

Referentenentwurf

des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Entwurf eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern

A. Problem und Ziel

Das Gebot des gleichen Entgelts von Frauen und Männern für gleiche und gleichwertige Arbeit ist seit dem Vertrag von Rom fest in den europäischen Verträgen verankert. Er ist zugleich wesentlicher Bestandteil der grundrechtlich geschützten Gleichberechtigung von Männern und Frauen.

Die seit langem bestehende Lohndifferenz zwischen Frauen und Männer zeigt jedoch, dass das Entgeltgleichheitsgebot in der Praxis noch nicht verwirklicht worden ist: In Deutschland beträgt die statistische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, bezogen auf das durchschnittliche Stundenentgelt, immer noch 22 Prozent (Ost: 9 Prozent/ West: 23 Prozent). Der „Gender Pay Gap“ wird zu einem großen Teil an unterschiedlichen Merkmalen der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern hinsichtlich Beruf und Branche, Stellung im Beruf (Führungspositionen), Teilzeitbeschäftigung und prekäre Beschäftigungsformen sowie Erwerbspausen festgemacht. Dahinter stehen aber auch Rollenstereotype bei der Berufswahl und der Bewertung von Arbeit, unterschiedliche berufliche Chancen auf Grund struktureller Rahmenbedingungen und materieller Anreizwirkungen sowie eine zumeist mittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts beim Entgelt. Betrachtet man den Lebensverlauf, nimmt die Entgeltlücke zu. Dies mündet am Ende der Erwerbsbiografie in einer hohen geschlechtsspezifischen Lücke bei der eigenständigen Alterssicherung (sogenannter Gender Pension Gap).

Auch bei gleicher formaler Qualifikation und ansonsten gleichen Merkmalen beträgt der statistische messbare Entgeltunterschied nach Angaben des Statistischen Bundesamtes von 2015 immer noch 7 Prozent. Dies ist ein klarer Hinweis darauf, dass die praktische Anwendung des Entgeltgleichheitsgebotes weiterhin unbefriedigend ist und insbesondere seine einfachgesetzliche Regelung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ohne Wirkung bleibt. Nicht zuletzt ist dies auch eine Folge dessen, dass keine wirksamen Instrumente gesetzlich festgelegt sind, die für Beschäftigte, vor allem aber für Unternehmen und öffentliche Verwaltung, Transparenz über Entgeltstrukturen und mögliche Benachteiligungen herstellen können.

Der Gesetzgeber ist daher gemäß Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz in der Pflicht, auf die Durchsetzung des Gebots die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern hinzuwirken, berufliche Chancengleichheit zu stärken und mehr Lohngerechtigkeit zu fördern.

Ein Ziel dabei ist es, unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung auf Grund des Geschlechts zu beseitigen und Tätigkeiten und Berufe, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, fair und angemessen, das heißt anforderungsgerecht, zu vergüten. Lohngerechtigkeit und Entgeltgleichheit sind nicht zuletzt Voraussetzungen dafür, dass die Berufswahl von Jungen und Mädchen frei von Stereotypen über Verdienstmöglichkeiten und finanziellen Barrieren erfolgen kann.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist auch ein Gebot der wirtschaftlichen Vernunft. Arbeitskräftebedarf, Fachkräftemangel und demografische Entwicklungen machen es für die Unternehmen der deutschen Wirtschaft, aber genauso für die

öffentliche Verwaltung notwendig, sich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu engagieren. Gleiche Chancen und faires Entgelt stützen insbesondere die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und machen sie widerstandsfähiger, weil Beschäftigte und Unternehmen ihre Potenziale besser ausschöpfen können.

B. Lösung

Die Durchsetzung von mehr Lohngerechtigkeit für Frauen und Männer ist eine wichtige gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die Anstrengungen aller politischen und wirtschaftlichen Akteure mit einem Bündel von Maßnahmen, die an den Ursachen der Entgeltunterschiede ansetzen, erfordert.

Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen an Führungspositionen, der Neuregelung zur Pflegezeit und Familienpflegezeit sowie der Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch das ElterngeldPlus wurden bereits wesentliche Schritte in Richtung Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern unternommen.

Darüber hinaus plant die Bundesregierung zum einen, das Teilzeitrecht weiterzuentwickeln und einen Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit zu schaffen (Rückkehrrecht aus Teilzeit in Vollzeit). Zum anderen werden mit dem in Abstimmung befindlichen Pflegeberufsgesetz die Pflegeberufe zukunftsgerichtet weiterentwickelt, attraktiver gemacht sowie inhaltliche Qualitätsverbesserungen vorgenommen.

Das vorliegende Artikelgesetz bündelt nun weitere Maßnahmen, die den vorhandenen Rechtsrahmen verbessern, um die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in der Praxis zukünftig umfassend zu gewährleisten.

Die EU-Kommission hält in ihren Empfehlungen der zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer vom 7.3.2014 mehr Transparenz über betriebliche Entgeltstrukturen sowie über die Kriterien und Maßstäbe der Arbeitsbewertung für erforderlich, um unmittelbare und vor allem mittelbare Entgeltdiskriminierung effektiv zu beseitigen und zu präventiv zu verhindern.

Der Gesetzentwurf sieht dafür die Schaffung eines Gesetzes zur Förderung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern (Entgeltgleichheitsgesetz) vor. Dessen wesentliche Inhalte sind

1. die Bündelung und Definition wesentlicher Grundsätze und Begriffe zum Gebot der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit,
2. die Einführung eines individuellen Auskunftsanspruchs für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
3. die Einführung verbindlicher Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit im Betrieb, sowie
4. die Einführung einer Berichtspflicht zu Frauenförderung und Entgeltgleichheit für Unternehmen mit in der Regel mindestens 500 Beschäftigten.

Darüber hinaus wird gemäß den Vorgaben aus dem Koalitionsvertrag die geschlechterbewusste Berufsberatung und eine gleichstellungsorientierte Arbeitgeberberatung gestärkt und die Realisierung von Umschulungsangeboten für Pflege, Gesundheits- und Erziehungsberufe gesetzlich erleichtert.

Der Gesetzentwurf fördert damit insbesondere die Transparenz über Entgeltregelungen und geschlechtsspezifische Entgeltstrukturen in den Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung. Transparente Entgeltstrukturen sind Voraussetzung für eine diskriminierungsfreie Bewertung von Fähigkeiten und Kompetenzen, für individuelle Gehaltsverhandlungen auf Augenhöhe und für eine offene, wertschätzende Unternehmenskultur.

Wo Tarifverträge verbindlich gelten und Betriebsräte mitbestimmen, ist der messbare Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern deutlich geringer als im Durchschnitt. Sozialpartnerschaft und Tarifautonomie werden durch den Gesetzentwurf gestärkt. Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter werden zur Wahrnehmung ihrer sozialpartnerschaftlichen Verantwortung verbindliche Verfahren und Instrumente an die Seite gestellt, die ihnen helfen werden, Vergütungsstrukturen zu überprüfen und dem Gebot der Entgeltgleichheit entsprechend zu gestalten. Das Gesetz stellt mithin sicher, dass die Verantwortung für eine transparente und faire Lohngestaltung bei den Akteuren verbleibt, die dafür zuständig sind: den Sozialpartnern. Flankierend dazu werden die Aufgaben und Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen in Bezug auf Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern konkretisiert.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

F. Weitere Kosten

Im Bereich der Wirtschaft und der sozialen Sicherungssysteme entstehen neben den genannten Kosten keine Mehrkosten. Es wird insbesondere nicht in Unternehmensprozesse eingegriffen.

Weitere Kosten für Wirtschaft und Verwaltung entstehen nicht. Auswirkungen auf die Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind ebenfalls nicht zu erwarten.

Entwurf eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht

- Artikel 1 Gesetz zur Förderung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern (Entgeltgleichheitsgesetz – EntgGleiG)
- Artikel 2 Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes
- Artikel 3 Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes
- Artikel 4 Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 5 Evaluation
- Artikel 6 Inkrafttreten

Artikel 1

Gesetz zur Förderung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern

(Entgeltgleichheitsgesetz – EntgGleiG)

Inhaltsübersicht

A b s c h n i t t 1

A l l g e m e i n e B e s t i m m u n g e n

- § 1 Ziel des Gesetzes
- § 2 Anwendungsbereich
- § 3 Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit
- § 4 Feststellung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit, Benachteiligungsfreie Entgeltsysteme
- § 5 Allgemeine Begriffsbestimmungen
- § 6 Aufgaben von Arbeitgebern, Tarifvertragsparteien und betrieblichen Interessenvertretungen
- § 7 Erfüllungsanspruch
- § 8 Unwirksamkeit von Vereinbarungen
- § 9 Maßregelungsverbot

Abschnitt 2

Individuelle Verfahren zur Überprüfung von Entgeltgleichheit

- § 10 Individueller Auskunftsanspruch
- § 11 Auskunftspflicht des Arbeitgebers, Datenschutz, Folgen einer Verletzung der Auskunftspflicht
- § 12 Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretungen

Abschnitt 3

Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit

- § 13 Zertifizierung betrieblicher Prüfverfahren, Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- § 14 Allgemeine Anforderungen an betriebliche Prüfverfahren
- § 15 Besondere Anforderungen an betriebliche Prüfverfahren
- § 16 Anwendung und Durchführung betrieblicher Prüfverfahren
- § 17 Information der Tarifvertragsparteien
- § 18 Beseitigung der Entgeltbenachteiligungen, Umsetzungsplan
- § 19 Rechte der Beschäftigten und des Betriebs- oder Personalrates

Abschnitt 4

Berichtspflichten für Unternehmen

- § 20 Bericht zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit
- § 21 Berichtszeitraum
- § 22 Veröffentlichung des Berichtes, Meldung an das Statistische Bundesamt

Abschnitt 5

Statistik, Berichtswesen, Verordnungsermächtigung, Sonderregelungen, Übergangsbestimmungen

- § 23 Statistik
- § 24 Berichtswesen
- § 25 Verordnungsermächtigung
- § 26 Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse des Bundes
- § 27 Übergangsbestimmungen

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu fördern und durchzusetzen.

§ 2

Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für das Entgelt von Beschäftigten nach § 5 Absatz 2, die bei Arbeitgebern nach § 5 Absatz 3 beschäftigt sind, soweit durch dieses Gesetz nichts anderes bestimmt wird.

(2) Die Geltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bleibt unberührt, soweit durch dieses Gesetz nichts anderes bestimmt wird. Ebenfalls unberührt bleiben sonstige Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung sowie öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz oder der Förderung bestimmter Personengruppen dienen.

§ 3

Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit

(1) Bei einem Beschäftigungsverhältnis darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts. § 8 Absatz 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes findet Anwendung.

(2) Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine geschlechtsbezogene unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten. § 3 Absatz 1 und Absatz 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes finden Anwendung.

(3) Eine geschlechtsbezogene mittelbare Benachteiligung in Bezug auf ein unterschiedliches Entgelt liegt nicht vor, wenn das unterschiedliche Entgelt durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind. Arbeitsmarktbezogene Kriterien können ein unterschiedliches Entgelt rechtfertigen, soweit der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet wurde.

§ 4

Feststellung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit, Benachteiligungsfreie Entgeltsysteme

(1) Zur Feststellung, ob weibliche und männliche Beschäftigte eine gleiche oder eine gleichwertige Arbeit im Sinne dieses Gesetzes ausüben, sind die Entgeltregelungen zu berücksichtigen, die bei ein und demselben Arbeitgeber Anwendung finden. Satz 1 gilt nicht für regional unterschiedliche Entgeltregelungen bei ein und demselben Arbeitgeber.

(2) Weibliche und männliche Beschäftigte üben eine gleichwertige Arbeit im Sinne dieses Gesetzes aus, wenn diese Beschäftigten unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren, wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen, als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Bei der Prüfung ist von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen, die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind.

(3) Verwendet der Arbeitgeber für das den Beschäftigten zustehende Entgelt ein Entgeltsystem, muss dieses System in Bezug auf das Entgeltsystem als Ganzes sowie in Bezug auf die einzelnen Entgeltbestandteile so ausgestaltet sein, dass eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen ist. Dazu muss es insbesondere

1. die Art der zu verrichtenden Tätigkeit objektiv berücksichtigen,
2. auf für weibliche und männliche Beschäftigte gemeinsamen Kriterien beruhen,
3. die einzelnen Differenzierungskriterien diskriminierungsfrei gewichten sowie
4. insgesamt nachvollziehbar und durchschaubar sein.

§ 5

Allgemeine Begriffsbestimmungen

(1) Entgelt im Sinne dieses Gesetzes sind alle Grund- oder Mindestarbeitsentgelte sowie alle sonstigen Vergütungen, die unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen auf Grund eines Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden.

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

(3) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 2 beschäftigen, soweit durch dieses Gesetz nichts anderes bestimmt wird. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeit überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

§ 6

Aufgaben von Arbeitgebern, Tarifvertragsparteien und betrieblichen Interessenvertretungen

(1) Arbeitgeber sind verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt zu treffen. Die ordnungsgemäße Durchführung eines nach § 13 Absatz 1 zugelassenen betrieblichen Prüfverfahrens gilt als vorbeugende Maßnahme im Sinne des § 12 Absatz 1 Satz 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

(2) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken. Sie sind insbesondere aufgefordert, die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern durch geeignete Maßnahmen zu fördern.

(3) Arbeitgeber sind verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geregelte Mindestentgelt anzugeben. Sofern der Arbeitgeber bereit ist, ein Entgelt über das Entgelt nach Satz 1 hinaus zu zahlen, hat er diese Bereitschaft in der Ausschreibung anzugeben. Die Sätze 1 und 2 gelten sinngemäß für Arbeitsverträge in Wirtschaftsbereichen, in denen es kein kollektivvertraglich oder durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geregeltes Mindestentgelt gibt. In der Stellenausschreibung ist jenes Entgelt anzugeben, das als Mindestgrundlage für die Vertragsverhandlungen zur Vereinbarung des Entgelts dienen soll.

(4) Der Betriebs- oder Personalrat kann den Arbeitgeber schriftlich auffordern, die Eingruppierung einer oder eines Beschäftigten zu überprüfen und anzupassen, wenn objektive Anhaltspunkte vorliegen, aufgrund derer der Betriebs- oder Personalrat einen Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot im Sinne des § 3 Absatz 1 und 2 vermutet. Der Arbeitgeber hat das Ergebnis seiner Prüfung dem Betriebs- oder Personalrat innerhalb eines Monats nach Aufforderung mitzuteilen.

(5) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Gesetz der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter den Voraussetzungen des § 23 Absatz 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Absatz 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen keine Entschädigungs- oder Schadensersatzansprüche der oder des Benachteiligten geltend gemacht werden.

§ 7

Erfüllungsanspruch

(1) Die oder der Beschäftigte hat gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Zahlung des Entgeltes, das zu zahlen gewesen wäre, wenn keine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung beim Entgelt auf Grund des Geschlechts vorgelegen hätte.

(2) Für die Geltendmachung des Anspruches nach Absatz 1 gelten ausschließlich die Verjährungsfristen des Bürgerlichen Gesetzbuches. Kollektivrechtlich oder individualvertraglich geregelte Ausschlussfristen finden keine Anwendung.

§ 8

Unwirksamkeit von Vereinbarungen

(1) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen § 3 verstoßen, sind unwirksam.

(2) Eine Vereinbarung, die der oder dem Beschäftigten verbietet, Auskunft über das eigene Arbeitsentgelt zu geben, ist nichtig.

§ 9

Maßregelungsverbot

Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, welche die Beschäftigten hierbei unterstützen.

Abschnitt 2

Individuelle Verfahren zur Überprüfung von Entgeltgleichheit

§ 10

Individueller Auskunftsanspruch

(1) Beschäftigte können zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes im Sinne des § 3 Absatz 1 und 2 von ihrem Arbeitgeber Auskunft verlangen über

1. die Kriterien und Verfahren für die Festlegung des eigenen Entgelts,
2. die Kriterien und Verfahren für die Festlegung des Entgelts einer gleichen Tätigkeit und deren Entgeltgruppe oder einer gleichwertigen Tätigkeit, die überwiegend von Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird, und deren Entgeltgruppe,
3. den statistischen Median des monatlichen Entgelts einer Gruppe von mindestens fünf Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts, die die gleiche oder eine gleichwertige Tätigkeit nach Nummer 2 ausüben.

Das Auskunftsverlangen nach Satz 1 hat in Textform zu erfolgen.

(2) Vor Ablauf von zwei Jahren können Beschäftigte nur dann erneut Auskunft verlangen, wenn sie darlegen, dass sich die Angaben nach Absatz 1 wesentlich verändert haben oder sich das neue Auskunftsverlangen auf andere Entgeltbestandteile oder -regelungen als das erste bezieht.

(3) Sonstige Auskunftsansprüche bleiben von diesem Gesetz unberührt.

§ 11

Auskunftspflicht des Arbeitgebers, Datenschutz, Folgen einer Verletzung der Auskunftspflicht

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die nach § 10 Absatz 1 verlangten Auskünfte innerhalb eines Monats nach Zugang des Auskunftsverlangens in Textform zu erteilen.

(2) Soweit die oder der Beschäftigte in ihrem oder seinem Auskunftsverlangen eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit benennt, hat der Arbeitgeber die Auskunft auf dieser Basis zu erteilen. Hält der Arbeitgeber eine andere Tätigkeit für gleich oder gleichwertig, hat er dies nachvollziehbar zu begründen und die Angaben entsprechend seiner Bewertung der Tätigkeiten zu erteilen. Bezieht sich das Auskunftsverlangen auf einzelne Entgeltbestandteile, kann der Arbeitgeber seine Antwort hierauf beschränken.

(3) Sofern die Entgeltregelungen gesetzlich oder tarifrechtlich festgelegt sind und unmittelbar Anwendung finden, reicht als Antwort auf die Anfrage nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und 2 die Nennung dieser Regelungen sowie die Angabe, wo die Regelungen einzusehen sind.

(4) Bei der Beantwortung eines Auskunftsverlangens hat der Arbeitgeber den Schutz persönlicher Daten der vom Auskunftsverlangen betroffenen Beschäftigten, insbesondere der Vergleichspersonen im Sinne des § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und 3, zu wahren und soweit erforderlich die Antwort einzuschränken. Der Arbeitgeber hat darüber hinaus sicher zu stellen, dass nur die mit der Beantwortung betrauten Personen Kenntnis von den hierfür notwendigen Daten erlangen.

(5) Kommt der Arbeitgeber seiner Auskunftspflicht nicht nach oder ist die erteilte Antwort offensichtlich unvollständig, lässt dies eine Benachteiligung in Bezug auf das Entgelt vermuten. Der Arbeitgeber trägt im Streitfall die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot im Sinne des § 3 Absatz 1 und 2 vorgelegen hat.

(6) Der Arbeitgeber kann die Auskunft nach Absatz 1 ablehnen, wenn das Auskunftsverlangen offensichtlich nicht das Entgeltgleichheitsgebot im Sinne des § 3 Absatz 1 und 2 berührt.

§ 12

Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretungen

(1) Die oder der Beschäftigte kann jederzeit den Betriebs- oder Personalrat an ihrem oder seinem Auskunftsverlangen beteiligen.

(2) Der Arbeitgeber hat die Auskunft nach § 11 zeitgleich auch dem Betriebs- oder Personalrat zuzuleiten.

(3) Gesetzliche oder sonstige kollektiv-rechtlich geregelte Beteiligungsrechte des Betriebs- oder Personalrates bleiben von diesem Gesetz unberührt.

(4) Sofern sich die oder der Beschäftigte vom Arbeitgeber in Bezug auf ihr oder sein Auskunftsverlangen benachteiligt fühlt oder die Antwort des Arbeitgebers für fehlerhaft hält, kann sie oder er sich beim Betriebs- oder Personalrat beschweren. Hält der Betriebs- oder Personalrat die Beschwerde für begründet, hat dieser beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken. Hält der Betriebs- oder Personalrat die Beschwerde für unbegründet, soll er der oder dem Beschäftigten die Gründe hierfür mitteilen. § 13 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes findet Anwendung.

Abschnitt 3

Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit

§ 13

Zertifizierung betrieblicher Prüfverfahren, Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Betriebliche Prüfverfahren im Sinne dieses Abschnittes sind ausschließlich solche, die die allgemeinen Anforderungen nach § 14 und die besonderen Anforderungen nach § 15 erfüllen und die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aufgrund dessen zertifiziert worden sind. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann die Gültigkeit des Zertifikates befristen.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes informiert auf ihrer Internetseite über das Verfahren zur Erlangung des Zertifikats. Sie veröffentlicht auf ihrer Internetseite eine Liste der von ihr zertifizierten Verfahren und den Stellen, die diese Verfahren anbieten. Die Angabe enthält auch allgemeine Verfahrensbeschreibungen zu den zertifizierten Verfahren. Diese Liste wird regelmäßig aktualisiert.

§ 14

Allgemeine Anforderungen an betriebliche Prüfverfahren

Betriebliche Prüfverfahren erfüllen die allgemeinen Anforderungen, wenn sie

1. die Entgeltregelungen und ihre Anwendung auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes im Sinne des § 3 Absatz 1 und 2 überprüfen und dazu
 - a) die Bestimmungen des § 4 in Bezug auf die Prüfung gleicher oder gleichwertiger Tätigkeiten anwenden und
 - b) die Begriffsbestimmungen nach § 5 berücksichtigen,
 - c) die verschiedenen im Betrieb gezahlten Entgeltbestandteile separat berücksichtigen;
2. aus Bestandsaufnahme, Analyse und Ergebnisbericht bestehen,
3. bei der Bearbeitung von Daten
 - a) valide, statistische Methoden verwenden,
 - b) die verwendeten Daten nach Geschlecht aufschlüsseln und
 - c) den Schutz personenbezogener Daten gewährleisten,
4. eine Dokumentation der Abläufe und Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens nachvollziehbar gewährleisten.

