles andere hätte eine überschießende Tendenz.

Schritt 5: Die Totgeburt des Entgeltprüfungsverfahrens zum Leben zu erwecken

Ein letzter Schritt tut not, liegt einem das Gesetz am Herzen, So wie das Entgeltprüfungsverfahren zurzeit normiert ist, wird es *dead letter law* sein. Denn das Verfahren soll ausdrücklich nur freiwillig erfolgen - freiwillig wird es ein Unternehmen jedoch nicht durchführen (können). Dies liegt vor allem an der Pflicht des § 20 Abs. 2 S. 1:

„Die Beschäftigten sind über die Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens zu informieren“.

Wenn das Prüfverfahren keinerlei Diskriminierung zum Ergebnis hat, dann ist es letztlich entbehrlich; offenbart es aber eine Diskriminierung, dann sind zwingend die Beschäftigten zu informieren und so wird eine Klagewelle im Hinblick auf mögliche Nachforderungsansprüche bis zu den Grenzen der Verjährung ausgelöst. Ein Personaler könnte eine solche Einladung zur Klage nicht aussprechen, wenn er sie nicht aussprechen müsste – schlicht weil er sich haftbar machen würde. Das Unternehmen kann damit nur verlieren: Entweder hat es die Kosten des Prüfungsverfahrens zu tragen, ohne dass es

²² s. hierzu BGH b. 8.10.1992 - I ZR 220/90, NJW-RR 1993, 746, 747: „Die genannten Grundsätze besagen, daß in Fällen, in denen das Nichtvorliegen von Tatsachen nach materiellem Recht zu den Anspruchsvoraussetzungen gehört, den Schwierigkeiten, denen sich die Partei gegenübersteht, die das Negativum (das Nichtvorliegen der Tatsache) beweisen muß, im Rahmen des Zumutbaren dadurch zu begegnen ist, daß sich der Prozeßgegner seinerseits nicht mit bloßem Bestreiten begnügen darf, sondern darlegen muß, welche tatsächlichen Umstände für das Vorliegen des Positiven spricht. Der Beweispflichtige genügt dann der ihm obliegenden Beweispflicht, wenn er die gegnerische Tatsachenbehauptung widerlegt oder ernsthaft in Frage stellt.“

bislang diskriminiert hat - oder es hat bislang diskriminiert und sieht sich nun zusätzlich Klagen ausgedehnt, die sonst in die Verjährung hineingelaufen wären. Schlimmer noch wäre es bei ausländischen Unternehmen. Hat ein Unternehmen in Deutschland ein diskriminierendes Entgeltsystem, so bestünde eine gewisse Wahrscheinlichkeit, dass es auch im Ausland (etwa in den USA) dieses Vergütungssystem anwendet, wo die Sanktionen noch einmal weitaus erheblicher werden.²³

Erforderlich ist es also, einen Anreiz zu setzen, ein solches Prüfungsverfahren überhaupt einzuleiten. Dies kann darin liegen, dass das Unternehmen, das Diskriminierungen allein aufgrund dieses Prüfungsverfahrens erkennt, für die Vergangenheit von Ansprüchen freigestellt wird, wenn sie denn entsprechende Ergebnisse der Belegschaft offenbart. Es hat damit die Chance „reinen Tisch“ zu machen. Dies wäre durchaus im Sinne der Beschäftigten, die Entgeltdiskriminierung bislang nicht thematisiert oder geltend gemacht haben und damit ohne ein solches Handeln des Unternehmens faktisch leer ausgingen. Europarechtskonform wäre das allemal. Die Diskriminierungsrichtlinien verlangen zwar grundsätzlich den Ausgleich des Schadens, aber vor allem effektive Sanktionierung (s. Art. 18 Richtlinie 2006/54/EG). Dies liegt in einer solchen Anreizregelung zur Effektivierung des Verbotes sicherlich; eine solche Ausschlussregelung wäre ebenso wie allgemeine Ausschlussfristen zulässig. Zudem bliebe ansonsten gänzlich im Dunkeln, warum sich das Unternehmen gerade dem differenzierten *Procedere* des kleinschrittig vorgeschriebenen Prüfungsverfahrens des Gesetzes annehmen sollte - wenn es doch freiwillig ist, kann es auch irgendetwas anderes tun. All die wortreichen Paragraphen wären überflüssig.

VI. Was bleibt?

Angesichts der dargelegten Mängel mag der Gesetzgeber überlegen, ob er nicht gänzlich neu startet: Es liegt jetzt ein handwerklich schlechter, in seinen Instrumenten wirkungsloser und in seinem bürokratischen Aufwand nicht zu unterschätzender Gesetzesentwurf vor. Das Gute an diesem Gesetz ist allein das Ziel, das es erreichen will – doch es ist offensichtlich, dass es weitaus bessere Wege gibt, diesem Ziel näher zu kommen. Das Skandalon ungleicher Bezahlung wegen des Geschlechts ist ernst zu nehmen und zu beseitigen. Die Gesetzesbegründung selber legt aber dar, dass die wesentliche Ursache für den unterschiedlichen Verdienst von Männern und Frauen nicht in der unterschiedlichen Vergütung gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit liegt, sondern in der unterschiedlichen Berufswahl von Frauen, ihrer höheren Teilzeitquote und den längeren, zumeist familienbedingten Unterbrechungen im Berufsverlauf. Alles, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöht, tut damit mehr für den

²³ S. ausführlich *Estreicher/Harper*, *Cases and Materials on Employment Discrimination Law*, 4. Aufl, S. 256 ff.

gleichen Verdienst von Männern und Frauen als ein solches Entgelttransparenzgesetz.²⁴ Jeder Betriebskindergarten bringt uns dem Ziel näher als die Erfüllung von Informationspflichten, denen keine Indizwirkung zukommt. Wer erkennt, dass er hier auf dem Holzweg ist, der kann vielleicht beim zurzeit ebenfalls im Gesetzgebungsprozess befindlichen erweiterten Anspruch auf Teilzeit mehr herausverhandeln. Dies wäre ein Weg zu einem sinnvolleren politischen Kompromiss. Aber dazu gehört Mut.

²⁴ Hierzu auch die Vorschläge des 8. Familienberichts BT-Drucks. 17/9000, S. 119.