§ 15

Besondere Anforderungen an betriebliche Prüfverfahren

Betriebliche Prüfverfahren erfüllen die besonderen Anforderungen, wenn

1. die Bestandsaufnahme mindestens die Darstellung der aktuell verwendeten Verfahren zur Arbeitsbewertung, die Entgeltregelungen und deren Geltungsbereiche, die Verfahren zur Vergabe der Entgeltbestandteile sowie deren Wirkungen mit nach Geschlecht aufgeschlüsselten Angaben erfasst und hierzu insbesondere die Daten nach § 20 Absatz 2 vorsieht,
2. die Analyse mindestens
 - a) die Auswertung der in der Bestandsaufnahme gemachten Angaben im Hinblick auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes im Sinne des § 3 Absatz 1 und 2 umfasst,
 - b) eine vertiefende Überprüfung mittels zusätzlicher statistischer Auswertungen ermöglicht sowie
 - c) Methoden umfasst, die die geeigneten Tätigkeiten oder Tätigkeitsgruppen im Hinblick auf ihre Gleichwertigkeit identifizieren und überprüfen können;
3. aus der Bestandsaufnahme und der Analyse ein Ergebnisbericht erstellt wird, der Hinweise zur Durchführung weiterer erforderlicher Maßnahmen sowie, soweit notwendig, Anhaltspunkte für die Anpassung der Entgeltregelungen enthält.

§ 16

Anwendung und Durchführung betrieblicher Prüfverfahren

(1) Unternehmen mit in der Regel mindestens 500 Beschäftigten haben mit einem betrieblichen Prüfverfahren im Sinne des § 13 Absatz 1 ihre Entgeltbestandteile und -bedingungen auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes im Sinne des § 3 Absatz 1 und 2 zu überprüfen. Nimmt in einem Konzern das herrschende Unternehmen auf die Entgeltbedingungen eines, mehrerer oder aller anderen Konzernunternehmen entscheidenden Einfluss, kann das herrschende Unternehmen das betriebliche Prüfverfahren nach Satz 1 für alle Konzernunternehmen durchführen.

(2) Die Pflicht nach Absatz 1 gilt auch für die obersten Bundesbehörden sowie die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes. Sie haben in das betriebliche Prüfverfahren die Behörden des jeweiligen Geschäftsbereiches einzubeziehen.

(3) In die Prüfung sind alle Beschäftigten einzubeziehen, die dem gleichen Entgeltsystem unterliegen, unabhängig davon, welche individualrechtlichen, tariflichen und betrieblichen Rechtsgrundlagen dabei zusammenwirken. Soweit das Unternehmen Betriebe in verschiedenen Regionen unterhält, kann die Prüfung Regionen bezogen erfolgen.

(4) Die Prüfung erfolgt alle drei Jahre. Unternehmen, die nach § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes tarifgebunden sind, müssen das Prüfverfahren nur alle fünf Jahre durchführen. Satz 2 gilt auch für die obersten Bundesbehörden sowie die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

(5) Die ordnungsgemäße Überprüfung nach Absatz 1 umfasst

1. die Bestandsaufnahme der betrieblichen Entlohnungspraxis und ihre Analyse,
2. die Erstellung eines Ergebnisberichtes aus Bestandsaufnahme und Analyse,
3. eine nachvollziehbare Dokumentation der Verfahrensschritte und der Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens sowie
4. die betriebsinterne Veröffentlichung des Ergebnisberichtes durch Aushang. Personenbezogene Daten müssen dabei anonymisiert sein.

Die Überprüfung bezieht sich auf das jeweils letzte abgeschlossene Geschäftsjahr.

(6) Alle anderen Arbeitgeber können in eigener Verantwortung und mit Hilfe betrieblicher Prüfverfahren ihre Entgeltbestandteile und -bedingungen auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes im Sinne des § 3 Absatz 1 und 2 zu überprüfen.

§ 17

Information der Tarifvertragsparteien

Enthält der Ergebnisbericht eines betrieblichen Prüfverfahrens objektive Anhaltspunkte für Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt, die unmittelbar auf tarifrechtliche Entgeltregelungen zurückzuführen sind, sind die zuständigen Tarifvertragsparteien hierüber unverzüglich zu informieren.

§ 18

Beseitigung der Entgeltbenachteiligungen, Umsetzungsplan

(1) Weist der Ergebnisbericht eines betrieblichen Prüfverfahrens Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt auf, die auf betriebliche oder individuelle Entgeltregelungen zurückzuführen sind, sind diese unverzüglich zu beseitigen. Bis die Benachteiligungen nach Satz 1 beseitigt sind, hat eine Anpassung an die günstigere Regelung oder Einstufung zu erfolgen.

(2) Im Übrigen hat der Arbeitgeber einen Umsetzungsplan zu erstellen, der dokumentiert, welche Änderungen er auf Grund des Ergebnisberichts vornehmen wird. Dies gilt insbesondere bei Änderungen der Verfahren der Arbeitsbewertung, der Einstufung von Tätigkeiten oder den Entgeltregelungen. Der Umsetzungsplan ist betriebsintern durch Aushang zu veröffentlichen.

(3) Beseitigt der Arbeitgeber die Entgeltbenachteiligung innerhalb von sechs Monaten nach betriebsinterner Veröffentlichung des Ergebnisberichtes des Prüfverfahrens, erlischt der Erfüllungsanspruch der oder des Beschäftigten nach § 7 Absatz 1 drei Monate nach betriebsinterner Veröffentlichung der benachteiligungsfreien Entgeltregelung.

§ 19

Rechte der Beschäftigten und des Betriebs- oder Personalrates

(1) Die Beschäftigten sind über die Durchführung sowie über die Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens zu informieren. § 43 Absatz 2 und § 53 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie § 51 Satz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sind zu beachten.

(2) Der Arbeitgeber hat den Betriebs- oder Personalrat an der Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens zu beteiligen. Dazu hat er ihn insbesondere über die Planung des betrieblichen Prüfverfahrens rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, unter anderem über die Auswahl und den Ablauf des betrieblichen Prüfverfahrens. Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebs- oder Personalrat das vorgesehene betriebliche Prüfverfahren so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebs- oder Personalrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Der Betriebs- oder Personalrat ist regelmäßig über den Ablauf des Verfahrens sowie über die Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens zu informieren.

(3) Die Beteiligung des Betriebs- und Personalrates an der Aufstellung und der Ausführung des Umsetzungsplans nach § 18 Absatz 2 ist nach den Vorgaben des Betriebsverfassungs- sowie des Bundespersonalvertretungsgesetzes sicherzustellen. Liegt ein Fall des § 87 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vor, ist § 87 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes zu beachten. § 71 des Bundespersonalvertretungsgesetzes findet Anwendung.

(4) Soweit der Arbeitgeber nicht bereits nach § 16 Absatz 1 oder 2 zur Anwendung eines betrieblichen Prüfverfahrens verpflichtet ist, kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Durchführung eines nach § 13 Absatz 1 zertifizierten betrieblichen Prüfverfahrens verlangen, wenn

1. ein individuelles Auskunftsverlangen nach § 10 Absatz 1 objektive Anhaltspunkte auf eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts beim Entgelt ergeben hat, die über das individuelle Anliegen hinaus Bedeutung haben oder
2. mehrere voneinander unabhängige individuelle Auskunftsverlangen nach § 10 Absatz 1 objektive Anhaltspunkte auf eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts beim Entgelt ergeben haben.

A b s c h n i t t 4

B e r i c h t s p f l i c h t e n f ü r U n t e r n e h m e n

§ 20

B e r i c h t z u r F r a u e n f ö r d e r u n g u n d E n t g e l t g l e i c h e i t

(1) Unternehmen im Sinne des § 16 Absatz 1 erstellen nach der Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens im Sinne des § 16 Absatz 5 einen Bericht zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit im Unternehmen, in dem sie

1. ihre Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen und deren Wirkungen sowie
2. ihre Entgeltregelungen, Bewertungsverfahren sowie ihre Maßnahmen zur Sicherung der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

darstellen. Hat im Falle des § 16 Absatz 1 Satz 2 das herrschende Unternehmen für alle Konzernunternehmen die betrieblichen Prüfverfahren durchgeführt, trifft die Pflicht zur Berichterstellung nach Satz 1 das herrschende Unternehmen.

Unternehmen, die keine Maßnahmen im Sinne des Satzes 1 durchführen, begründen dies in ihrem Bericht.

(2) Der Bericht enthält auch nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben

1. zu dem nach Vollzeitäquivalenten umgerechneten durchschnittlichen Bruttomonatslohn der Beschäftigten,
2. zur Gesamtzahl der Beschäftigten sowie zur Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten im Unternehmen,
3. zu den Tätigkeiten, die zu mindestens 60 Prozent von Beschäftigten eines Geschlechts ausgeübt werden.

(3) Ab dem zweiten Bericht ist regelmäßig über die Implementierung des Umsetzungsplans im Sinne des § 18 Absatz 2 zu berichten. Dazu sind insbesondere auch für die Angaben nach Absatz 2 die Veränderungen im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum anzugeben.

§ 21

Berichtszeitraum

Der Berichtszeitraum für die Angaben nach § 20 umfasst das jeweils letzte abgeschlossene Geschäftsjahr.

§ 22

Veröffentlichung des Berichtes, Meldung an das Statistische Bundesamt

(1) Der Bericht nach § 20 ist im Lagebericht zu integrieren, soweit der Berichtspflichtige zur Erstellung eines Lageberichtes nach § 289 des Handelsgesetzbuches verpflichtet ist. Anderenfalls ist der Bericht nach § 20 spätestens sechs Monate nach Beendigung des Geschäftsjahres, auf das der Bericht Bezug nimmt, auf der Internetseite des Unternehmens zu veröffentlichen.

(2) Mit der Veröffentlichung des Lageberichtes oder der Veröffentlichung auf der Internetseite leiten die Berichtspflichtigen den Bericht dem Statistischen Bundesamt zu.

A b s c h n i t t 5

Statistik, Berichtswesen, Verordnungsermächtigung, Sonderregelungen, Übergangsbestimmungen

§ 23

Statistik

(1) Das Statistische Bundesamt erstellt jährlich eine Statistik aus den nach § 20 erfassten und ihm Berichtspflichtigen übermittelten Angaben.

(2) Die statistische Auswertung ist jeweils bis zum 30. September abzuschließen und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bis zum 1. Oktober zu übermitteln.

(3) Die statistische Auswertung dient der Evaluation dieses Gesetzes sowie seiner Fort- und Weiterentwicklung.

§ 24

Berichtswesen

(1) Die Bundesregierung informiert alle vier Jahre über die Berichterstattung zu Frauenförderung und Entgeltgleichheit nach § 20. Grundlage der Berichterstattung ist die Statistik nach § 23. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes informiert alle vier Jahre über den Stand und die Entwicklungen in Bezug auf die Zertifizierung der betrieblichen Prüfverfahren nach § 13 Absatz 1. Der Bericht kann Empfehlungen für eine notwendige Weiterentwicklung dieser Verfahren enthalten.

§ 25

Verordnungsermächtigung

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend regelt durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates

1. die Zertifizierung und Zulassung des betrieblichen Prüfverfahrens nach § 13 Absatz 1,
2. die einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Angaben durch die Unternehmen nach § 20 sowie für die statistische Auswertung nach § 23.

§ 26

Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse des Bundes

(1) Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamten des Bundes sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. Richterinnen und Richter des Bundes.

(2) Der Auskunftsanspruch für die in Absatz 1 genannten Personengruppen ist auf § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 beschränkt.

(3) Bei der Durchführung der betrieblichen Prüfverfahren nach Abschnitt 3 dieses Gesetzes sind die besondere Rechtsstellung der in Absatz 1 genannten Personengruppen und die daraus resultierenden Entgeltregelungen zu berücksichtigen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes in Bezug auf die Durchsetzung des Gebotes des gleichen Entgeltes bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Frauen und Männer zu fördern.

§ 27

Übergangsbestimmungen

(1) Unternehmen im Sinne des § 16 Absatz 1 haben erstmalig das betriebliche Prüfverfahren im Sinne des § 13 Absatz 1 für das zweite Geschäftsjahr durchzuführen, dessen Abschlussstag nach dem [einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Artikelgesetzes] liegt.

(2) Unternehmen, die nach § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes tarifgebunden sind, haben erstmalig das betriebliche Prüfverfahren im Sinne des § 13 Absatz 1 für das dritte Geschäftsjahr durchzuführen, dessen Abschlussstag nach dem [einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Artikelgesetzes] liegt.

(3) Oberste Bundesbehörden sowie die Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes haben erstmalig das betriebliche Prüfverfahren im Sinne des § 13 Absatz 1 bis spätestens 12 Monate nach dem [einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Artikelgesetzes] durchzuführen und abzuschließen.

(4) Die Statistik nach § 23 ist erstmals zum 30. September 2018 zu erstellen.

Artikel 2

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 4 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 43 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- a) Im Satz 3 werden die Wörter „des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb sowie“ gestrichen.
- b) Es werden die folgenden Sätze 4 bis 7 angefügt:

„Er hat zusätzlich über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb, insbesondere über die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, zu berichten. Führt der Arbeitgeber ein betriebliches Prüfverfahren nach § 13 des Entgeltgleichheitsgesetzes durch, hat er über den Ablauf des Verfahrens und die Ergebnisse zu berichten. Die Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens sind betriebsöffentlich zu machen.“

2. In § 45 Satz 1 wird nach den Wörtern „und Männern“ die Angabe „, insbesondere zu Fragen der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern,“ eingefügt.

3. In § 53 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 2 werden die Wörter „des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen,“ gestrichen.
- b) Nach Satz 1 wird folgender Satz 2 neu angefügt:

„§ 43 Absatz 2 Satz 4 bis 7 gilt entsprechend.“

4. § 80 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) Nach Nummer 2a wird folgende Nummer 2b neu eingefügt:

„2b. auf die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit hinzuwirken;“.
 - b) Die bisherige Nummer 2b wird die neue Nummer 2c.
5. § 87 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- a) Nach Nummer 11 wird eine neue Nummer 12 eingefügt:

„12. Durchführung von Maßnahmen im Sinne der Nummern 10 und 11 zur Durchsetzung der tatsächlichen Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern;“.
 - b) Die Nummer n12 und 13 werden zu den Nummern 13 und 14.
6. In § 92 Absatz 3 wird die Angabe „§ 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b“ durch die Angabe „§ 80 Abs. 1 Nr. 2a, 2b und 2c“ ersetzt.

Artikel 3

Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 2 des Gesetzes vom 3. Juli 2013 (BGBl. I S. 1978) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 51 Satz 2 werden nach dem Wort „Frauenförderung“ die Wörter „, einschließlich der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit,“ eingefügt.
2. In § 68 Absatz 1 wird nach der Nummer 5a die Nummer 5b neu eingefügt:

„5b. auf die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit hinzuwirken,“.
3. In § 76 Absatz 2 Nummer 10 werden nach dem Wort „Aufstieg“ die Wörter „sowie der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit“ eingefügt.

Artikel 4

Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das durch Artikel 3 des Gesetzes vom 16. Juli 2015 (BGBl. I S. 1211) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 30 Nummer 1 werden nach dem Wort „Entwicklung“ die Wörter „, zu Verdienstmöglichkeiten“ eingefügt.

2. In § 31 Absatz 1 werden nach Satz 1 die Sätze 2 und 3 angefügt:

„Die Berufsberatung erfolgt geschlechterbewusst. Sie zielt darauf ab, das Berufswahlspektrum von Frauen und Männern zu erweitern.“

3. § 33 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 2 wird nach dem Wort „Anforderungen“ das Wort „, Verdienstmöglichkeiten“ eingefügt.

b) Nach Satz 2 wird folgender Satz 3 neu angefügt:

„Die Berufsorientierung zielt darauf ab, das Berufswahlspektrum von Frauen und Männern zu erweitern.“

4. § 34 Absatz 1 wie folgt geändert:

a) Nach Nummer 1 wird eine neue Nummer 2 angefügt:

„2. zu geschlechtsbedingten Nachteilen und deren Beseitigung am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Segregation des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes,“.

b) Die bisherigen Nummern 2 bis 6 werden zu den Nummern 3 bis 7.

5. § 176 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird nach Satz 2 der Satz 3 angefügt:

„Satz 1 findet keine Anwendung auf staatliche und staatlich anerkannte berufsbildende Einrichtungen und deren Träger.“

b) In Absatz 2 wird nach Satz 2 der Satz 3 angefügt:

„Satz 2 findet keine Anwendung auf Maßnahmen staatlicher und staatlich anerkannter berufsbildender Einrichtungen.“

6. § 180 Absatz 4 Satz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„Ist eine Verkürzung um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit auf Grund bundes- und landesgesetzlicher Regelungen ausgeschlossen, so ist die Maßnahme in dem Umfang förderungsfähig, der notwendig ist, um einen Abschluss in dem entsprechenden allgemein anerkannten Ausbildungsberuf zu erreichen.“

7. § 281 Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„Die Bundesagentur hat aus den in ihrem Geschäftsbereich anfallenden Daten geschlechterdifferenzierte Statistiken, insbesondere über Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sowie über die Leistungen der Arbeitsförderung, zu erstellen.“

8. § 282 wird wie folgt geändert:

a) Folgender Absatz 4 wird neu eingefügt:

„(4) Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erfolgt geschlechterdifferenziert.“

b) Die Absätze 4 bis 7 werden zu den Absätzen 5 bis 8.

Artikel 5

Evaluation

Die Bundesregierung evaluiert erstmals vier Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes nach Artikel 6 und danach im dreijährigen Rhythmus dessen Wirksamkeit. Grundlage für die Evaluation bilden die Statistik nach § 23 sowie der Bericht nach § 24 des Entgeltgleichheitsgesetzes.

Artikel 6

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Ausgangslage

Das Gebot des gleichen Entgelts von Frauen und Männern für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist seit dem Vertrag von Rom fest in den europäischen Verträgen verankert. Artikel 157 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verpflichtet jeden Mitgliedstaat der Europäischen Union, die Anwendung des Gebots des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit sicherzustellen. Dies bedeutet, darauf hinzuwirken, dass unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung auf Grund des Geschlechts beseitigt wird.

Das Entgeltgleichheitsgebot ist zugleich ein wesentlicher Ausfluss der grundrechtlich geschützten Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Der Staat ist gemäß Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz in der Pflicht, die tatsächliche Gleichberechtigung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Dazu zählt auch die Förderung und Durchsetzung der Lohngerechtigkeit für Frauen und Männer.

In Deutschland beträgt die statistische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, bezogen auf das durchschnittliche Stundenentgelt, immer noch 22 Prozent (Ost: 9 Prozent/ West: 23 Prozent).

Dieser „Gender Pay Gap“ kann an den unterschiedlichen beruflichen Merkmalen der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern hinsichtlich, Beruf und Branche, Stellung im Beruf (Führungspositionen), Teilzeitbeschäftigung und prekäre Beschäftigungsformen, Erwerbspausen oder Betriebsgrößen festgemacht werden. Damit ist die Lohnlücke aber noch nicht „erklärt“, denn hinter den statistisch messbaren Merkmalen stehen

- Verhaltensmuster von Beschäftigten und Arbeitgebern, die von den Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gesellschaftlichen Rollenbildern und Rollenstereotypen sowie durch materielle Anreize geprägt sind,
- darauf aufbauend unterschiedliche berufliche Chancen, Einkommensperspektiven, Förder- und Aufstiegsmöglichkeiten in der betrieblichen Personalpolitik und aufgrund von Arbeitsmarkt- und Branchenentwicklungen, sowie
- die zumeist mittelbare Benachteiligung beim Entgelt, die häufig eng mit der Bewertung beruflicher Tätigkeiten, Teilzeitarbeit, geringfügiger Beschäftigung, Erwerbspausen oder fehlender Tarifbindung zusammenhängt und durch intransparente Entgeltregelungen und Lohnfindungsprozesse begünstigt wird.

Auf Initiative der Bundesregierung hat der Bundestag in den letzten Jahren verschiedene gesetzliche Regelungen verabschiedet, um die Gleichstellung von Frauen und Männer im Arbeitsleben zu fördern:

- Der Ausbau der Kinderbetreuung wird weiterhin und verstärkt gefördert. Elterngeld und Elternzeit wurden mit dem ElterngeldPlus weiterentwickelt und die Familienpflegezeit verbessert. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf tragen zu einer Annäherung von weiblichen und männlichen Erwerbsbiografien und einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei und stellen damit wichtige Anreize für weniger und kürzere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen der Mütter und eine schnellere Rückkehr in den Beruf dar. Diese Möglichkeiten wer-

den sich positiv auf die pflege- und familienbedingten Erwerbsunterbrechungen von Frauen auswirken und damit langfristig auch auf die statistische Entgeltlücke.

- Die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns begünstigt vor allem weibliche Beschäftigte im Niedriglohnbereich, wo sie etwa zwei Drittel der Beschäftigten stellen. Berechnungen zufolge führt der Mindestlohn für sich genommen zu einer Reduzierung der statistischen Entgeltlücke zwischen Frauen und Männer um bis zu 2,5 Prozent. Auf dem Arbeitsmarkt gibt es zudem Hinweise darauf, dass der Mindestlohn bereits vermehrt dazu führt, dass geringfügig entlohnte Beschäftigung in voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführt wird.
- Mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen an Führungspositionen wurde eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen ab 2016 eingeführt. Zielvorgaben für Aufsichtsräte, Vorstände und die obersten Management-Ebenen von mitbestimmungspflichtigen bzw. börsennotierten Unternehmen sind seit 2015 verbindlich. Darüber hinaus wurden die gesetzlichen Regelungen für den Bundesdienst und für Gremien, die der Bund besetzt, modernisiert. Die Wirkung dieses Gesetzes wird sich nicht auf die oberen Führungsetagen beschränken, sondern zu einer nachhaltigen Veränderung der Unternehmenskulturen führen, die sich insgesamt positiv auf die Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt auswirken wird.

Zahlreiche untergesetzliche Initiativen wie Girls´ Day und Boys´ Day nehmen auf das Berufswahlverhalten junger Menschen Einfluss. Ähnlich wie die Initiativen von Wirtschaft und Bundesregierung, die auf eine höhere Beteiligung von Frauen in MINT-Berufen abzielen, sollen sie zum Abbau der horizontalen Segregation am Arbeitsmarkt beitragen.

Ein Ziel des Koalitionsvertrages ist die Aufwertung der Arbeit in Pflege, Betreuung und frühkindlicher Bildung. Diesem Ziel folgt das bereits in Abstimmung befindliche Pflegeberufsgesetz. Es wird die Pflegeberufe zukunftsgerecht weiterentwickeln, attraktiver machen sowie inhaltliche Qualitätsverbesserungen vornehmen. Zudem ist vorgesehen, das Teilzeitrecht weiterzuentwickeln und einen Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit zu schaffen (Rückkehrrecht aus Teilzeit in Vollzeit). Beide Maßnahmen dienen mittelbar auch der Förderung der Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern.

II. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Im Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode haben CDU, CSU und SPD ausdrücklich festgehalten, dass die bestehende Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen nicht zu akzeptieren ist und sich neben gemeinsamen Initiativen mit den Tarifpartnern auch eine Reihe gesetzlich umzusetzender Maßnahmen vorgenommen:

„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 HGB auch zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit von gesetzlichen Kriterien Stellung zu nehmen.

Darauf aufbauend wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein individueller Auskunftsanspruch festgelegt.

Unternehmen werden dazu aufgefordert, mit Hilfe verbindlicher Verfahren und gemeinsam mit den Beschäftigten und unter Beteiligung der Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter im Betrieb in eigener Verantwortung erwiesene Entgeltdiskriminierung zu beseitigen.“

Zudem wird festgehalten, dass die Berufs- und Studienfachwahl von jungen Frauen und Männern von traditionellen Rollenbildern geprägt ist. Der Berufs- und Studienberatung sowie der Berufsorientierung in der Schule kommt eine große Bedeutung zu. Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels bei mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Berufen und Sozial-, Bildungs- und Gesundheitsberufen wird eine geschlechterbewusste Berufsberatung benötigt. Sie muss verbindlich Informationen über alle Berufs- und Verdienstmöglichkeiten für Mädchen und Jungen bieten.

Der Entwurf eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit dient der Umsetzung dieser Zielstellungen und leistet einen Beitrag zum Ziel der Bundesregierung, im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie, die statistische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern von den derzeit 22 Prozent bis 2030 auf 10 Prozent zu senken.

Die Gleichstellung von Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt ist zudem eine wesentliche Voraussetzung für nachhaltigen Wirtschaftswachstum, Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit. Der EU-Rat für Beschäftigung zog im Juni 2014 die Schlussfolgerung: „Eine Politik der Geschlechtergleichstellung ist von wesentlicher Bedeutung für Wirtschaftswachstum, Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit. Die Förderung der uneingeschränkten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, unter anderem indem gleiches Entgelt gewährleistet wird, kann wesentlich zum Wirtschaftswachstum beitragen“.

Ein durch mittelbare oder unmittelbare Benachteiligungen entstandenes Einkommensgefälle stellt jedoch einen Fehlanreiz für die Erwerbsbeteiligung von Frauen dar und verhindert ein Angleichen der Lebensverhältnisse von Frauen und Männern.

Auch bei gleicher formaler Qualifikation und ansonsten gleichen Merkmalen beträgt der statistische messbare Entgeltunterschied nach Angaben des Statistischen Bundesamtes von 2015 immer noch 7 Prozent. Obwohl dies nicht mit Entgeltdiskriminierung gleichgesetzt werden kann, ist dies dennoch ein klarer Hinweis darauf, dass die praktische Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit weiterhin unbefriedigend ist.

Der Bericht der Europäischen Kommission über die Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG verdeutlicht, wie unterschiedlich die Mitgliedstaaten, das europäische Recht in nationales Recht übersetzt haben. In ihrer Empfehlung zur Stärkung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes für Frauen und Männern vom 7. März 2014 stellt die EU-Kommission die Transparenz in den Mittelpunkt: „Ein höheres Maß an Transparenz kann geschlechtsunabhängige Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen in den Vergütungsstrukturen eines Unternehmens offenlegen.“

Größere Transparenz bei der Vergütung von Arbeit gibt Impulse für die Verringerung von Entgeltunterschieden auf betrieblicher Ebene sowie für die Modernisierung von Arbeitsbewertungssystemen. Damit können geschlechtsspezifische Verzerrungen und Diskriminierungen in der Gehaltsstruktur und der Entgeltpraxis eines Unternehmens oder der Verwaltung aufgedeckt und es den Beteiligten ermöglicht werden, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um gleiche berufliche Chancen und faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern zu fördern und Entgeltunterschiede zu reduzieren. Arbeitgeber und betriebliche Interessenvertretungen werden dadurch in ihrer sozialpartnerschaftlichen Verantwortung gestärkt, mehr Lohngerechtigkeit und damit die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere mit Blick auf das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ durchzusetzen. Hierfür ist der vorhandene Rechtsrahmen nicht ausreichend, um die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männer in der Praxis umfassend zu gewährleisten.

Mehr Transparenz über Entgelte und Entgeltregelungen schafft letztlich mehr Vertrauen und dient auch als Zeichen nach außen, dass sich ein Unternehmen oder eine Behörde in besonderem Maße um gleiche Einkommenschancen für Frauen und Männer kümmert. Nicht zuletzt dient dies der Bindung und Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte; ein derarti-

ges nachhaltiges Personalmanagement, das Lohngerechtigkeit und Chancengleichheit fokussiert, hat in einer modernen Arbeitswelt einen hohen Stellenwert.

Transparenz wird als notwendige Bedingung für die Handlungsfähigkeit der Akteure und Betroffenen in Bezug auf Entgeltgleichheit verstanden. Erst das Handeln dieser Akteure für Gleichstellung und Entgeltgleichheit kann den gewünschten Effekt erzielen.

Die Erfahrungen aus der Vergangenheit haben gezeigt, dass unverbindliche beziehungsweise untergesetzliche Maßnahmen nur selten allein ausreichend Anreize für die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes bewirkt haben. Untersuchungen haben ergeben, dass sogenannte „Push-Faktoren“ wie Auskunfts- oder Beschwerderechte am ehesten geeignet sind, die geschlechtsspezifische Entgeltlücke zu reduzieren. Zudem scheint das Entgeltgleichheitsgebot gerade in Bezug auf die mittelbare Entgeltbenachteiligung in seiner rechtlichen Tragweite und seiner Wirkungsfähigkeit wenig bekannt. Gerade eine mittelbare Entgeltdiskriminierung von Frauen ist aber ohne transparente Regelungen der Vergütungen und Entgelte nur sehr schwer zu erkennen. Die Ungleichbehandlung ist hierbei als geschlechtsdifferente Wirkung einer scheinbar neutralen Entgeltregelung definiert. Diese kann zum Beispiel aus der Anwendung einer tariflichen oder betrieblichen Unterbewertung von Tätigkeiten, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden, folgen. Auch wenn Teilzeitbeschäftigte oder Beschäftigte in Elternzeit an bestimmten Entgeltbestandteilen oder Stufensteigerungen nicht teilhaben oder Zeiten der Kindererziehung bei Höherstufungen nicht berücksichtigt werden, ist das Vorliegen einer mittelbaren Entgeltdiskriminierung auf Grund des Geschlechts zu prüfen.

Diese Formen der Benachteiligung sind weder den Arbeitgebern noch den Beschäftigten bewusst oder von diesen beabsichtigt, gleichwohl kommen sie vor. Zwar ist das Entgeltgleichheitsgebot im europäischen und nationalen Recht seit langem verankert, allerdings indiziert die fortbestehende Entgeltlücke, dass es bis heute an einer Umsetzung der aktuellen Rechtslage mangelt und es daher durchgreifenderer, legislativer Schritte bedarf. Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll eine umfassende und klare Rechtsgrundlage zur Operationalisierung des Entgeltgleichheitsgebotes geschaffen werden.

Die Betrachtung der Entgelte von Frauen und Männern im Unternehmen und in der Verwaltung ist damit ein sinnvolles und notwendiges Instrument. Entgelttransparenz wird dabei nicht als „Offenlegung aller Gehälter“ missverstanden, sondern als Transparenz über Entgeltregelungen und Entgeltpraxis. Der Gesetzentwurf verfolgt insofern mehrere Ziele:

- Entgelttransparenz verschafft Arbeitgebern und Beschäftigten Rechtsklarheit und Rechtssicherheit.
- Entgelttransparenz schafft Vertrauen bei den Beschäftigten, erhöht die Mitarbeiterbindung, stärkt den Betriebsfrieden und senkt die Personalfuktuation.
- Entgelttransparenz fördert auch eine effiziente Allokation von Ressourcen und schafft damit betriebswirtschaftliche Vorteile.
- Entgelttransparenz ist die Voraussetzung zur Aufdeckung und Beseitigung potentieller Entgeltbenachteiligung. Unternehmen, die niemanden benachteiligen, erzielen nach Studien tendenziell ein höheres Grenzprodukt der Arbeit und sind produktiver.¹⁾

¹⁾ vgl. EAVA 4/2013, S. 21.

III. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Kern des Gesetzgebungsvorhabens ist die Einführung eines neuen Gesetzes zur Förderung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern (Artikel 1 – Entgeltgleichheitsgesetz). Wesentliche Inhalte dieses Gesetzes sind:

1. Definition wesentlicher Grundsätze und zentraler Begriffe zum Entgeltgleichheitsgebot,
2. Festlegung eines individuellen Auskunftsanspruchs für Beschäftigte in Privatwirtschaft und öffentlichen Dienst,
3. Verpflichtung für Teile der Bundesverwaltung und großer Unternehmen ab 500 Beschäftigten zur Durchführung betrieblicher Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit,
4. Einführung einer Berichtspflicht über Frauenförderung und Entgeltgleichheit für große Unternehmen ab 500 Beschäftigte,

Die Einführung des Entgeltgleichheitsgesetzes wird begleitet durch eine gesetzliche Konkretisierung und Stärkung der Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen in Bezug auf Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Die betrieblichen Interessenvertretungen können eine Schlüsselposition bei der Beseitigung von Nachteilen und Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz einnehmen. Bereits nach aktueller Rechtslage wird den betrieblichen Interessenvertretungen daher auch eine gleichstellungspolitische Verantwortung zugewiesen. Die gleichstellungspolitische Verantwortung wird jedoch häufig lediglich im Hinblick auf Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt. Fragen der Entgeltgleichheit werden seltener in den Blick genommen. Durch eine explizite Formulierung entsprechender Pflichten soll daher auf die besondere Bedeutung der Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer hingewiesen werden. Dazu sieht der Gesetzentwurf unter anderem die Verpflichtung vor, in Betriebsversammlungen und Betriebsräteversammlungen über dieses Thema zu berichten und zu sprechen, um eine Sensibilisierung für das Thema im gesamten Unternehmen und auf allen Ebenen zu erreichen.

a) Definition wesentlicher Grundsätze und zentraler Begriffe zum Entgeltgleichheitsgebot

Die wirksame Anwendung der Vorschriften zur Entgeltgleichheit wird unter anderem durch einen Mangel an Klarheit und Rechtssicherheit in Bezug auf das Konzept der gleichwertigen Arbeit und weitere zentrale Begriffe des Entgeltgleichheitsgebotes behindert. Für die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes ist daher ein einheitliches Verständnis für die dem Entgeltgleichheitsrecht zugrunde liegenden Begriffe notwendig. Dieses ist erforderlich, damit die im Gesetz vorgesehenen Berichtspflichten, individuellen Auskunftsansprüche sowie die betrieblichen Prüfverfahren ihre korrekte Anwendung erfahren. Dies dient letztlich der Anwenderfreundlichkeit.

Der Gesetzentwurf sieht daher erstmals im deutschen Recht die Definition zentraler Grundsätze und Begriffe vor und macht diese damit verständlich und anwendbar. Damit werden unmittelbar und mittelbar geltende Begriffsbestimmungen aus dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (Artikel 157 AEUV), der EU-Richtlinie 2006/54/EG sowie aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in einem eigenen Stammgesetz gebündelt. Dies betrifft im Einzelnen:

- das Gebot der Entgeltgleichheit und das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts,

- die EU-konforme Definitionen der Begriffe Entgelt, gleichwertige Arbeit, mittelbare und unmittelbare Diskriminierung sowie
- Kriterien und allgemeine Maßstäbe für geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung und geschlechtsneutrale Entgeltsysteme.

Dies ermöglicht erstmals echte Transparenz für Beschäftigte und Arbeitgeber (egal ob in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst) über das geltende Recht zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern und dient der Rechtsklarheit, Rechtssicherheit und Anwenderfreundlichkeit. Mit der Definition zentraler Begriffe wie der Gleichwertigkeit von Arbeit wird auch ein Vorschlag der Europäischen Kommission zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes aufgegriffen. Darin heißt es: „Die Tatsache, dass nicht definiert wurde, was unter gleichwertiger Arbeit zu verstehen ist, und es auch keine genauen Angaben zu den Bewertungskriterien für den Vergleich verschiedenartiger Tätigkeiten gibt, stellt für die Opfer von Entgeltdiskriminierung, die vor Gericht Klage erheben, eine große Hürde dar. Um bewerten zu können, ob Arbeitnehmer eine gleichwertige Arbeit verrichten, müssen eine Reihe von Faktoren einschließlich der Art der Arbeit, Fortbildung und Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden. Es würde Opfern von Entgeltdiskriminierung helfen, wenn eine solche Definition sowie Arbeitsbewertungs- und Einstufungskriterien in nationalen Gesetzen aufgenommen werden.“

Zur Förderung der Transparenz sieht der Gesetzentwurf auch ein Verbot sogenannter arbeitsvertraglicher Verschwiegenheitsklauseln in Bezug auf das Entgelt sowie Mindestangaben in Bezug auf das Entgelt in Stellenausschreibungen vor. Die Verschwiegenheitsklauseln hindern zum einen die Rechtsdurchsetzung, zum anderen schaden sie der Effektivität des Entgeltgleichheitsgebotes. Sie sollen daher ausdrücklich verboten werden. In Stellenausschreibungen für die Privatwirtschaft oder den öffentlichen Dienst ist zukünftig das gesetzliche oder kollektivrechtlich geregelte Mindestentgelt anzugeben sowie darüber zu informieren, inwiefern eine Bereitschaft zur Zahlung über dieses Entgelt hinaus besteht. Dadurch sollen die individuellen Gehaltsverhandlungen, bei denen Frauen tendenziell schlechter abschneiden als Männer, transparenter werden.

b) Festlegung eines individuellen Auskunftsanspruchs für Beschäftigte in Privatwirtschaft und öffentlichen Dienst

Die Einführung eines individuellen Auskunftsanspruchs dient dem Zweck, die Durchsetzung des Anspruchs auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu erleichtern. Bislang haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kaum Zugang zu Informationen, die potentielle Zweifel über einen Verstoß des Arbeitgebers gegen das Entgeltgleichheitsgebot belegen oder widerlegen können. Dies gilt insbesondere in Fällen mittelbarer Entgeltdiskriminierung. Gleichzeitig sind sie nach § 22 AGG beweispflichtig, im Streitfall Indizien vorzulegen, die eine Benachteiligung beim Entgelt aufgrund des Geschlechts vermuten lassen.

Hier soll der individuelle Auskunftsanspruch einen Ausgleich schaffen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können danach von ihrem Arbeitgeber Auskunft über die Kriterien und Maßstäbe zur Festlegung des eigenen Entgelts verlangen sowie Informationen über eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit, die überwiegend von den Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt werden, unter anderem über das mittlere Entgelt (statistischer Median) der jeweiligen Gruppe einfordern. Diese Informationen sind erforderlich, um Beschäftigten eine Einschätzung über eventuell vorhandene geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu ermöglichen und z.B. ihre Position in Gehaltsverhandlungen zu verbessern. Allgemeine statistische Angaben, die keine Rückschlüsse auf den zu beurteilenden Einzelfall zulassen, reichen dafür nicht aus. Demnach wäre zum Beispiel eine Information über die Lohnlücke im Betrieb oder über betriebliche Entgeltstrukturen nicht zielführend.

Der Auskunftsanspruch steht grundsätzlich allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu, unabhängig davon, ob sie in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst beschäftigt sind. Allein die Beamtinnen und Beamten der Länder und der Kommunen sind mangels Gesetzgebungskompetenz ausgenommen. Damit wird der Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet, da auch der Anspruch auf Entgeltgleichheit universell gilt. Eine Unterscheidung nach der Anzahl der Beschäftigten in einem Unternehmen erscheint hingegen als ungeeignetes Kriterium, da das Vorkommen unmittelbarer oder gerade auch mittelbarer Entgeltdiskriminierung nicht von der Unternehmensgröße oder der Rechtsform abhängt, sondern von der diskriminierungsfreien Anwendung geschlechtsneutraler Entgeltregelungen in der betrieblichen Praxis. Dabei ist zu beachten, dass der Anteil tarifgebundener Unternehmen – und damit die Tendenz zu geringeren Entgeltunterschieden – mit der Größe des Unternehmens eher zunimmt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Anfrage innerhalb von einem Monat elektronisch oder schriftlich zu beantworten. Beschäftigte können sich unter Umständen beim Betriebs- oder Personalrat beschweren und auf Abhilfe dringen. In Bezug auf tarifrechtliche Regelungen sind Verfahrenserleichterungen vorgesehen.

Mit der Etablierung eines Auskunftsanspruches grundsätzlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird auch ein Vorschlag der Europäischen Kommission zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes aufgegriffen.

c) Verpflichtung für Teil der Bundesverwaltung und Unternehmen zur Durchführung betrieblicher Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit

Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten werden verpflichtet, alle drei Jahre betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung der Entgeltgleichheit durchzuführen und darüber zu berichten. Für tarifgebundene Unternehmen verlängert sich der Zeitraum auf fünf Jahre. Dies gilt ebenso für die obersten Bundesbehörden, Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, die ebenfalls zur Anwendung betrieblicher Prüfverfahren verpflichtet werden.

Die im Koalitionsvertrag im Kontext betrieblicher Prüfverfahren angesprochene Beseitigung erwiesener Entgeltdiskriminierung setzt die Bestandsaufnahme und die Analyse geschlechtsspezifischer Entgeltstrukturen voraus. Daher sieht der Gesetzentwurf Kriterien und Mindestanforderungen für diese Verfahrensschritte vor. Erfüllen die betrieblichen Prüfverfahren als Instrumente diese Vorgaben, kann eine Zertifizierung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) erfolgen.

Eine Überregulierung der Verfahren wird vermieden, damit unterschiedliche Verfahren entwickelt und angeboten werden können. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entwickelt ein anwenderfreundliches Musterverfahren, das den Anwendern zur Verfügung gestellt werden kann.

Überprüft werden die im Unternehmen und in der Verwaltung angewendeten Entgeltsysteme im Hinblick auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes. Ein Ergebnisbericht ist betriebsintern zu veröffentlichen. Erwiesene Entgeltdiskriminierung ist schon nach geltendem Recht zu beseitigen. Das Entgeltgleichheitsgesetz setzt hier lediglich Verfahrensregelungen.

Beruhet die Entgeltdiskriminierung unmittelbar auf einer tariflichen Entgeltregelung sind die zuständigen Tarifvertragsparteien zu informieren.

Beruhet die Entgeltdiskriminierung auf einer betrieblichen Entgeltregelung, sind diese Benachteiligungen unverzüglich zu beseitigen. Betriebsintern ist ein Umsetzungsplan zu erstellen und zu veröffentlichen.

Kleine und mittlere Unternehmen werden nicht zur Anwendung betrieblicher Verfahren verpflichtet. Sie können die betrieblichen Verfahren zur Überprüfung der Entgeltstrukturen in eigener Verantwortung anwenden. Durch eine freiwillige Überprüfung kann das Unternehmen nach innen und außen signalisieren, dass es sich für eine faire Entgeltstruktur stark macht. Ergebnisse zertifizierter Verfahren können zusätzlich im Beschwerde- oder Klagefall den Arbeitgeber entlasten.

Nach den Projekterfahrungen mit vergleichbaren Instrumenten ist der Aufwand auf betrieblicher Seite für die Bereitstellung der Personaldaten und die Berechnungen vertretbar. Ist diese Struktur einmal hinterlegt, nimmt der Aufwand in den Folgejahren bei erneuter Anwendung stark ab. Dem Aufwand steht zudem der personalwirtschaftliche Nutzen für die Unternehmen gegenüber. Regelmäßig aktualisierte Daten liefern einen wichtigen Baustein für das personalwirtschaftliche Monitoring und ein nachhaltiges Personal- und Vergütungsmanagement.

d) Berichtspflicht über Frauenförderung und Entgeltgleichheit für Unternehmen

Unternehmen, die zur Durchführung eines betrieblichen Verfahrens verpflichtet sind, müssen künftig regelmäßig zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit nach Maßgabe gesetzlicher Kriterien berichten.

Basis für den Bericht sind die Daten aus der Durchführung der betrieblichen Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit. Im jeweils nächsten Bericht ist über die Umsetzung der Ergebnisse und ihre Auswirkungen zu berichten. Das Berichtsintervall beträgt drei bzw. fünf Jahre für tarifgebundene Unternehmen.

Der Bericht wird Teil des Lageberichts für lageberichtspflichtige Unternehmen. Alle anderen Unternehmen veröffentlichen den Bericht auf ihrer Webseite. Vorgesehen ist zudem eine Weiterleitung des Berichts an das Statistische Bundesamt.

Mit der Einführung einer Berichtspflicht unterstreicht der Gesetzentwurf, dass die Themen Frauenförderung und Entgeltgleichheit bedeutende Fragen der Unternehmenspolitik darstellen, die als Teil einer in die Zukunft gerichteten Personalpolitik den Erfolg eines Unternehmens maßgeblich beeinflussen.

Die zu regelnde Berichtspflicht dient dabei ebenfalls dem Ziel Transparenz herzustellen. Die kollektive Auseinandersetzung mit den Entgeltstrukturen kann Grundlage für Maßnahmen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Entgeltlücke sein und ergänzt insofern den individuellen Auskunftsanspruch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Bericht erfordert eine nachvollziehbare Darstellung geschlechtsspezifischer Entgeltstrukturen im Unternehmen sowie der Maßnahmen des Unternehmens zur Frauenförderung und zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit.

Weitere Inhalte des Artikelgesetzes

Das Artikelgesetz wird zudem einen Beitrag zur Überwindung von Rollenstereotypen bei der Berufswahl und zur Aufwertung der Arbeit in Pflege, Betreuung und frühkindlicher Bildung leisten. Dies erfolgt durch die

1. Stärkung der geschlechterbewussten Berufsberatung (junger) Frauen und Männer sowie der gleichstellungsorientierten Arbeitgeberberatung und Verankerung einer geschlechterdifferenzierten Arbeitsmarktstatistik und Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
2. Realisierung von Umschulungsangeboten für Pflege-, Gesundheits- und Erziehungsberufe (Weiterbildungsförderung vollzeitschulischer Ausbildungsberufe)

a) Stärkung der geschlechterbewussten Berufsberatung (junger) Frauen und Männer sowie der gleichstellungsorientierten Arbeitgeberberatung und Verankerung einer geschlechterdifferenzierten Arbeitsmarktstatistik und Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Die Fachkräfte der Bundesagentur für Arbeit (BA) können einen wichtigen Beitrag zur Überwindung eines geschlechtsspezifisch geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes leisten. Indem sie im Prozess der beruflichen Beratung und -orientierung über die Ursachen und Folgen der Segregation informieren, sensibilisieren sie Jugendliche, eine Ausbildung zu wählen, die ihnen eine eigenständige und tragfähige Erwerbsbiografie sowie soziale Absicherung ermöglicht. Sie können das Berufsspektrum junger Frauen und Männer aktiv erweitern und sie bei der Realisierung als untypisch wahrgenommener Berufswünsche unterstützen.

Gleichzeitig ist gerade eine gleichstellungsorientierte Beratung und Information von Arbeitgebern unerlässlich. Sie sind es, die Einfluss auf Unternehmens- und Fachkulturen nehmen und damit den Weg für eine größere Durchmischung der Berufe öffnen können. Sie sind auch diejenigen, die mit ihren Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder zur Frauenförderung dazu beitragen, dass Frauen und Eltern im Unternehmen, Beruf und in der Branche verbleiben.

§ 1 SGB III schreibt die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip der Aufgabenerledigung der BA fest. Der Gesetzgeber betrachtet Gleichstellung somit als Querschnittsaufgabe der BA. Die Ergebnisse der Ende 2011 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegebenen Studie „Gleichstellungspolitischer Auftrag der BA im SGB III“ zeigen allerdings, dass die bisherige Verankerung des gesetzlichen Auftrags nicht ausreichend verdeutlicht, was Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration bedeutet. Die argumentativen Bezugspunkte, beispielsweise zum Zusammenhang zwischen Entgeltungleichheit und geschlechterstereotyper Berufswahl oder den Ursachen und Erscheinungsformen der Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, bleiben unscharf. Die verschiedenen Akteurinnen und Akteure innerhalb der BA füllen demgemäß Begriffe und Aufträge zur Gleichstellung mit unterschiedlichen Bedeutungsgehalten. Sie verfügen, so das Ergebnis der Studie, über kein gemeinsames Verständnis und auch nicht über ausreichend Schlüsselkonzepte für eine kohärente Umsetzung von Gleichstellungsstrategien.

Die explizitere Formulierung der gleichstellungspolitischen Ziele der beruflichen Beratung, der Berufsorientierung sowie der Arbeitsmarktberatung sollen den politischen Auftrag klarer transportieren und ihn besser umsetzbar machen. Die Bedeutung der Handlungsfelder wird erhöht und damit auch die darauf zu richtende Aufmerksamkeit.

Die Vorgaben zur Arbeitsmarktstatistik sowie zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung werden dahingehend ergänzt, dass alle Fragestellungen auch nach Geschlecht differenziert ausgewertet werden. Auf diese Weise wird nicht nur gewährleistet, dass Frauen bei der Arbeitsförderung mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, wie in § 1 SGB III gefordert, berücksichtigt werden, sondern auch, dass die Fachkräfte der BA stets Zugriff auf wissenschaftlich gesicherte Daten für ihre Beratungs- und Orientierungsaufgaben haben.

b) Realisierung von Umschulungsangeboten für Pflege-, Gesundheits- und Erziehungsberufe (Weiterbildungsförderung vollzeitschulischer Ausbildungsberufe)

Durch weitere gesetzliche Änderungen im SGB III werden außerdem Umschulungsangebote für Pflege-, Gesundheits- und Erziehungsberufe erleichtert, indem die Weiterbildungsförderung vollzeitschulischer Ausbildungsberufe neu geregelt wird.

Bei der Weiterbildungsförderung verhindert die geltende Gesetzeslage die Realisierung von Umschulungsangeboten für vollzeitschulische Ausbildungen (u.a. Erzieher/in, Alten-

pfleger/in, Physiotherapeut/in, Radiologieassistent/in), da sie für die Länder nicht sinnvoll umzusetzen ist. Gründe dafür sind die aktuelle Förderhöchstdauer und die geltende Akkreditierungs- und Zulassungspflicht:

- Die Förderhöchstdauer ist bei Weiterbildungsmaßnahmen mit Berufsabschluss (sog. „Umschulungen“) auf max. zwei Drittel der Dauer der jeweiligen Berufsausbildung begrenzt. Im Gegensatz zu dualen Ausbildungsberufen ist bei vollzeitschulischen Ausbildungsberufen jedoch keine Verkürzung der regulären Ausbildungsdauer um ein Drittel möglich (KMK-Beschluss).
- Die Akkreditierungs- und Zulassungspflicht besteht für alle Weiterbildungsträger und Bildungsmaßnahmen, auch für berufliche Schulen und deren Ausbildungsgänge, die bereits unter staatlicher Schulaufsicht stehen.

Folgen der aktuellen Rechtslage ist, dass es seit 10 Jahren kaum Umschulungsangebote in frauendominierten Berufen gibt, die vollzeitschulisch ausgebildet werden. Die Bundesagentur für Arbeit kann hier keine aktive Arbeitsmarktpolitik betreiben, obgleich viele dieser Berufe bereits Mangelberufe sind. So besteht laut aktueller Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e.V. ein akuter Fachkräfteengpass inzwischen bei vielen Berufen mit vollzeitschulischer Ausbildung (z.B. Krankenpfleger/-in, Notfallsanitäter/-in, Hebamme/ Entbindungspfleger, Logopädin/ Logopäde, Physiotherapeut/-in und Medizinisch-technische/-r Radiologieassistent/-in).

Die derzeitige Regelung wirkt darüber hinaus mittelbar Frauen diskriminierend. Fehlt es gerade für eine Reihe von Berufen, die ganz überwiegend von Frauen gewählt werden, an Umschulungsangeboten, schränkt dies ihre Berufswahlfreiheit ein. Jene ist aber durch den Gesetzgeber im gleichen Maße zu gewährleisten, wie für Männer, deren Berufsinteressen ganz überwiegend im dual geregelten Berufsfeld liegen

Zwecks Beseitigung mittelbar Frauen diskriminierender Regelungen der Weiterbildungsförderung im Dritten Sozialgesetzbuch und Schaffung von Weiterbildungsangeboten für alle arbeitsmarktlich relevanten Berufe wird das Gesetz entsprechend geändert:

- Die Zulassungspflicht für staatliche und staatlich anerkannte berufsbildende Einrichtungen und deren unter staatlicher Fachaufsicht stehende Maßnahmen der Weiterbildung wird aufgehoben. Dies entspricht einer Anpassung an die bundesgesetzliche Regelung im AFBG (§ 2a AFBG).
- Ist eine Verkürzung um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit auf Grund bundes- und landesgesetzlicher Regelungen ausgeschlossen, so ist die Maßnahme künftig in dem Umfang förderungsfähig, der notwendig ist, um einen Abschluss in dem entsprechenden allgemein anerkannten Ausbildungsberuf zu erreichen.

IV. Alternativen

Untätigkeit unter fortgesetzter Inkaufnahme sozialer Kosten und ökonomisch ineffizienter Ressourcenallokation und ökonomischer Fehlanreize, die letztlich zur Perpetuierung bestehender geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede führen. Die Familienstrukturen haben sich in den letzten drei Jahrzehnten hin zu einem Zweiverdiener-Modell verändert. In immer mehr Haushalten ist es die Frau, die Haupt- oder gar Alleinverdienerin ist. Die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ist umso dringlicher geworden, als dass die Frauenbeschäftigungsquoten in den letzten Jahren angestiegen und Frauen immer stärker in den Arbeitsmarkt integriert sind. Die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen durch gleiche Entlohnung ist zu einer wirtschaftlichen Notwendigkeit geworden. Dass ungleiche Entlohnung nach wie vor eine Realität ist, bedeutet, dass das Armutsrisiko von Frauen deutlich größer ist als das der Männer. Dies betrifft letztlich auch ihre Familien, Kinder und andere Angehörige.

In Anbetracht des steigenden Fachkräftebedarfs in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen würde Untätigkeit dazu führen, dass die BA nicht über die nötigen Arbeitsmarktinstrumente verfügt, um zu seiner Deckung beizutragen. Die gängige Empfehlung – z. B. des IW – diese Fachkräftelücken, (kurzfristig und mittelfristig) durch zusätzlich für frauendominierte Berufe gewonnene Männer zu decken -, wird ebenfalls nur umsetzbar sein, wenn förderfähige Umschulungsoptionen zur Verfügung stehen.

V. Gesetzgebungskompetenz

Die Kompetenz für eine bundesgesetzliche Regelung zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes (Artikel 1 des Gesetzentwurfes) ergibt sich grundsätzlich aus Artikel 74 Absatz 2 Nummer 12 GG.

Danach erstreckt sich die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz des Bundes auf das Arbeitsrecht, welches das individuelle und kollektive, private und öffentliche Arbeitsrecht umfasst. Unstrittig gehören damit Lohnfindungs- und Arbeitsbewertungsprozesse zur Regelung des Entgeltes unselbstständiger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Privatwirtschaft sowie des öffentlichen Dienstes des Bundes in den Anwendungsbereich des Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG. Insofern fallen der individuelle Auskunftsanspruch, die Berichtspflicht für die Unternehmen und auch die Regelungen zu den betrieblichen Prüfverfahren, wie sie in Artikel 1 vorgesehenen sind, unstrittig in diesen Kompetenztitel.

Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG gilt nach herrschender Meinung grundsätzlich auch für das Recht der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst der Länder und Kommunen, soweit durch das Gesetz rein arbeitsrechtliche Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst geregelt werden (Axer, in: Bonner Kommentar, GG, Art. 74 Rn. 19; Oeter, in: v. Mangoldt/Klein/Starck, GG, 6. Aufl. 2010, Art. 74 Rn. 101; Seiler, in: Epping/Hillgruber, GG, 2. Aufl. 2013, Art. 74 Rn. 51; Schnapauff, in: Hömig, GG, 10. Aufl. 2013, Art. 74 Rn. 11 m.w.N.; Pieroth, in: Jarass/Pieroth, GG, 13. Aufl. 2014, Art. 74 Rn. 32).

Artikel 1 trifft rein arbeitsrechtliche Vorgaben. Dies zeigt sich zum einen darin, dass Artikel 1 ohne weitere Sonderregelungen auch für die Angestellten der Länder und Kommunen anwendbar ist, es insofern keine Besonderheiten zwischen den Angestellten des öffentlichen Dienstes und den Angestellten der Privatwirtschaft existieren. Zum anderen zeigt sich die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Länder und Kommunen auch darin, dass zahlreiche Regelungen, die den Arbeitslohn betreffen und gleichermaßen für den öffentlichen Dienst als auch für die Privatwirtschaft gelten, bundesgesetzlich geregelt worden sind (zum Beispiel Mindestlohngesetz oder Elterngeldgesetz). Es besteht insofern eine Bundeskompetenz aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG für Artikel 1 dieses Gesetzes in Bezug auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Länder und Kommunen

Die in Artikel 1 vorgesehenen Beteiligungsrechte für die Personalräte der Länder können insofern als Annex zu den dargestellten arbeitsrechtlichen Regelungen des Artikel 1 im Sinne des Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG angesehen werden.

Die Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes (Artikel 2) stützt sich ebenfalls auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG (vgl. Wortlaut des Kompetenztitels).

Die Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (Artikel 3) stützt sich auf die Gesetzgebungskompetenz des Bundes nach Artikel 73 Absatz 1 Nummer 8 GG (Rechtsverhältnisse der im Dienste des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften des öffentlichen Rechtes stehenden Personen). Hierauf stützt sich auch die Kompetenz für die in Artikel 1 vorgesehenen Beteiligungsrechte der Personalräte des Bundes.

Die Änderung des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch (Artikel 4) stützt sich ebenfalls auf die Gesetzgebungskompetenz des Bundes nach Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG (Arbeitsrecht einschließlich der Betriebsverfassung, des Arbeitsschutzes und der Arbeitsvermittlung sowie die Sozialversicherung einschließlich der Arbeitslosenversicherung).

VI. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und mit völkerrechtlichen Verträgen, die die Bundesrepublik Deutschland abgeschlossen hat, vereinbar.

1. Die Vorgaben der EU

Auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiedes hat sich die Europäische Union bereits 1957 in den Römischen Verträgen verpflichtet.

In Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union ist die Gleichstellung von Frauen und Männern heute als wesentlicher Wert und grundlegende Aufgabe der Union festgeschrieben. Die Artikel 8 und 10 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sehen vor, dass die Union bei allen ihren Tätigkeiten darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern und Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts zu bekämpfen.

Gemäß Artikel 157 Absatz 1 AEUV ist jeder Mitgliedstaat verpflichtet, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen.

Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sieht vor, dass die Gleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen ist.

Die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates sieht vor, dass bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt wird.

Gleichzeitig fällt unter das Diskriminierungsverbot der Richtlinie 2006/54/EG auch, dass es im öffentlichen und privaten Sektor keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts im Hinblick auf den Zugang zur beruflichen Weiterbildung und Umschulung geben darf.

Das europäische Parlament forderte in einer Entschließung im 24. Mai 2012 die Kommission auf, die Richtlinie 2006/54/EG zu überprüfen, da auf Grund der persistierenden Entgeltlücke die Wirksamkeit der Richtlinie zu bezweifeln sei. Das Parlament bekräftigte seine Forderung in seiner Entschließung vom 12. September 2013 und forderte die Kommission darin zusätzlich auf, die Mitgliedstaaten dabei zu unterstützen, die Entgeltlücke jährlich um mindestens 5 % zu verringern, mit dem Ziel, diese bis zum Jahr 2020 vollständig abzubauen.

Auch die Europäische Kommission weist dem Gleichheitsgrundsatz eine hohe Priorität zu. In ihrer Mitteilung „Ein verstärktes Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern – eine Frauen-Charta“²⁾ hat die Kommission die Mitgliedstaaten aufgefordert, sämtliche Instrumente zu mobilisieren, sowohl legislativer als auch nicht legislativer Art, um die geschlechtsspezifische Entgeltlücke abzubauen. Die Kommission hat dazu im

²⁾ KOM (2010)78 final.

März 2014 eine Reihe von Empfehlungen für mehr Transparenz über die Entgelte von Frauen und Männern veröffentlicht, die Verbesserungen bei der Um- und Durchsetzung des Lohngleichheitsgrundsatzes bringen sollen.³⁾ Auch die Europäische Kommission sieht in der mangelnden Transparenz der Vergütungssysteme, in der fehlenden Rechtssicherheit in Bezug auf den Begriff der gleichwertigen Arbeit die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes in den Mitgliedstaaten als erschwert an. Der Gesetzentwurf teilt den Ansatz der Europäischen Kommission, dass eine stärkere Transparenz der Entgeltstrukturen wesentlich zur wirksameren Anwendung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes beitragen kann.

.2. Internationale Vereinbarungen

Die Bundesrepublik Deutschland hat eine Reihe von internationalen Abkommen ratifiziert beziehungsweise ist aufgrund ihrer Mitgliedschaft in den Vereinten Nationen an bestimmte Normen gebunden, die ebenfalls die Gleichstellung und Beseitigung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zum Inhalt haben:

- die UN-Charta (1946),
- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (1948),
- die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (1950), die Konvention über politische Rechte der Frauen (1953),
- der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte – ICCPR (1966),
- der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Menschenrechte – ICESCR (1966),
- das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau – CEDAW (1979),
- die ILO-Konvention Nummer 100 – Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (1951),
- die ILO-Konvention Nummer 111 – Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958).

Das Prinzip der Gleichberechtigung von Mann und Frau wurde bereits in der Präambel der Charta der Vereinten Nationen von 1946 anerkannt. In Artikel 1.3 wird weiterhin die Achtung vor den Menschenrechten und die Förderung und Festigung der Grundfreiheiten für alle ohne Unterschied des Geschlechts eingefordert. Auch die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948 garantiert in Artikel 1 die Gleichheit aller Menschen und beinhaltet in Artikel 2 den Grundsatz der Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte (UN-Zivilpakt; ICCPR) von 1966 und der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Menschenrechte (Sozial-Pakt; ICESCR) von 1966 stellen jeweils in ihrem Artikel 3 die Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Ausübung aller im UN-Zivilpakt beziehungsweise im UN-Sozialpakt anerkannten Rechte sicher.

Das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979 sieht neben dem Verbot jeder Art von Diskriminierung gegen Frauen in Artikel 11 d vor, dass die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau im Berufsleben sicherzustellen haben, um ihr auf der Grundlage

³⁾ KOM (2014), 1405 final.

der Gleichberechtigung von Mann und Frau gleiche Rechte zu gewährleisten, insbesondere das Recht auf gleiches Entgelt, einschließlich sonstiger Leistungen, und auf Gleichbehandlung bei gleichwertiger Arbeit sowie Gleichbehandlung bei der Bewertung der Arbeitsqualität. Der Ausschuss zur Beseitigung der Diskriminierung forderte Deutschland in seinen abschließenden Bemerkungen zum 6. Staatenbericht sowie zum Zwischenbericht von 2011 zur Ergreifung konkreter proaktiver Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der Lohn und Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern auf. Dabei sei sicherzustellen, „dass nicht diskriminierende Arbeitsplatzbewertungen und Arbeitsplatzvergabesysteme eingeführt und umgesetzt werden. Darüber hinaus schlägt der Ausschuss dem Vertragsstaat vor, ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft unter Einbeziehung einer geschlechterspezifischen Definition des Lohn-Begriffs in Lohnvereinbarungen und in den Lohnstrukturen in Unternehmen zu erwägen oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz unter diesem Gesichtspunkt zu ändern.“ (Abschließende Bemerkungen zum 6. periodischen Bericht Deutschlands, CEDAW/C/DEU/CO/6).

Artikel 11 c des CEDAW-Abkommen stellt das Recht auf freie Berufswahl neben das Recht auf Berufsausbildung und Umschulung. In den abschließenden Bemerkungen zum 6. periodischen Bericht Deutschlands (CEDAW/C/DEU/CO/6) erkennt der Ausschuss „zwar die Bemühungen des Vertragsstaates zur Bekämpfung von Rollenstereotypen bei der Studien- und Berufswahl an, gibt jedoch seiner Sorge Ausdruck, dass trotz der zahlreichen diesbezüglich unternommenen Initiativen des Vertragsstaates die Studien- und Berufswahl nach wie vor weitgehend von Stereotypen bestimmt ist.“ Er fordert, „proaktive und nachhaltige Maßnahmen zu ergreifen, um stereotype Ansichten zu den Rollen und Verantwortlichkeiten von Frauen und Männern durch Bewusstseinsförderungs- und Bildungskampagnen zu bekämpfen.“ Ganz konkret ermutigt der Ausschuss „den Vertragsstaat, sein Programm zur Erweiterung des Angebots an Studienfächern und Berufsausbildungen für Mädchen und Jungen zu stärken und weitere Maßnahmen zu ergreifen, um Mädchen zur Wahl nicht traditioneller Bildungsbereiche zu bewegen.“ Es gelte Zielvorgaben zu setzen, „um die sowohl horizontale als auch vertikale Trennung auf dem Arbeitsmarkt aufgrund des Geschlechts zu beseitigen“.

Die ILO-Konvention Nummer 111 verpflichtet jedes Mitglied, eine innerstaatliche Politik festzulegen und zu verfolgen, die darauf abzielt, die Gleichheit der Gelegenheiten und der Behandlung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf zu fördern, um jegliche Diskriminierung auf diesem Gebiet auszuschalten. Dafür sind Arbeitgeber zu adressieren, Gesetze zu erlassen und Erziehungsprogramme zu unterstützen, die geeignet erscheinen, die Annahme und Befolgung dieser Politik zu sichern. Außerdem sind alle gesetzlichen Bestimmungen aufzuheben und alle Verwaltungsvorschriften oder -gepflogenheiten abzuändern, die mit dieser Politik nicht in Einklang stehen. Ausdrücklich wird in diesem Zusammenhang auf die Verantwortung und Bedeutung der Tätigkeit und der Einrichtungen der Berufsberatung, Berufsausbildung und Arbeitsvermittlung hingewiesen, die es staatlicherseits zu kontrollieren gilt.

Ein Meilenstein in der internationalen Gleichstellungspolitik ist auch die Vierte Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen 1995 in Peking. 189 Staaten haben in der Pekinger Erklärung ein umfassendes Programm zur Gleichstellung von Frauen und Männern einstimmig angenommen („Pekinger Aktionsplattform“). Darin verpflichteten sich die unterzeichnenden Staaten insbesondere auch, die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen der Gesellschaft zu fördern und vor allem Rechtsvorschriften zur Gewährleistung der Rechte von Frauen und Männern auf gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu erlassen und durchzusetzen. Dazu gehört auch, den Zugang von Frauen zu Berufsausbildung, Wissenschaft, Technologie und Weiterbildung aktiv zu fördern. Auf dem Gebiet der Bildung, Ausbildung und Umschulung von Frauen, sollen Maßnahmen ergriffen werden, die insbesondere jungen Frauen und Frauen, die wieder in das Erwerbsleben eintreten, Fähigkeiten vermitteln, die sie benötigen, um ihre Beschäftigungschancen zu verbessern. Auf die Bedeutung einer Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und eines förderlichen Ausbildungsumfelds wird im Zusammenhang mit der gesamten Bandbreite

nichttraditioneller Berufe für Frauen und Männer verwiesen, wobei in diesem Zusammenhang insgesamt die Förderung von Frauen fokussiert wird, um sie für die Bedeutung von Wissenschaft und Technik im Leben der Frau zu sensibilisieren.

Auch auf Ebene des Europarates wurden völkerrechtlich verbindliche Standards geschaffen, die das Recht auf Gleichbehandlung ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zum Inhalt haben. Die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten von 1950 hält in Artikel 14 ein grundlegendes Diskriminierungsverbot, wonach der Genuss der in der Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ohne Diskriminierung (unter anderem) wegen des Geschlechts zu gewährleisten ist.

Das Recht auf berufliche Ausbildung (Artikel 10 der Europäischen Sozialcharta) verpflichtet „geeignete und leicht zugängliche Ausbildungsmöglichkeiten für erwachsene Arbeitnehmer, besondere Möglichkeiten für die berufliche Umschulung erwachsener Arbeitnehmer, die durch den technischen Fortschritt oder neue Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt erforderlich wird“, sicherzustellen oder zu fördern. In Artikel 20 der Europäischen Sozialcharta von 1961 verpflichten sich schließlich die Vertragsparteien, das Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts anzuerkennen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um dessen Anwendung auch bei Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich des Entgelts, zu gewährleisten oder zu fördern:

VII. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Das Gesetz dient der Rechtsvereinfachung, indem das bislang über mehrere Gesetze, Richtlinien und die europäische Rechtsprechung verstreute Entgeltgleichheitsrecht transparent an einer Stelle gebündelt wird. Dies dient der Verständlichkeit und der Anwendbarkeit der weiteren Regelungen des Gesetzes.

Die Änderungen zur Förderung beruflicher Weiterbildung im Dritten Buch Sozialgesetzbuch führen ebenfalls zur Verwaltungsvereinfachung, weil die administrativen Aufwendungen der Verwaltung für die Zertifizierung der staatlichen berufsbildenden Schulen und derer Bildungsgänge entfallen. Ebenso entfällt die Verpflichtung die Finanzierung des letzten Umschulungsdrittels auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen sicherzustellen und mit ihr der damit verbundene administrative Aufwand.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die Bundesregierung das Ziel gesetzt, den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern bis 2030 auf 10 Prozent zu reduzieren. Dazu tragen mehrere gesetzliche und untergesetzliche Maßnahmen aller Akteure aus Politik und Wirtschaft bei, die für eine Verbesserung der beruflichen Chancen und Einkommensperspektiven von Frauen im Erwerbsleben sorgen. Dieser Gesetzentwurf ist damit ein wichtiger Baustein einer ursachengerechten Strategie zur Reduzierung der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Zusätzliche Haushaltsausgaben infolge der Durchführung des Gesetzes sind für den Bund, die Länder und die Kommunen nicht zu erwarten, da keine neuen Einrichtungen, Stellen oder dergleichen geschaffen werden.

4. Erfüllungsaufwand

5. Weitere Kosten

Im Bereich der Wirtschaft und der sozialen Sicherungssysteme entstehen neben den genannten Kosten keine Mehrkosten. Es wird insbesondere nicht in Unternehmensprozesse eingegriffen.

Weitere Kosten für Wirtschaft und Verwaltung entstehen nicht. Auswirkungen auf die Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind ebenfalls nicht zu erwarten.

Lohnanpassungen in Folge festgestellter Entgeltdiskriminierung sind nicht unmittelbar Folge dieses Gesetzes, sondern Ausdruck eines ohnehin bestehenden Erfüllungsanspruches der betroffenen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber. Die Transparenz über Entgelte, die durch dieses Gesetz geschaffen wird, kann diese Anpassungsbedarfe lediglich aufdecken und so zu einem Vorziehen von Anpassungen führen. Insoweit werden sogar rückwirkende Anpassungsansprüche verringert.

Volkswirtschaftlich ist zudem nicht davon auszugehen, dass sich die gesamtwirtschaftliche Lohnsumme durch eine Reduzierung der geschlechtsspezifischen Entgeltungleichheit zwingend erhöht. Vielmehr erscheint es plausibel, dass die mit der besseren Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und der daraus resultierenden Optimierung der Ressourcenallokation verbundenen Produktivitätsgewinne entsprechend verteilt werden können.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Mit dem Gesetzentwurf wird ein wichtiger gesellschaftspolitischer Beitrag geleistet. Die Bundesregierung fördert aus gleichstellungspolitischer Sicht nachhaltig

- die Durchsetzung des Gebotes des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit von Frauen und Männer,
- die Senkung des Armutsrisikos von Frauen, insbesondere auch im Ruhestand (Reduzierung des sogenannten Gender Pension Gaps),
- darauf aufbauend die Senkung der Belastung der öffentlichen Mittel zur finanziellen Unterstützung von Armutsrisiken betroffener Frauen,
- die Stärkung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen und damit auch Stärkung der Kaufkraft der Frauen sowie
- den Abbau gleichstellungspolitischer Lücken im Unternehmen oder im Betrieb,
- das Aufbrechen von Rollenstereotypen und
- die Förderung einer gleichstellungsbewussten Unternehmenskultur.

Die Verringerung der geschlechtsspezifischen Entgeltlücke kann Schätzungen zur Folge zudem positive Auswirkungen auf das Wachstum des Bruttoinlandsproduktes haben.⁴⁾ Insofern stellen die gesetzlichen Pflichten keine wirtschaftliche Belastung dar, vielmehr können sich die dargestellten Gesetzesfolgen vorteilhaft auf die gesamte Wirtschaft auswirken und die mit der Ungleichheit verbundene Ineffizienz verringern. Nicht zuletzt wirkt

⁴⁾ vgl. EAVA 4/2013, S. 8.

sich eine wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen positiv auf das deutsche Steuer- und Sozialsystem aus.

VIII. Befristung; Evaluation

Um die Wirksamkeit der gesetzlichen Neuregelungen zu überprüfen, soll deren Umsetzung und Anwendung vier Jahre nach Inkrafttreten und anschließend alle drei Jahre evaluiert werden. Mit der Evaluation sollen Vorschläge zur Weiterentwicklung und Anpassung gesetzlicher Regelungen formuliert werden.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Gesetz zur Förderung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern)

B.1. Überblick über die Regelungen des Entgeltgleichheitsgesetzes

Artikel 1 sieht die Schaffung eines neuen Stammgesetzes vor, das erstmals zentrale Grundsätze und Begriffe in Bezug auf das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit bündelt.

Weiterhin setzt der Gesetzentwurf an der Überwindung intransparenter individueller oder kollektiver Lohnfindungsprozesse an, indem er für mehr Transparenz über die Entgeltstrukturen und Entgeltpraxis in Betrieben sorgt und Kriterien für einen geschlechtsneutralen Ansatz bei der Entwicklung und dem Einsatz von Arbeitsbewertungs- oder Entgeltsystemen festlegt. Durch die Einführung des individuellen Auskunftsanspruches wird Beschäftigten ein Einblick in die Entgeltfestlegung gewährt und ein individuelles Verfahren zur Überprüfung des Entgeltgleichheitsgebotes ermöglicht. Zudem stellt der Gesetzentwurf Mindestkriterien an ein betriebliches Prüfverfahren zur kollektiven Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit in Unternehmen auf. Diese Prüfverfahren sind von bestimmten Unternehmen zwingend anzuwenden.

Insgesamt zielt Artikel 1 darauf ab, die juristischen Strukturen zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes zu verbessern.

B.2. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Abschnitt 1 (Allgemeine Bestimmungen)

Der Abschnitt 1 regelt neben dem Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit die allgemeinen Bestimmungen, wie zum Beispiel den sachlichen und persönlichen Anwendungsbereich, Definitionen von gleicher und gleichwertiger Arbeit sowie die allgemeinen Aufgaben von Arbeitgebern und Tarifvertragsparteien.

Die allgemeinen Bestimmungen sind zugleich für das Verständnis und die Anwendbarkeit der Regelungen in den Abschnitten 2 bis 4 des Gesetzes erforderlich.

Zu § 1 (Ziel des Gesetzes)

§ 1 verdeutlicht den Willen des Gesetzgebers, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu fördern und durchzusetzen.

Das Ziel des Gesetzes verdeutlicht auch, dass alle nachfolgenden Vorgaben immer in Bezug zu geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden zwischen Frauen und Männern im Arbeitsleben zu setzen sind. Andere arbeitsrechtliche Vorgaben, wie sie zum Beispiel

im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, im Arbeitnehmerentsendegesetz oder im Mindestlohngesetz getroffen werden, werden von dem Gesetz und seinen Vorgaben nicht berührt.

Zu § 2 (Anwendungsbereich)

§ 2 regelt den grundsätzlichen Anwendungsbereich des Gesetzes in zwei Absätzen, sofern im Gesetz an anderer Stelle keine spezielleren Regelungen getroffen werden.

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 gilt das Gesetz für das Entgelt von Beschäftigten (definiert in § 5 Absatz 2), die bei einem Arbeitgeber (definiert in § 5 Absatz 3) beschäftigt sind, soweit in diesem Gesetz keine gesonderten Bestimmungen getroffen werden.

Dadurch wird sichergestellt, dass das Entgeltgleichheitsgebot im Sinne gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit grundsätzlich alle, auch die nur faktischen, Beschäftigungsverhältnisse im Geltungsbereich dieses Gesetzes umfasst.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 stellt klar, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in seiner Geltung vom Entgeltgleichheitsgesetz unberührt bleibt, soweit durch dieses nichts anderes bestimmt wird. Für entgeltbezogene Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts geht das Entgeltgleichheitsgesetz dem AGG insofern als *lex specialis* vor, sofern das Gesetz eine abschließende Regelung trifft.

Satz 2 betont, dass auch sonstige Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung von diesem Gesetz unberührt gelassen werden. Das Gesetz stellt mithin keine vollständige und abschließende Regelung des Schutzes vor Benachteiligung dar. Benachteiligungsverbote oder Gleichbehandlungsgebote, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen, bleiben unberührt (zum Beispiel § 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes).

Satz 2 ergänzt außerdem, dass auch öffentlich-rechtliche Schutzvorschriften, zum Beispiel Mutterschutzvorschriften, von diesem Gesetz unberührt bleiben. Durch die Formulierung „Förderung bestimmter Personengruppen“ wird in Satz 2 zudem klargestellt, dass insbesondere die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in der öffentlichen Verwaltung des Bundes von dem Gesetzentwurf unberührt bleiben, siehe hierzu auch Begründung zu § 26 Absatz 4.

Zu § 3 (Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit)

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 schreibt das Gebot der Entgeltgleichheit für gleiche oder gleichwertige Arbeit eindeutig und transparent fest.

Er geht auf den früheren § 612 Absatz 3 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches a. F. zurück und wurde lediglich in der Rechtssprache aktualisiert. Er nimmt damit die in der Rechtskommentierung bestehende Kritik am AGG auf, wonach das Entgeltgleichheitsgebot sich erst aus einer schwer durchschaubaren Gesamtschau der § 7 Absatz 1, § 2 Absatz 1 Nummer 2, § 3 und § 8 Absatz 2 AGG ergibt. Aufgrund seiner besonderen Bedeutung für die Beschäftigten soll das Gebot daher ausdrücklich und transparent in einem eigenen Stammgesetz geregelt werden. Es spiegelt damit auch die Bedeutung wieder, die der Gesetzgeber dem Entgeltgleichheitsgebot beimisst.

Satz 1 schreibt mithin eindeutig vor, dass in einem Beschäftigungsverhältnis allein aufgrund des Geschlechts für gleiche oder gleichwertige Arbeit kein geringeres Entgelt ver-

einbart (vertragliche Ebene) oder ausgezahlt (tatsächliche Ebene) werden darf als bei einem Beschäftigten des anderen Geschlechts. Zum Begriff der gleichwertigen Arbeit siehe Begründung zu § 4 Absatz 1 und 2.

Die Begriffe gleiche oder gleichwertige Arbeit sind dabei entscheidend für das Entgeltgleichheitsgebot. Nur wenn eine gleiche oder eine gleichwertige Tätigkeit gegeben ist, kommt überhaupt eine Benachteiligung im Sinne dieses Gesetzes in Betracht. Darin kommt die Sichtweise des Gesetzgebers zum Ausdruck, für eine geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung beim Arbeitsentgelt lediglich auf die Tätigkeit selbst bezogene sachliche Gründe zuzulassen.

Bei dem Beschäftigungsverhältnis kommt es nicht darauf an, ob die Leistung ohne vertragliche Grundlage gewährt wird, durch einen Arbeits- oder Kollektivvertrag oder unmittelbar durch Gesetz geregelt ist. Entscheidend ist allein, dass das Entgelt aufgrund eines konkreten und individuellen Arbeitsverhältnisses vereinbart oder gezahlt wird.

Satz 2 betont, dass § 8 Absatz 2 AGG weiterhin Anwendung findet. Die ausdrückliche Erwähnung soll klarstellen, dass wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten bestehende Schutzvorschriften nicht die Vereinbarung eines geringeren Entgelts rechtfertigen. Das Entgelt ist nur nach der zu leistenden Arbeit ohne Rücksicht darauf zu bestimmen, ob sie von einem Mann oder einer Frau geleistet wird. Eine generelle Schlechterstellung ist unzulässig (vgl. BAG, Urteile vom 15. Januar 1955, AP Nr. 4 zu Artikel 3 GG, vom 6. April 1955, AP Nr. 7 zu Artikel 3 GG und vom 23. März 1957, AP Nr. 16 zu Artikel 3 GG).

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 konkretisiert das Entgeltgleichheitsgebot entsprechend Artikel 4 Absatz 2 Satz 1 der Richtlinie 2006/54/EG und formuliert es als ausdrückliches Verbot der geschlechtsspezifischen Entgeltungleichheit. Danach ist die unmittelbare und mittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in Bezug auf alle Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten.

Das Verbot gilt für alle Formen von Entgeltfestlegungen, siehe auch die Definition des Begriffs des Entgeltes in § 5 Absatz 1. Erfasst von dem Verbot sind mithin sowohl die Regelungen zur Festlegung des Entgeltes als auch die einzelnen Entgeltbestandteile bei einem Arbeitgeber.

Durch den Verweis auf § 3 Absatz 1 und 2 AGG wird deutlich, dass die dortige Definition von unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung auch im Entgeltgleichheitsgesetz Anwendung findet. Auf die diesbezügliche Begründung (vgl. BT-Drs. 16/1780, S. 32) wird verwiesen.

Beispiel: Gleiches Arbeitsentgelt ohne Benachteiligung aufgrund des Geschlechts wird gewährt, wenn für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gleich hoch ist. Wird eine Arbeit nach Akkord bezahlt, muss das Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit auf Basis einer Maßeinheit festgesetzt werden, die geeignet ist, weiblichen und männlichen Beschäftigten eine gleich hohe Gesamtvergütung zu gewährleisten.

In der Praxis wird bis heute diskutiert, inwiefern das Verbot auch auf kollektiv-rechtlich geregelte Verträge Anwendung findet. Dabei spielt es bereits nach bisheriger Rechtslage für die Anwendung des Entgeltgleichheitsgebots keine Rolle, ob die Entgeltregelungen kollektiv-rechtlich, tarifliche oder individuell festgelegt sind. Das Verbot der geschlechtsspezifischen Entgeltungleichheit gilt daher sowohl für kollektive als auch für individuelle Arbeitsverträge, das heißt der einzelne Arbeitsvertrag unterliegt ebenso dem Entgeltgleichheitsgebot wie ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung.

Die gesetzliche Anordnung, für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechtes ein geringeres Entgelt zu gewähren, ist eine legitime Einschränkung der Vertragsfreiheit und auch der Tarifautonomie als Teil der Koalitionsfreiheit nach Artikel 9 Absatz 3 GG (zum Beispiel: Starck, in: Mangoldt/Klein/Starck, GG I, 16. Auflage 2010, Art. 3 Rn. 355 f., so auch BAG, Urteil vom 16.6.2005, NZA 2006, 283).

Von dem Verbot der geschlechtsspezifischen Entgeltungleichheit sind auch die Tarifvereinbarungen und betrieblichen Regelungen im öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder erfasst. Soweit der Staat als Arbeitgeber auftritt, ist er im Übrigen ohnehin an den Gleichberechtigungsgrundsatz des Artikels 3 GG gebunden und bereits aus diesem Grunde der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit verpflichtet. Daraus folgt entsprechend auch eine Bindung der gesetzlichen Besoldungsregelungen für die Beamtinnen und Beamten an das Entgeltgleichheitsgebot.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Zulässigkeit von Rechtfertigungsgründen für eine unterschiedliche Entgeltbehandlung wegen des Geschlechts.

Aus der Formulierung des Satzes 1 ergibt sich, dass es für die unmittelbare Entgeltgleichbehandlung wegen des Geschlechts keine Möglichkeit der Rechtfertigung gibt. Eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts bei gleicher Arbeit wird daher regelmäßig einen Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot darstellen.

Damit ist eine Rechtfertigung nur im Rahmen einer geschlechtsbezogenen mittelbaren Benachteiligung in Bezug auf ein unterschiedliches Entgelt zwischen Frauen und Männern möglich. Dies bedeutet, dass ein unterschiedliches Entgelt zwischen Frauen und Männern bei gleichwertiger Arbeit gerechtfertigt werden kann, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 3 vorliegen.

Danach liegt eine geschlechtsbezogene mittelbare Entgeltbenachteiligung nicht vor, wenn diese durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung des Zieles verhältnismäßig sind. Die Definition in Satz 1 geht auf die entsprechende Formulierung in § 3 Absatz 2 AGG zurück und wurde in Bezug auf das Entgelt konkretisiert. Auf die Begründung zu § 3 Absatz 2 AGG (vgl. BT-Drs. 16/1780, S. 32) wird zusätzlich verwiesen.

Satz 2 erkennt an, dass arbeitsmarktbezogene Kriterien sachlich gerechtfertigte Gründe darstellen können, die ein unterschiedliches Entgelt zwischen Frauen und Männern rechtfertigen können. Insbesondere ist von der europäischen Rechtsprechung anerkannt, dass ein objektiver Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern für eine Tätigkeit und die Notwendigkeit, ihnen durch ein höheres Gehalt einen Anreiz zu bieten, einen sachlich gerechtfertigten wirtschaftlichen Grund für den Unterschied im Entgelt zwischen zwei gleichwertigen Tätigkeiten darstellen kann (vgl. EuGH-Urteil vom 27.10.1993, Rs. C-127/92, Slg. 1993 I-05535).

Eine unterschiedliche Entgeltzahlung aufgrund von Kriterien wie Dienstalter, Leistung oder Arbeitsergebnis bleiben nach Satz 2 ebenfalls von dem Verbot unberührt, soweit es sich bei diesen Kriterien um objektive auf die Arbeit bezogene Kriterien handelt. Die Gründe, die zu einem unterschiedlichen Entgelt führen, müssen jedoch zu den Bedürfnissen und Zielen des Arbeitgebers in Beziehung gesetzt werden (vgl. EuGH-Urteil vom 17.10.1989, Rs. 109/88, Slg. 1989, S. 3199-3231, Rn. 22 bis 24).

Auch eine differenzierte Anwendung von Arbeitsbewertungskriterien wie körperlichen Anforderungen, Geschicklichkeit, Stressbelastung kann im Rahmen eines systematischen Gesamtvergleichs zu gerechtfertigten Lohnunterschieden führen, vgl. EuGH-Urteil vom 31.5.1995, Rs. C-400/93, Slg. 1995 I-01275, Rn. 22. Soweit solche Unterschiede jedoch

erst während der Beschäftigung festgestellt werden können, können sie eine unterschiedliche Vergütung in der Regel nicht von Einstellungsbeginn an rechtfertigen.

Allein die Tatsache, dass die Ungleichbehandlung zwischen den Kollektivorganisationen verhandelt wurde, rechtfertigt die Ungleichbehandlung jedoch nicht. Das Interesse an guten Arbeitsbeziehungen mit den betrieblichen oder kollektiven Interessenvertretungen kann aber neben anderen objektiven Faktoren eine unterschiedliche Entgeltzahlung rechtfertigen (vgl. z.B. EuGH-Urteil vom 28.2.2013, C-427/11, Rn. 15).

Durch die zweifache Nennung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes, sowohl im Satz 1 als auch im zweiten Halbsatz des Satz 2 wird verdeutlicht, dass die eingesetzten Mittel zur Zielerreichung immer auch verhältnismäßig, das heißt angemessen und erforderlich, sein müssen. Nur soweit dies der Fall ist, kann eine geschlechtsspezifische Benachteiligung beim Entgelt gerechtfertigt werden. Dadurch soll verhindert werden, dass die Rechtfertigungsgründe unzulässig weit ausgelegt werden. Haushaltsrechtliche Vorgaben rechtfertigen danach ebenso wenig eine Diskriminierung beim Arbeitsentgelt (vgl. EuGH-Urteil vom 24.2.1994, Rs. C-343/92, Rn. 35) wie bloße allgemeine Behauptungen wie zum Beispiel „beschäftigungspolitische Maßnahmen“.

Ein unterschiedlicher Beschäftigungsumfang ist bei der Bewertung gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit allerdings außer Acht zu lassen, siehe auch § 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

Inwiefern individuelle Entlohnungsvorstellungen im Zusammenhang mit Vertragsverhandlungen Entgeltunterschiede rechtfertigen können, ist im Einzelfall zu entscheiden. Es kann ein Fall von mittelbarer Entgeltbenachteiligung vorliegen, so dass etwa niedrigere Entgeltvorstellungen weiblicher Arbeitnehmer gegenüber männlichen Arbeitnehmern bei einem und demselben Arbeitgeber geringere Entgelte nicht rechtfertigen können.

Zu § 4 (Feststellung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit, benachteiligungsfreie Entgeltsysteme)

§ 4 definiert zum einen die Kriterien, die bei der Feststellung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit zugrunde gelegt werden müssen. Zum anderen legt er fest, welche Kriterien geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungsverfahren beziehungsweise geschlechtsneutrale Entgeltsysteme erfüllen müssen. Geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungen sind ein wichtiges Instrument, um die Überwindung des geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiedes voranzutreiben, da nur diese den Wert von unterschiedlichen, aber gleichwertigen, Tätigkeiten feststellen können. Sind jedoch schon die Arbeitsbewertungsverfahren nicht geschlechtsneutral, kann auch das darauf aufbauende Entgeltsystem nicht mehr dem Gebot der Entgeltgleichheit entsprechen. Daher ist das Entgeltgleichheitsgebot auch bei der Gestaltung und der Verwendung von Verfahren der Arbeitsbewertung einzuhalten.

Die Vorgaben verändern jedoch nicht die Zuständigkeit für die Entgeltfestlegung der Beschäftigten. Diese verbleibt bei den Akteuren, die auch nach aktueller Rechtslage hierfür schon zuständig sind: die Tarifvertragsparteien, die Geschäftsführungen sowie die Betriebsräte. Ihnen obliegt die aktive Verantwortung für das Entgelt und die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Sie sind verantwortlich, ihre jeweiligen Entgeltsysteme auf die Einhaltung der hier dargestellten Vorgaben zu überprüfen. Dabei ist zu beachten, dass auch die Praxis der Tarifvertragsparteien nicht ungeprüft und unhinterfragt als Prüfungsmaß verwendet werden kann, da nicht uneingeschränkt davon auszugehen ist, dass sie immer das Entgeltgleichheitsgebot berücksichtigen.

§ 4 konkretisiert vor allem Artikel 4 Satz 2 der Richtlinie 2006/54/EG und greift die entsprechende Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (vergleiche zum Beispiel EuGH-Urteil vom 17.10.1989, Rs. 109/88, Slg. 1989, S. 3199-3231, Rn. 12; EuGH-Urteil

vom 30.6.1988 Rs. 31/186, Slg. 1988, S. 3559-3583, Rn.26, 27; EuGH-Urteil vom 1.7.1986, Rs. 237/185, Slg. 1986, S. 2101-2119) auf.

Der Paragraph ist in drei Absätze geteilt.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt die räumliche Reichweite für die Feststellung, ob gleiche oder gleichwertige Arbeit vorliegt und setzt das von der europäischen Rechtsprechung vorgegebene Erfordernis der „einheitlichen Quelle“ in deutsches Recht um (s. hierzu EuGH-Urteil vom 17.9.2002, Rs. C-320/00, Slg. 2002, I-7325, Rn. 18).

Nach Satz 1 sind diejenigen Tätigkeiten auf Gleichheit oder Gleichwertigkeit zu überprüfen, deren Entgeltbestimmungen bei ein und demselben Arbeitgeber Anwendung finden. Der Arbeitgeber ist immer als einheitliche Quelle zu interpretieren. Dies gilt auch für den Fall, dass er nach einem Tarifvertrag zahlt, den er nicht selbst mitverhandelt hat. Dies gilt aber auch für den zulässigen Fall, dass er verschiedene Entgeltsysteme, zum Beispiel mehrere Tarifverträge, anwendet. Er ist als übergeordnete organisatorische Instanz jederzeit in der Lage, hieraus entstandene geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede zu vermeiden beziehungsweise zu beseitigen.

Satz 2 schränkt die räumliche Reichweite in Bezug auf denselben Arbeitgeber wieder ein. Regional unterschiedliche Entgeltzahlungen sollen weiterhin zulässig bleiben. Damit ist zwar ein Vergleich von mehreren Betrieben eines Arbeitgebers innerhalb einer Region oder eines Gebietes zulässig, darüber hinaus gehende Vergleiche zwischen verschiedenen Regionen jedoch nicht, auch wenn derselbe Arbeitgeber überregional tätig ist.

Vergleiche zwischen unterschiedlichen Branchen sind dagegen nicht vom Entgeltgleichheitsgebot erfasst. Es fehlt hier an der gemeinsamen verantwortlichen Instanz, die die Ungleichbehandlung beseitigen könnte. Eine unterschiedliche Bezahlung gleicher Tätigkeiten aufgrund einer unterschiedlichen Branchenzugehörigkeit ist damit rechtlich zulässig und trägt zusätzlich den bestehenden branchenspezifischen Unterschieden Rechnung.

Zu Absatz 2

Absatz 2 legt fest, welche Faktoren zur Prüfung der Gleichwertigkeit von Arbeit heranzuziehen sind.

Der Gesetzentwurf sieht davon ab, den Begriff der Gleichheit von Arbeit zu definieren, da der Begriff aus sich heraus verständlich ist. Gleiche Arbeit liegt damit vor, wenn weibliche und männliche Beschäftigte an verschiedenen oder nacheinander an denselben Arbeitsplätzen identische oder gleichartige Tätigkeiten ausrichten, vgl. zum Beispiel BAG, Urteil vom 26.1.2005, 4 AZR 509/03, Rn. 25. Um von gleicher Arbeit sprechen zu können, müssen sich die Beschäftigten bei Bedarf ersetzen können. Gleiche Arbeit liegt jedoch nicht vor, wenn eine gleiche Tätigkeit über einen erheblichen Zeitraum von Beschäftigten mit unterschiedlicher Berufsberechtigung ausgeübt wird (z.B. EuGH-Urteil vom 11.5.1999, Rs. C-309/97, Slg. 1999, I-2865, Rn. 19 ff.).

Mit dem Rechtsbegriff der gleichwertigen Arbeit können dagegen verschiedene Tätigkeiten daraufhin überprüft werden, ob sie von gleichem Arbeitswert sind (z.B. EuGH-Urteil vom 30.3.2000, Rs. C-236/98, Slg. 2000, I-2189). Nur ein solcher Vergleich kann Hinweise auf strukturelle und mittelbar diskriminierende Entgeltungleichheit geben und ist damit entscheidend für die wirksame Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes.

Der Gesetzentwurf definiert in Absatz 2 zum ersten Mal den Begriff der Gleichwertigkeit von Arbeit. Der Gesetzentwurf erleichtert dadurch die praktische Anwendung dieses Rechtsbegriffs. Dieser kodifiziert seit dem Inkrafttreten des arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes im Jahre 1980 und der damit verbundenen Einführung von § 612

Absatz 3 BGB a.F. das Prinzip des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit als Teil des Entgeltgleichheitsgebotes. Aufgrund seiner Unbestimmtheit hat er jedoch bislang in der Praxis kaum Beachtung und Anwendung gefunden. Dies soll durch die Definition in Absatz 2 erleichtert werden.

Die Definition zu gleichwertiger Arbeit berücksichtigt die ständige Rechtsprechung des EuGH zum Thema, vgl. z.B. EuGH-Urteil vom 26.6.2001, C-381/99, Rn. 43. Um festzustellen, ob Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, ist daher zu prüfen, ob sich diese in Bezug auf verschiedene, objektive Faktoren in einer vergleichbaren Lage befinden.

Zu den für den Vergleich entscheidenden Faktoren zählen regelmäßig die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen sowie die Arbeitsbedingungen. Da sich Gleichwertigkeit nicht generell und abstrakt feststellen lässt, gehen diese Faktoren auf die Festlegungen im Genfer Schema⁵⁾ zurück. Sie sind so angelegt, dass sie auf alle Tätigkeiten und in allen Branchen anwendbar sind.

Durch die Formulierung in Absatz 2 wird deutlich, dass die genannten Faktoren zusammenfassend zu beurteilen sind. Nur wenn diese Faktoren zusammengenommen Tätigkeiten umschreiben, die vergleichbar sind, kann von gleichwertiger Tätigkeit gesprochen werden. Ob die Arbeiten gleich oder gleichwertig sind, kann daher nur festgestellt werden, indem die geschuldeten Tätigkeiten insgesamt miteinander verglichen werden.

Zur näheren Beschreibung der Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen können Unterkategorien gebildet werden, wenn dies erforderlich ist. Dies können zum Beispiel Qualifikation und Fertigkeiten, Verantwortung sowie physische und psychische Belastungen sein. Diese werden regelmäßig bei der Prüfung des Vorliegens von gleicher oder gleichwertiger Arbeit eine Rolle spielen.

Beispiel: So wird es zielführend sein, bei der Feststellung, ob gleiche oder gleichwertige Tätigkeit vorliegt, den Faktor Art der Arbeit immer auch daraufhin zu überprüfen, welche Qualifikationen und Fertigkeiten für die konkrete Tätigkeit verlangt werden.

Ebenso ist die Verantwortung zu erfassen, die mit der Tätigkeit verbunden ist. Dies kann eine Verantwortung für Maschinen sein, eine Verantwortung für ein hohes Budget oder eben auch die Verantwortung für Menschen im Rahmen sozialer Tätigkeiten. Gerade letztere wird häufig von Arbeitsbewertungssystemen nicht berücksichtigt.

Schließlich sind unter dem Faktor Arbeitsbedingungen vor allem die physischen und psychischen Anforderungen zu erfassen. So wird zum Beispiel häufig unter physischen Bedingungen die Schwere der körperlichen Tätigkeit nur im Hinblick auf dynamische Muskelarbeit bewertet. Statische Muskelarbeit (zum Beispiel Stehen) oder einseitig dynamische Muskelarbeit (zum Beispiel Montage kleiner Teile), wie sie für viele Frauenberufe typisch sind, werden dagegen häufig vernachlässigt.

Satz 2 stellt entsprechend der europäischen Rechtsprechung klar, dass für die Feststellung der Gleichwertigkeit die Tätigkeiten und ihre Kriterien selbst entscheidend sind. Durch die Formulierung „für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen“ wird verdeutlicht, dass „eine gerechte Berücksichtigung aller Kriterien“ (vgl. EuGH-Urteil vom 1.7.1986 Rs. 237/85 „Rummler“) gewährleistet sein muss, die zudem verhältnismäßig gewichtet sein müssen. Durch die Betonung der Unabhängigkeit der Bewertung der Tätigkeit von dem Beschäftigten wird deutlich, dass Persönlichkeitsmerkmale keine zulässigen Unterkategorien darstellen.

⁵⁾ Konferenz 1950 zur Arbeitsbewertung, anerkannt auch im Personalmanagement, siehe auch ILO; wird noch ergänzt.

Die Prüfung hat unabhängig von der Quantität und Qualität der konkreten Arbeitsleistung zu erfolgen, wie durch die Formulierung „und von deren Leistungen unabhängig“ deutlich wird. Dies gilt allerdings nur, solange es um die Feststellung des Wertes der auszuübenden Tätigkeit geht. Wenn es dagegen um den Vergleich von Leistungsunterschieden und deren zugrundeliegende Kriterien geht, ist natürlich die Produktivität der betreffenden Beschäftigten zu erfassen. Die dazu verwendeten Methoden der Leistungsbewertung müssen aber auch diskriminierungsfrei sein und den im Gesetzentwurf genannten Kriterien entsprechen.

Zusammenfassend formuliert § 4 Absatz 2, dass gleichwertige Arbeit vorliegt, wenn die zu verrichtenden Tätigkeiten hinsichtlich der Anforderungen und Belastungen ein objektiv vergleichbares Bewertungsergebnis erreichen. Aus der tariflichen oder betrieblichen Eingruppierung allein kann vor dem Hintergrund der Prüfvorgaben noch nicht auf gleichwertige Arbeit geschlossen werden, gleichwohl wird die gleiche Eingruppierung regelmäßig ein wichtiges Indiz darstellen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Vorgaben, die bei der Verwendung von Entgeltsystemen beachtet werden müssen, damit diese dem Entgeltgleichheitsgebot entsprechen. Als Entgeltsystem gelten hierbei alle Systeme, die in irgendeiner Form das Entgelt der Beschäftigten bei einem Arbeitgeber bestimmen oder beeinflussen. Dazu zählen also alle betrieblichen oder kollektivrechtlichen Bewertungs-, Einstufungs- oder sonstigen Entgeltsysteme.

Satz 1 schreibt den Grundsatz fest, dass ein Entgeltsystem sowohl im Hinblick auf die einzelnen Entgeltbestandteile als auch im Hinblick auf das Entgeltsystem als Ganzes so ausgestaltet sein muss, dass Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts ebenso ausgeschlossen sind wie im Hinblick auf das gesamte Entgelt. Die separate Prüfung der Entgeltbestandteile ist gängige Rechtspraxis und wird vom EuGH seit längerem gefordert, vgl. EuGH-Urteil vom 17.5.1990, Rs. 262/88, Slg. 1990 I-01889, „Barber“). Die Diskriminierungsfreiheit muss aber auch im Hinblick auf das gesamte Entgeltsystem gelten.

Satz 2 Nummer 1 bis Nummer 4 nennt die wichtigsten Vorgaben, die berücksichtigt werden müssen, um eine Diskriminierungsfreiheit des Entgeltsystems zu gewährleisten. Danach müssen die verwendeten Differenzkriterien die Art der zu verrichtenden Arbeit richtig und vollständig widerspiegeln (Nummer 1) und sowohl für weibliche als auch männliche Beschäftigte gelten (Nummer 2). „Kriterien, die sich auf allein den Arbeitnehmern des einen Geschlechts angepasste Werte stützen, bringen die Gefahr einer Diskriminierung mit sich“, vgl. EuGH-Urteil vom 1.7.1986, Rs. 237/85, Slg. 1986 – 02101, „Rummler“, Rn. 23).

Weiterhin müssen die einzelnen Differenzierungskriterien diskriminierungsfrei gewichtet werden (Nummer 3). Zum Beispiel darf die körperliche Beanspruchung einer Tätigkeit nicht unzulässig hoch bewertet werden, wenn zugleich die psychische Beanspruchung einer gleichwertigen Tätigkeit gering oder gar nicht bewertet wird.

Schließlich muss das Entgeltsystem nachvollziehbar und durchschaubar sein (Nummer 4). So kann nach EuGH ein betriebliches Entgeltsystem mittelbar diskriminierend sein, wenn es lediglich im Durchschnitt zu einer deutlich geringeren Entlohnung der mit gleichwertigen Tätigkeiten beschäftigten Gruppe führt, es aber undurchschaubar ist, weil nicht herausgearbeitet werden kann, welches Merkmal diesen Unterschied verursacht (vgl. EuGH-Urteil vom 17.10.1989, Rs. 109/88, Slg. 1989, S. 3199-3231).

Absatz 3 fordert mithin geschlechtsneutrale Entgeltsysteme und auch geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungsverfahren als Grundlage vieler Entgeltsysteme. Der Gesetzentwurf verzichtet jedoch auf eine Vorgabe zur Verwendung konkreter Arbeitsbewertungsverfahren, sondern legt lediglich die Mindestkriterien fest, die Arbeitsbewertungsverfahren oder Entgeltsysteme erfüllen müssen.

In der Praxis werden hauptsächlich Arbeitsbewertungsverfahren verwendet, die im Wesentlichen auf summarischen oder analytischen Verfahrensanforderungen beruhen. Beide Verfahrensarten können Benachteiligungspotentiale enthalten, daher sind regelmäßig alle eingesetzten Verfahren und Entgeltsysteme auf die Einhaltung der dargestellten Kriterien zu überprüfen.

Zu § 5 (Allgemeine Begriffsbestimmungen)

§ 5 definiert in drei Absätzen für das Gesetz relevante Begriffe, um die Anwendung des Gesetzes zu vereinfachen.

Zu Absatz 1

Die in Absatz 1 festgelegte Entgeltdefinition geht auf den Artikel 157 Absatz 2 Satz 1 AEUV zurück. In Übereinstimmung mit der entsprechenden Rechtsprechung des EuGH und des BAG (z.B. BAG, Urteil vom 14.8.2007, 9 AZR 943/06) wird von einem weiten Entgeltbegriff ausgegangen. Nur dadurch kann dem Entgeltgleichheitsgebot ausreichend Rechnung getragen werden.

Danach umfasst der Entgeltbegriff alle gegenwärtigen oder künftig in bar oder in Sachleistungen gewährten Vergütungen, wenn sie wenigstens mittelbar aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitgeber gewährt werden (so z.B. EuGH-Urteil vom 30.3.2000, Rs. C-236/98, Slg. 2000, I-2189). Erfasst sind sowohl Individualvereinbarungen, ebenso wie Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen. Damit fallen unter den Entgeltbegriff auch Regelungen, die lediglich mittelbar Vergütungsauswirkung haben, wie zum Beispiel Eingruppierungsregelungen in einem Tarifvertrag oder außertarifliche Vergütungssysteme. Dabei ist unerheblich, ob die Leistungen auf Grund des Arbeitsverhältnisses, kraft Rechtsvorschrift oder freiwillig erbracht werden (s. EuGH, Urteil vom 21.10.1999, Rs. C-333/97, Slg. 1999, I-7243). Betriebliche Systeme der sozialen Sicherung fallen unter den Entgeltbegriff, die Systeme der sozialen Sicherung hingegen nicht.

Zu Absatz 2

Absatz 2 definiert den im Gesetz zugrunde gelegten Beschäftigtenbegriff. Dieser orientiert sich an der Definition des § 6 Absatz 1 Satz 1 AGG. Danach werden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im engeren Sinne, die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten und die Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, vom persönlichen Anwendungsbereich dieses Gesetzes erfasst. Dies gilt sowohl für die Beschäftigten in der Privatwirtschaft als auch für die Angestellten im öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder.

Für die Beamtinnen und Beamten des Bundes trifft § 26 eine Sonderregelung. Die Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen sind vom persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes nicht erfasst. Es ist hier Aufgabe der Länder entsprechende Regelungen für ihre Beamtinnen und Beamten zu treffen.

Vom Anwendungsbereich dieses Gesetzentwurfes sind weiterhin (anders als im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz) Bewerberinnen und Bewerber nicht erfasst. Die im Gesetzentwurf aufgestellten Rechte und Pflichten haben keine Relevanz für diese Personengruppe.

Zu Absatz 3

Absatz 3 definiert den im Gesetz zugrunde gelegten Arbeitgeberbegriff. Dieser richtet sich nach der Definition des § 6 Absatz 2 AGG. Auf die Begründung wird verwiesen, vgl. BT-Drs. 16/1780, S. 34.

Unter Zugrundelegung des Beschäftigtenbegriffs nach Absatz 3 ergibt sich, dass sowohl die privaten als auch die öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber in den Anwendungsbereich des Gesetzes einbezogen sind. Die breite Definition des Arbeitgeberbegriffs gilt nur solange, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, vgl. z.B. § 16 und § 20.

Zu § 6 (Aufgaben von Arbeitgebern, Tarifvertragsparteien und betrieblichen Interessenvertretungen)

In § 6 werden verschiedene Aufgaben von Arbeitgebern, Tarifvertragsparteien und betrieblichen Interessenvertretungen gebündelt. Alle Aufgaben verfolgen das Ziel, dem Entgeltgleichheitsgebot zur Durchsetzung zu verhelfen. Es werden darüber hinaus in diesem Paragraphen die Akteure angesprochen, die für die Einhaltung und die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes verantwortlich sind: die Arbeitgeber, die Tarifvertragsparteien sowie die betrieblichen Interessenvertretungen.

Der Paragraph ist in fünf Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Absatz 1 konkretisiert die Generalklausel des § 12 Absatz 1 AGG im Hinblick auf das Entgeltgleichheitsgebot. Die Vorschrift begründet daher in Satz 1 die Verpflichtung des Arbeitgebers, konkrete geeignete Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor geschlechtsspezifischer Entgeltbenachteiligung zu treffen. Was „erforderlich“ ist, ist nach objektiven Gesichtspunkten zu beurteilen. Welche Maßnahmen geboten sind, kann je nach Größe des Betriebes unterschiedlich zu beurteilen sein. Die Verpflichtung kann immer nur so weit gehen, wie der Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich zur Pflichterfüllung in der Lage ist.

Satz 2 beschreibt eine konkrete Möglichkeit, wie der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nach Satz 1 nachkommen kann. Danach erfüllt der Arbeitgeber seine Pflicht nach Satz 1, wenn er ein betriebliches Prüfverfahren zur Überprüfung von Entgeltgleichheit ordnungsgemäß im Sinne des § 16 Absatz 5 durchführt. Als betriebliches Prüfverfahren kommen hierbei nur die nach § 13 zertifizierten Verfahren in Betracht.

Zu Absatz 2

Absatz 2 konkretisiert die Aufforderung des § 17 Absatz 1 AGG im Hinblick auf das Entgeltgleichheitsgebot. Nach Satz 1 sind Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Interessenvertretungen aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken, mithin die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes zu fördern.

Zur Durchsetzung dieses Grundsatzes werden die Sozial- und Betriebspartner in Satz 2 insbesondere aufgefordert, die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern durch geeignete Maßnahmen zu fördern. Dies kann zum Beispiel die freiwillige Durchführung betrieblicher Prüfverfahren sein, aber auch eine allgemeine Überprüfung verwendeter Tarifregelungen im Hinblick auf das Entgeltgleichheitsgebot. Aber auch Regelungen, die zum Beispiel eine schnelle Rückkehr nach der Familienzeit in den Beruf ermöglichen oder flexible Arbeitszeitmodelle vorsehen, können Maßnahmen im Sinne des Satzes 2 darstellen, da sie mittelbar positiv auf die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern Einfluss nehmen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 verpflichtet die Arbeitgeber, in Stellenausschreibungen das kollektivvertragliche oder durch Gesetz festgelegte Mindestentgelt zu veröffentlichen. Dies gilt sowohl für Arbeitgeber im öffentlichen Dienst als auch für Arbeitgeber der Privatwirtschaft. Die Anzei-

gepflicht besteht unabhängig davon, ob es sich um eine befristete oder unbefristete Stelle handelt, die ausgeschrieben werden soll.

Nach Satz 2 müssen sie außerdem angeben, wenn sie bereit sind, über das Mindestentgelt nach Satz 1 hinaus zu zahlen. Eine konkrete Angabe des „zusätzlichen“ Entgeltes ist nicht erforderlich.

Nach Satz 3 finden die Sätze 1 und 2 auch Anwendung für Arbeitsstellen, die weder ein kollektivrechtliches noch ein gesetzliches Mindestentgelt kennen.

Satz 4 verpflichtet dazu, in allen Stellenausschreibungen das Entgelt anzugeben, dass als Mindestgrundlage für die individuellen Vertragsverhandlungen gelten soll.

Es bestehen Anhaltspunkte, dass Frauen in individuellen Lohnverhandlungen schlechter abschneiden als Männer. Dies ist auch eine Folge der mangelnden Entgelttransparenz. Durch die Angabe von Entgelten in Stellenausschreibungen wird eine nachvollziehbare Gehaltsfindung gefördert, von der letztlich sowohl Frauen als auch Männer profitieren können. Der Mehraufwand für die Arbeitgeber ist dabei als gering einzuschätzen. Es ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber bei Inserierung einer offenen Stelle bereits im Vorfeld der Stellenausschreibung festgelegt hat, wie das Tätigkeitsprofil aussieht und wie dieses in das vorhandene Entgeltsystem eingruppiert wird.

Erfahrungen aus Österreich, das eine ähnliche Regelung 2011 eingeführt hat, zeigen, dass die gesellschaftliche Sensibilität für das Thema „ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern“ dadurch angestiegen ist. Diese niedrigschwellige Regelung hat dazu geführt, dass 2013 ca. 60 % der Stelleninserate landesweit gesetzeskonform mit Angabe des Mindestentgeltes formuliert wurden.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt ein neues Initiativrecht für den Betriebs- oder Personalrat. Danach kann der Betriebs- oder Personalrat den Arbeitgeber zur Überprüfung der Eingruppierung einer oder eines Beschäftigten auffordern. Absatz 4 stellt einen niedrigschwelligen Mechanismus zur Überprüfung des Entgeltgleichheitsgebotes dar, da lediglich eine betriebsinterne Überprüfung vorgesehen ist. Der Arbeitgeber erhält dadurch die Gelegenheit, ohne kostspieliges gerichtliches Verfahren, etwaige Verstöße festzustellen und zu beseitigen.

Gemäß Satz 1 müssen für die Aufforderung zur Überprüfung objektive Anhaltspunkte für eine Entgeltdiskriminierung einer Beschäftigten oder eines Beschäftigten vorliegen. Anhaltspunkte können sich beispielsweise aus einem durchgeführten Auskunftsverfahren ergeben. Diese Voraussetzung soll den Missbrauch dieses Initiativrechtes verhindern und den Arbeitgeber vor einer übermäßigen Belastung schützen.

Nach Satz 2 muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat innerhalb eines Monats schriftlich das Ergebnis seiner Prüfung, ob die Eingruppierung gegen das Entgeltgleichheitsgebot verstößt, mitteilen. Dem Arbeitgeber wird damit ausreichend Zeit zur Prüfung und Feststellung gegeben. Die Fristberechnung richtet sich nach den allgemeinen Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches.

Diese Regelung schließt zum einen eine gesetzliche Lücke, da weder Betriebs- noch Personalrat bislang auf die Änderung einer bereits bestehenden und vom Betriebsrat als falsch erkannten Eingruppierung drängen können. Zum anderen sollen dem Betriebs- oder Personalrat auch unabhängig vom betrieblichen Prüfverfahrens (vgl. Abschnitt 3 des Gesetzes) Möglichkeiten gegeben werden, gegen Verstöße gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorzugehen.

Zu Absatz 5

Die Regelung in Absatz 5 orientiert sich im Wortlaut an § 17 Absatz 2 AGG. Dadurch soll die Verantwortlichkeit der Betriebsräte und auch der Gewerkschaften für die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern betont werden.

Satz 1 räumt danach in Betrieben, die nach § 1 Absatz 1 Satz 1 BetrVG betriebsratsfähig sind, den Betriebsräten und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften die Möglichkeit ein, unter den in § 23 Absatz 3 Satz 1 BetrVG genannten Voraussetzungen die dort genannten Rechte gerichtlich geltend zu machen.

Liegt ein grober Verstoß des Arbeitgebers gegen die Vorschriften dieses Gesetzes vor, können Betriebsräte oder im Betrieb vertretene Gewerkschaften demnach eine erforderliche Handlung, Duldung oder Unterlassung des Arbeitgebers verlangen, um gesetzeskonformes Verhalten durchzusetzen und geschlechtsspezifische Entgeltbenachteiligungen zu bekämpfen.

Ein grober Verstoß kann beispielsweise darin liegen, dass der Arbeitgeber wiederholt und damit grob fahrlässig seiner Berichtspflicht nach § 20 nicht nachkommt oder aber ein betriebliches Prüfverfahren, trotz entsprechender gesetzlicher Verpflichtung nach § 16 Absatz 1 nicht durchführt. Dem Arbeitgeber kann auch aufgegeben werden, eine gegen das Entgeltgleichheitsgebot verstoßende Eingruppierungspraxis zu unterlassen, zum Beispiel weil der Arbeitgeber Frauen immer eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert als Männer oder er eine Frau für gleiche oder gleichwertige Arbeit geringer entlohnt als männliche Beschäftigte. Hinsichtlich der Zuwiderhandlung des Arbeitgebers in Bezug auf eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verweist die Regelung auf die Vorschrift des § 23 Absatz 3 Satz 2 bis 5 BetrVG.

Nach Satz 2 dürfen mit dem Antrag keine Ansprüche der oder des Benachteiligten geltend gemacht werden. Dies gilt vor allem für Entschädigungs- oder Schadensersatzansprüche einzelner Benachteiligter. Damit stellt der Satz 2 klar, dass es sich vorliegend nicht um die Regelung einer Prozessstandschaft handelt.

Zu § 7 (Erfüllungsanspruch)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt die unmittelbare Rechtsfolge, wenn der Arbeitgeber gegen das Entgeltgleichheitsgebot nach § 3 verstößt. Danach besteht ein Erfüllungsanspruch der oder des benachteiligten Beschäftigten auf das Entgelt gegen den Arbeitgeber, das dieser der oder dem bevorzugten Beschäftigten gewährt.

Rechtsfolge ist mithin die Angleichung nach oben, zumindest für die Vergangenheit und solange keine diskriminierungsfreie Regelung in Kraft ist. Damit haben die Angehörigen der benachteiligten Gruppe einen Anspruch auf die gleiche Behandlung, wie sie die übrigen, nicht benachteiligten, Beschäftigten bereits erfahren. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigte oder den Beschäftigten so zu entlohnen, wie er entlohnt hätte, wenn nicht gegen das Entgeltgleichheitsgebot verstoßen worden wäre. Dies gilt auch für diskriminierende Tarifverträge oder andere kollektiv-rechtliche Regelungen. Ebenso spielt es für die Anpassung nach oben keine Rolle, ob es sich um eine mittelbare oder eine unmittelbare Entgeltbenachteiligung handelt. Auf ein Verschulden des Arbeitgebers kann es bei einem vertraglichen Erfüllungsanspruch nicht ankommen, da der oder die Benachteiligte seine Leistung bereits erbracht hat.

Absatz 1 kodifiziert damit auch die bereits geltende Rechtslage, siehe zum Beispiel LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 14.08.2014, 5 Sa 511/13, Rn. 36 oder BAG, Urteil vom 30.11.2010, 3 AZR 754/08, Rn. 23 oder auch EuGH vom 28.09.1994, C-408/92 – Slg. 1994, I.4435, Rn. 21.

Im Übrigen gelten für Entschädigung und Schadensersatz im Rahmen von Entgeltbenachteiligungen wegen des Geschlechts die Regelungen des § 15 AGG. Auf die diesbezügliche Begründung wird verwiesen (siehe BT-Drs. 16/1780, S. 38).

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt klar, dass für die Geltendmachung der kollektivrechtlichen oder individualvertraglichen Ansprüche nach Absatz 1 die allgemeinen Verjährungsfristen des Bürgerlichen Gesetzbuches gelten. Nach Satz 1 verjähren die Ansprüche entsprechend § 195 BGB innerhalb von drei Jahren.

Mit Satz 2 wird geregelt, dass durch die zwingende Geltung der allgemeinen Verjährungsfristen des Bürgerlichen Gesetzbuches kürzere kollektivrechtliche oder individualvertragliche Verjährungsfristen ausgeschlossen werden sollen, die ansonsten den Zahlungsanspruch für die Vergangenheit stärker begrenzen würden.

Zu § 8 (Unwirksamkeit von Vereinbarungen)

Zu Absatz 1

Absatz 1 geht auf die entsprechende Formulierung in § 7 Absatz 2 AGG zurück. Die Regelung entspricht der bisherigen Rechtslage und verdeutlicht, dass ein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot die Nichtigkeit der entsprechenden Klausel in Individual- oder Kollektivverträgen zur Folge hat. Die Vorschrift hat lediglich deklaratorischen Charakter und soll die primäre Sanktionierung derartiger Rechtsverstöße deutlich machen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 normiert das Verbot, wonach vertragliche oder individuelle Vereinbarungen, die verbieten, Auskunft über das eigene Arbeitsentgelt zu erteilen, nichtig sind. Diese in Verträgen vereinbarte Schweigepflichten über das eigene Entgelt stellen eine ungerechtfertigte Benachteiligung der Beschäftigten dar und wurden bereits durch die Rechtsprechung für nichtig angesehen (vgl. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 21.10.2009, 2 Sa 183/09 und 2 Sa 237/09). Die Klarstellung im Gesetzestext soll die Rechtssicherheit erhöhen. Die Beseitigung von Schweigepflichten unterstützt den Ansatz von mehr Transparenz und stärkt damit die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes.

Der Gesetzentwurf will damit auch der weit verbreiteten Tabuisierung des Gehaltsthemas entgegenwirken und verdeutlicht, dass er der Transparenz den Vorrang einräumt. Diese Tabuisierung macht es schwierig, Entgeltungleichheiten bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit festzustellen. Dadurch sind sich viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch Arbeitgeber im Zweifel bestehender Unterschiede in den Gehältern und damit potentieller Diskriminierung nicht bewusst.

Verschwiegenheitsklauseln hindern die Beschäftigten daran, Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz im Rahmen der Lohngestaltung gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Es bliebe in diesem Fall dem Zufall überlassen, Entgeltdiskriminierung zu erkennen, wenn Beschäftigte nicht offen über ihre Entlohnung sprechen dürfen. Verbotsklauseln hindern damit nicht nur die Rechtsdurchsetzung, sondern schaden auch der Effektivität des Entgeltgleichheitsgebotes.

Zu § 9 (Maßregelungsverbot)

§ 9 ist der Regelung in § 16 Absatz 1 AGG nachempfunden und legt ein entsprechendes Maßregelungsverbot fest. Arbeitgeber dürfen danach Beschäftigte, die zum Beispiel von ihrem individuellen Auskunftsanspruch nach § 10 Gebrauch machen, nicht benachteiligen. Das Maßregelungsgebot gilt nach Satz 2 gegenüber Personen entsprechend, die die Beschäftigten nach Satz 1 unterstützen.

Auf die entsprechende Gesetzesbegründung zu § 16 Absatz 1 AGG wird zusätzlich verwiesen (siehe BT-Drs. 16/1780, S. 39).

Zu Abschnitt 2 (Individuelle Verfahren zur Überprüfung von Entgeltgleichheit)

In Abschnitt 2 werden die Voraussetzungen für den individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte zur Überprüfung des Entgeltgleichheitsgebotes geregelt.

Der individuelle Auskunftsanspruch gibt grundsätzlich allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Recht, von Ihren Arbeitgeber Informationen über ihr Entgelt und die Zusammensetzung des Entgeltes sowie über gleiche beziehungsweise gleichwertige Tätigkeiten im Hinblick auf ihre berufliche Tätigkeit zu erhalten. Mangels Gesetzgebungskompetenz gelten die Vorgaben des Abschnittes 2 nicht für die Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen.

Bislang gibt es keine vergleichbare Möglichkeit, an diese Informationen zu gelangen. Diese Informationen helfen, erste Hinweise auf potentielle Benachteiligungen in der Entgeltstruktur zu erhalten und sind grundsätzlich notwendig, um eine potentielle Klage auf gleiches Entgelt abzuwägen und gegebenenfalls erfolgreich begründen zu können.

Es ist gleichwohl nicht davon auszugehen, dass die Arbeitgeber von einer unverhältnismäßig hohen Anzahl an Anfragen betroffen sein werden. Viele Frauen werden weiterhin Hemmungen haben, 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 sie sich vermeintlich in Widerspruch zum Arbeitgeber und greifen ein System an, das von den Tarif- beziehungsweise Betriebsparteien getragen wird. Diese Hemmnisse können durch einen Rechtsanspruch nicht beseitigt werden, jedoch soll die eindeutige und transparente Formulierung Frauen ermutigen, ihr Recht wahrzunehmen und einzufordern. Dieser Anspruch wird durch das Maßregelungsverbot in § 9 sowie die grundsätzlich vorgesehene Beteiligungsmöglichkeit von Betriebs- und Personalrat abgesichert.

Der Informationsanspruch ist im Übrigen so gestaltet, dass keine unternehmerischen Erwägungen für eine Geheimhaltung der zu übermittelnden Angaben sprechen. Dem informationellen Selbstbestimmungsrecht der von dem Auskunftsanspruch mittelbar betroffenen Beschäftigten wird durch die zwingende Anonymisierung der Daten beziehungsweise durch die Einschränkung des Auskunftsanspruches ausreichend Rechnung getragen.

Zu § 10 (Individueller Auskunftsanspruch)

§ 10 regelt die Vorgaben zum individuellen Auskunftsanspruch, die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei der Antragstellung zu beachten haben.

Der Paragraph ist in drei Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 Satz 1 können die Beschäftigten zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes vom Arbeitgeber Auskunft über ihr Entgelt verlangen. Durch die Betonung auf das Gebot nach § 3 wird deutlich, dass der Auskunftsanspruch ausschließlich auf geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ausgerichtet ist.

Das Auskunftsverlangen kann sich nach Nummer 1 auf die Kriterien und Verfahren für die Festlegung des Entgelts des oder der anfragenden Beschäftigten richten. Hierunter sind die Entgeltregelungen zu verstehen, die Grundlage für die Festlegung des Entgelts der oder des anfragenden Beschäftigten sind, zum Beispiel Tarifverträge oder betriebliche Entgeltregelungen. Der Begriff des Entgelts ist dabei umfassend im Sinne des § 5 Ab-

satz 1 zu verstehen. Die Anfrage kann sich daher auf das Entgelt als Ganzes oder auch nur auf einzelne Entgeltbestandteile beziehen.

Nummer 2 sieht vor, dass außerdem nach einer gleichen Tätigkeit und deren Entgeltgruppe oder einer gleichwertigen Tätigkeit und deren Entgeltgruppe gefragt werden kann, die überwiegend von Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt werden. Die Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten hat auf der Grundlage der in § 4 Absatz 1 und 2 genannten Kriterien zu erfolgen.

Eine Tätigkeit wird überwiegend von einem Geschlecht ausgeübt, wenn mindestens 60 Prozent der Beschäftigten in dieser Tätigkeit einem Geschlecht angehören. Der Gesetzentwurf geht davon aus, dass eine Entgeltbenachteiligung auf Grund des Geschlechts bei gleichwertiger Tätigkeit regelmäßig eine mittelbare Benachteiligung darstellt. Für den Nachweis einer mittelbaren Diskriminierung ist erforderlich, dass erheblich mehr Angehörige eines Geschlechts tatsächlich nachteilig betroffen sind (z.B. EuGH-Urteil vom 31.03.1981, Slg. 1981, 911, 926, Rn. 13). Die für eine überwiegende Betroffenheit eines Geschlechts herangezogenen statistischen Daten müssen zudem aussagekräftig sein. Diese Voraussetzungen sollen durch die Gegenüberstellung der Entgeltregelungen von Tätigkeiten, die überwiegend von dem jeweils anderen Geschlecht ausgeübt werden, erreicht werden.

Nummer 3 legt fest, dass für die Tätigkeit nach Nummer 2 die oder der Anfragende den statistischen Median für das monatliche Entgelt der Beschäftigten dieser Tätigkeit anfragen kann, wenn mindestens fünf Beschäftigte die Tätigkeit ausüben. Ist die Vergleichsgruppe kleiner als fünf Beschäftigte, kann aus Beschäftigtendatenschutzgründen kein Median gebildet werden, da ein Rückschluss auf das Entgelt eines einzelnen Beschäftigten möglich wäre. In allen übrigen Fällen, ist der Median aus den Entgelten aller Beschäftigter in dieser Vergleichsgruppe zu bilden. Durch die Gruppe von mindestens fünf Beschäftigten wird erzielt, dass der Vergleich aussagekräftig wird und rein zufällige oder konjunkturelle Erscheinungen unberücksichtigt bleiben.

Beispiel: Besteht die Gruppe aus 20 Personen, ist der Median aus den 20 Entgelten dieser Gruppe zu bilden.

Bei Sachleistungen, wie zum Beispiel Dienstwagen oder Betriebskitaplätze, sind entsprechend die finanziellen Werte dieser Leistungen anzusetzen.

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann ihr oder sein Auskunftsverlangen auf einzelne Aspekte beschränken. So kann die Hürde, nach diesen Maßstäben zu fragen, niedriger sein, als die Frage nach dem Entgelt vergleichbarer Arbeitnehmer insgesamt. Sofern die oder der Anfragende lediglich nach einem Entgeltbestandteil fragt, ist der Arbeitgeber nur verpflichtet, den Median dieses Entgeltbestandteils offenzulegen.

Satz 2 sieht vor, dass das Auskunftsverlangen in Textform im Sinne des § 126b BGB zu erfolgen hat. Dies bedeutet, dass die Anfrage sowohl schriftlich als auch elektronisch per E-Mail erfolgen kann. Entscheidend ist lediglich, dass aus der Anfrage die Person des oder der Anfragenden erkennbar ist und die Anfrage auf einem dauerhaften Datenträger im Sinne des § 126b BGB abgegeben wird.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt, wie oft der individuelle Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber gestellt werden kann.

Danach kann die oder der Beschäftigte grundsätzlich alle zwei Jahre mit der Bitte um Auskunftserteilung an den Arbeitgeber herantreten. Eine Ausnahme hiervon ist nur in zwei Fällen vorgesehen:

Der erste Fall liegt vor, wenn sich bei der oder dem Beschäftigten wesentliche Veränderungen im Hinblick auf das Arbeitsentgelt, zum Beispiel eine grundsätzliche Änderung im Tätigkeitszuschnitt oder eine Höhergruppierung beziehungsweise Beförderungen ergeben haben. Eine wesentliche Änderung liegt nicht im Fall von Einmal- oder Sonderzahlungen vor.

Der zweite Fall ist gegeben, wenn die oder der Beschäftigte andere Entgeltbestandteile anfragt als beim ersten Auskunftersuchen (siehe hierzu aber § 11 Absatz 2 Satz 3). In diesen Fällen ist ein erneutes Rückfragen vor Ablauf der zwei Jahre möglich. In allen anderen Fällen wird durch die Zwei-Jahresfrist verhindert, dass der Arbeitgeber durch zu häufiges Nachfragen unzumutbar belastet wird.

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt klar, dass andere gesetzliche (zum Beispiel nach § 82 Absatz 2 BetrVG), tarifliche oder betriebliche Auskunftsansprüche von diesem Gesetz unberührt gelassen werden. Das Gesetz stellt mithin keine vollständige und abschließende Regelung von Auskunftsansprüchen im Hinblick auf das Entgelt der Beschäftigten dar.

Zu § 11 (Auskunftspflicht des Arbeitgebers, Datenschutz, Folgen einer Verletzung der Auskunftspflicht)

§ 11 regelt die Vorgaben zum individuellen Auskunftsanspruch, die der Arbeitgeber bei der Beantwortung zu beachten hat sowie die Folgen einer Pflichtverletzung durch den Arbeitgeber.

Der Paragraph ist in sechs Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 stellt die grundsätzliche Pflicht des Arbeitgebers klar, die nach § 10 Absatz 1 gestellten Anfragen der Beschäftigten zu beantworten.

Zudem regelt Satz 1 die Frist und Form für die Antwort des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber hat die Anfrage des oder der Beschäftigten innerhalb von einem Monat nach Zugang der Anfrage zu beantworten. Die gewählte Frist gibt dem Arbeitgeber ausreichend Zeit, die Auskunft sorgfältig vorzubereiten und zu erteilen. Die Fristberechnung richtet sich nach den allgemeinen Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches. Da für die Anfrage des oder der Beschäftigten die Textform vorgesehen ist, wird diese kohärent auch für die Antwort des Arbeitgebers geregelt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt Inhalt und Umfang der Antwort.

Für den Fall, dass die Beschäftigten eine konkrete Vergleichstätigkeit vorgeschlagen haben, sieht Absatz 2 Satz 1 vor, dass der Arbeitgeber die Informationen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und 3 für diese Tätigkeit anzugeben hat. Diese fakultative Vorschrift berücksichtigt, dass in kleineren Unternehmen die Beschäftigten gegebenenfalls selber einen Überblick über vergleichbare Tätigkeiten haben oder eine konkrete Tätigkeit überprüfen lassen wollen. In größeren Unternehmen wird dies häufig nicht mehr der Fall sein, dann ist es Aufgabe des Arbeitgebers potentielle gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten zu benennen.

Soweit der Arbeitgeber jedoch eine andere Tätigkeit als gleich oder gleichwertig ansieht, sieht Satz 2 die Regelung vor, dass der Arbeitgeber dies in seinem Antwortschreiben nachvollziehbar begründet und die angefragten Informationen auf Basis der Tätigkeit er-

mittelt, die er für zutreffend erachtet. Satz 2 trägt damit der Organisationshoheit des Arbeitgebers Rechnung.

Zugleich ist der Arbeitgeber jedoch verpflichtet, bei der Identifizierung der gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit die Vorgaben des § 4 Absatz 1 und 2 zu beachten. Insofern stellt Satz 2 auch eine Korrekturpflicht für den Arbeitgeber auf, sollte die oder der Anfragende eine aus Sicht des Arbeitgebers § 4 Absatz 1 und 2 widersprechende Tätigkeit angegeben haben.

Der Arbeitgeber kann nach Satz 3 seine Antwort auf die Entgeltbestandteile beschränken, auf die sich die Anfrage des oder der Beschäftigten bezieht. Soweit der Arbeitgeber aber eine frühzeitige, erneute Anfrage im Sinne des § 10 Absatz 2 verhindern will, kann er die Anfrage auch umfassend beantworten, das heißt, auf das Entgelt als Ganzes Bezug nehmen und alle an die oder den Beschäftigten ausgezahlten Entgeltbestandteile darstellen. In diesem Fall ist eine erneute Anfrage innerhalb von zwei Jahren nur möglich, wenn sich beim Entgelt wesentliche Veränderungen ergeben haben.

Zu Absatz 3

Absatz 3 erleichtert die Auskunftspflicht des Arbeitgebers für die Angaben nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und Nummer 2 insofern, als dass die Nennung der gesetzlichen oder tarifrechtlichen Entgeltregelungen der Auskunftspflicht genügt. Dies gilt jedoch nur für die Entgeltbestandteile, die tatsächlich und unmittelbar auf Basis gesetzlicher oder tarifrechtlicher Regelungen geleistet werden. Für alle anderen Entgeltbestandteile bedarf es einer konkreten Erläuterung der Kriterien und Verfahren für die Festlegung des Entgeltes.

Beispiel 1: Unterliegt ein Betrieb dem Entgeltraahmenabkommen (ERA) und wendet diesen unmittelbar an, kann der Arbeitgeber in seinem Auskunftsschreiben auf dieses verweisen und mitteilen, dass die Entgeltbestandteile durch ERA geregelt werden. Wird jedoch ein Entgeltbestandteil außerhalb des ERA geleistet, müssen hierzu die Kriterien und Verfahren für die Festlegung erläutert werden.

Beispiel 2: Eine Dienststelle des Bundes kann auf den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst verweisen oder aber auf das Bundesbesoldungsgesetz.

In beiden Fällen erfüllt sie damit den Auskunftsanspruch im Hinblick auf § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und 2.

Absatz 3 sieht weiterhin vor, dass der Arbeitgeber in seinem Antwortschreiben angeben muss, wo die oder der Anfragende die entsprechende gesetzliche oder tarifrechtliche Entgeltregelung nachlesen kann. Hierdurch soll der Transparenzgedanke des Gesetzes weiter gestärkt werden. Zudem erhält die oder der Nachfragende die Möglichkeit, die entsprechenden Regelungen selber zu überprüfen.

Die Erleichterung in Absatz 3 trägt dem Umstand Rechnung, dass die Benachteiligungspotentiale in gesetzlichen oder tarifrechtlichen Entgeltregelungen geringer sind als bei individuellen oder frei verhandelten Entgeltregelungen. Sie dient darüber hinaus der Stärkung der Tarifbindung.

Zu Absatz 4

Der Arbeitgeber ist nach Absatz 4 verpflichtet, den Schutz persönlicher Daten der von der Anfrage betroffenen Beschäftigten zu wahren. Auf Grund der Auskunftspflicht hat der Arbeitgeber die Entgelte anderer Beschäftigter hinzuziehen, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausüben. Die Daten dieser Beschäftigten müssen geschützt werden. Dies wird durch die Formulierung „insbesondere der Vergleichspersonen“ deutlich. Dies bedeutet, aus der Antwort darf kein Rückschluss auf die einzelnen Entgelte dieser Beschäftigten

möglich sein. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall die Antwort einschränken und zum Beispiel auf die Angabe des Median verzichten.

Da die Antragstellerin oder der Antragsteller daher keine Informationen über das konkrete Entgelt oder die Höhe der einzelnen Entgeltbestandteile einzelner Beschäftigter erhält, kann auf eine Zustimmungspflicht dieser Beschäftigten verzichtet werden. Umso wichtiger ist es jedoch, dass der Arbeitgeber die personenbezogenen Daten der von der Anfrage betroffenen Beschäftigten schützt.

Satz 2 sieht vor, dass der Arbeitgeber darüber hinaus organisatorische Vorkehrungen zu treffen hat, dass von dem Auskunftersuchen und der Antwort nur der Kreis an Beschäftigten erfährt, der für die Beantwortung des Auskunftersuchens zwingend erforderlich ist.

Zu Absatz 5

Absatz 5 regelt die Folgen einer Verletzung der Auskunftspflicht durch den Arbeitgeber. Er orientiert sich dabei an § 22 AGG. Liegen die tatbestandlichen Voraussetzungen des Absatzes 5 vor, tritt eine Beweislastverlagerung zu Lasten des Arbeitgebers ein.

Als tatbestandliche Voraussetzungen werden in Satz 1 eine nicht erteilte Antwort des Arbeitgebers sowie eine offensichtlich unvollständige Antwort des Arbeitgebers genannt. Alle diese Fälle rufen Zweifel an der Rechtstreue des Arbeitgebers in Bezug auf die Entgeltgleichheit hervor. Dieses Verhalten wird als Indiz für eine Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechts gewertet. Im Falle einer Entgeltgleichheitsklage käme es nach Satz 2 zu der dargestellten Beweislastverlagerung, das heißt, der Arbeitgeber hat die Beweislast dafür zu tragen, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot im Sinne des § 3 vorliegt.

Eine nicht erteilte Antwort liegt vor, wenn der Arbeitgeber sich gar nicht zum Auskunftsverlangen äußert. Droht ihm ein Fristversäumnis hat er die oder den Anfragenden zu informieren und die Antwort ohne weiteres Verzögern zuzustellen.

Eine offensichtlich unvollständige Antwort läge zum Beispiel vor, wenn der Arbeitgeber ohne Begründung oder Rechtfertigung nur zu der Frage nach den Kriterien für die Feststellung des Entgeltes der Antragstellerin oder des Antragstellers Stellung nimmt, aber sich gar nicht zu einer Vergleichsgruppe äußert.

In beiden genannten Fällen steht der oder dem Anfragenden kein weiteres wirksames Mittel zur Verfügung, um die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes überprüfen zu lassen. Gleichzeitig rechtfertigen die Umstände, dass die oder der Anfragende das Vorliegen einer Benachteiligung vermuten kann. Insofern erscheint eine Verlagerung der Beweislast zu Lasten des Arbeitgebers geboten. Diesem bleibt es unbenommen, im Streitfall die streitige Entgeltregelung durch objektive Faktoren zu rechtfertigen, die nichts mit einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zu tun haben.

Zu Absatz 6

Nach Absatz 6 kann der Arbeitgeber eine Auskunft ablehnen, wenn sich das Auskunftsverlangen der oder des Beschäftigten offensichtlich nicht auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes im Sinne des § 3 bezieht.

Durch die Einschränkung auf „offensichtliche Fälle“ wird deutlich, dass eine Ablehnung nach § 11 Absatz 6 nur in Ausnahmefällen möglich sein wird. Dies setzt voraus, dass sich aus der Anfrage eindeutig und zweifelsfrei ergibt, dass eine Ungleichheit beim Entgelt nicht aufgrund des Geschlechts vermutet wird, sondern aufgrund anderer Umstände. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, dass die oder der Beschäftigte ein Vergleich zu einem Beschäftigten des gleichen Geschlechts erfragt. Der Arbeitgeber kann in diesen Fällen das Auskunftsverlangen mit Hinweis auf die Zielsetzung des Gesetzes zurückweisen. In

solchen Fälle würde der Beschäftigte den Auskunftsanspruch missbräuchlich oder irrtümlicherweise in Anspruch nehmen; der Arbeitgeber könnte keine korrekte Antwort im Sinne dieses Gesetzes geben.

Beispiel: Eine Auszubildende kann ihre Tätigkeit nicht mit Tätigkeiten von Arbeitnehmern vergleichen, sondern nur innerhalb ihrer Beschäftigtengruppe gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten überprüfen lassen.

Zu § 12 (Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretungen)

§ 12 regelt die Aufgaben und Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen im Rahmen des individuellen Auskunftsanspruches.

Die Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretungen (Betriebs- und Personalrat) kann nur im Rahmen ihrer Zuständigkeit erfolgen. Der Betriebsrat kann somit nur für Arbeitnehmer im Sinne von § 5 BetrVG tätig werden. Die den Heimarbeitern Gleichgestellten im Sinne von § 1 Abs. 2 Heimarbeitsgesetz sind keine Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG. Dies gilt ebenfalls für arbeitnehmerähnliche Personen, sofern es sich nicht um Heimarbeiter im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 2 BetrVG handelt.

Beschäftigte im Sinne von § 4 BPersVG sind Beamte und Beamtinnen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende sowie Richterinnen und Richter gemäß § 1 BPersVG. Es gilt hier wie auch im Betriebsverfassungsrecht der allgemeine arbeitsrechtliche Begriff des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin. Nicht erfasst sind arbeitnehmerähnliche Beschäftigte. Entsprechend § 5 BetrVG sind auch die den Heimarbeitern Gleichgestellten keine Arbeitnehmer im Sinne des § 4 BPersVG.

Der Beschäftigtenbegriff in den Landespersonalvertretungsgesetzen entspricht weitgehend dem des BPersVG mit Ausnahme der Richter und Richterinnen. Baden-Württemberg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz erfassen zusätzlich auch arbeitnehmerähnliche Personen. Brandenburg und Niedersachsen stellen geringere Anforderungen an den Arbeitnehmerbegriff und lassen auch eine Weisungsgebundenheit trotz Arbeitsverhältnisses zu einem fremden Arbeitgeber oder Dienstherrn ausreichen.

Der Paragraph ist in vier Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Absatz 1 sieht ein Beteiligungsrecht für den Betriebs- oder den Personalrat am Auskunftsverlangen der oder des Anfragenden vor. Die oder der Beschäftigte kann daher jederzeit den Betriebs- oder den Personalrat über das Auskunftsverlangen informieren. Davon unabhängig ist jedoch, inwiefern der Betriebs- oder Personalrat für die oder den Auskunftssuchenden auch zuständig ist, vgl. Erläuterung oben. Daher kann es sein, dass der Betriebs- oder Personalrat mangels Zuständigkeit eine Beteiligung ablehnt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt, korrespondierend zu Absatz 1, dass der Arbeitgeber seine Antwort auf das Auskunftsverlangen auch an den Betriebs- oder Personalrat weiterleiten muss. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Betriebs- oder Personalrat unterstützend tätig werden kann.

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt sicher, dass ggf. bestehende sonstige gesetzliche oder kollektiv-rechtlich geregelte Beteiligungsrechte des Betriebs- oder Personalrates nicht durch dieses Gesetz beschnitten werden. D.h. ein Widerspruch der oder des Auskunftssuchenden nach Absatz 2 Satz 2 lässt bestehende Beteiligungsrechte des Betriebs- oder Personalrates unbe-

rührt. Ergibt sich zum Beispiel aufgrund der Anfrage eine Höhergruppierung, ist der Betriebsrat entsprechend § 99 BetrVG zu beteiligen.

Zu Absatz 4

Absatz 4 Satz 1 regelt ein mögliches Beschwerderecht der oder des Anfragenden gegenüber dem Betriebs- oder Personalrat. Danach kann sich die oder der Beschäftigte beim Betriebs- oder Personalrat beschweren, wenn sie oder er die Auskunft des Arbeitsgebers für fehlerhaft erachten oder sich aufgrund ihres Rechtes benachteiligt fühlen. Dieses Beschwerderecht orientiert sich am § 85 BetrVG. Insofern ist die Befassung mit individuellen Angelegenheiten von einzelnen Beschäftigten dem Betriebs- oder Personalrat nicht unbekannt. Auch die Positionierung des Betriebs- oder Personalrates gegenüber dem Arbeitgeber im Hinblick auf die Belange einzelner Beschäftigter ist bereits heute gängige Praxis.

Die aktive Einbeziehung des Betriebs- oder Personalrat erscheint auch deshalb gerechtfertigt, weil dieser grundsätzlich über einen vergleichbaren organisatorischen Überblick über den Betrieb wie der Arbeitgeber verfügt und daher die Antwort des Arbeitgebers grundsätzlich auch einschätzen kann.

Nach Satz 2 hat der Betriebs- oder Personalrat beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken, wenn er die Beschwerde für begründet erachtet. Dieser Schritt bewirkt, dass der Arbeitgeber sich mit dem Sachverhalt erneut auseinandersetzen muss und ggf. seine Antwort korrigiert. Die Entscheidung über die Weiterleitung an den Arbeitgeber hat der Betriebs- oder Personalrat der oder dem Beschäftigten mitzuteilen.

Hält der Betriebs- oder Personalrat die Beschwerde dagegen für unbeachtet, so soll er nach Satz 3 die Gründe der oder dem Beschäftigten mitteilen. Dadurch soll der Betriebs- oder Personalrat seiner den Betriebsfrieden fördernden Funktion nachkommen, da die Stellungnahme eine Auslegungs- und Verständnishilfe für die oder den Anfragenden darstellt. Der Betriebs- oder Personalrat kann die oder den Anfragen von der Angemessenheit der Arbeitgeberantwort überzeugen oder darstellen, dass er die Antwort des Arbeitgebers teilt.

Satz 4 stellt klar, dass § 13 Absatz 1 AGG weiterhin Anwendung findet.

Zu Abschnitt 3 (Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit)

In Abschnitt 3 werden die Vorgaben zu den betrieblichen Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit geregelt. Dazu zählt zum einen die Einführung einer Pflicht zur Anwendung betrieblicher Prüfverfahren für bestimmte Arbeitgeber. Zum anderen werden die Mindestvorgaben für die Zertifizierung der betrieblichen Prüfverfahren geregelt.

Zu § 13 (Zertifizierung betrieblicher Prüfverfahren, Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes)

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 bestimmt, dass als betriebliche Prüfverfahren im Sinne dieses Abschnittes nur solche Verfahren gelten, die den allgemeinen Anforderungen nach § 14 und den besonderen Anforderungen nach § 15 entsprechen und die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) zertifiziert worden sind.

Die Zertifizierung soll insbesondere auch das Vertrauen der Sozialpartner darin stärken, dass die zertifizierten betrieblichen Prüfverfahren den gesetzlichen Vorgaben entsprechen und die Anwendung dieser Verfahren gesetzeskonforme Informationen zur Entgeltstruktur und Entgeltpraxis ermöglichen.

Der Gesetzentwurf überlässt es damit den Arbeitgebern, welche betrieblichen Prüfverfahren sie zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit im Unternehmen anwenden wollen. Sie sind jedoch verpflichtet, ein zertifiziertes Prüfverfahren anzuwenden. Nur dadurch ist gewährleistet, dass potentielle geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede tatsächlich aufgedeckt werden können. Diese Mindestanforderungen für eine Zertifizierung sind gegeben, wenn ein Verfahren die allgemeinen Anforderungen nach § 14 und die besonderen Anforderungen nach § 15 erfüllt.

Der Gesetzentwurf sieht mithin davon ab, bestimmte betriebliche Prüfverfahren vorzugeben. Durch die Vorgabe lediglich von Mindestanforderungen kann der Diversität der deutschen Betriebe, den regionalen Unterschieden sowie den Spezifika in den verschiedenen Branchen Rechnung getragen werden.

Nach Satz 2 kann die ADS die Gültigkeit der nach Satz 1 erlassenen Zertifikate befristen. Die Befristung soll sicherstellen, dass die Verfahren gegebenenfalls überarbeitet werden, wenn neue gesetzliche Anforderungen dies erfordern.

Das nähere Verfahren zur Zertifizierung regelt nach § 25 Nummer 1 eine Rechtsverordnung.

Zu Absatz 2

Absatz 2 bündelt die Aufgaben der ADS im Zusammenhang mit dem Zertifizierungsprozess.

Nach Satz 1 ist die ADS dazu verpflichtet, das Verfahren zur Erlangung eines Zertifikats auf ihrer Internetseite zu erläutern. Dadurch sollen interessierte Stellen alle Informationen und Angaben erhalten, die notwendig sind, wenn sie eine Zertifizierung ihres Verfahrens anstreben.

Satz 2 verpflichtet die ADS zur Veröffentlichung einer Liste mit den erfolgreich zertifizierten betrieblichen Prüfverfahren sowie einer Liste über die Stellen, die die zertifizierten Prüfverfahren eventuell beratungsgestützt durchführen beziehungsweise anbieten. Die Liste ist ebenfalls auf der Internetseite der ADS zu veröffentlichen.

Nach Satz 3 sollen die Informationen zu den zertifizierten Verfahren auch allgemeine Verfahrensbeschreibungen umfassen, damit die Unternehmen prüfen können, welches betriebliche Prüfverfahren am besten zu der eigenen Unternehmensstruktur passt.

Diese Liste muss entsprechend der Vorgabe nach Satz 4 regelmäßig aktualisiert werden.

Zu § 14 (Allgemeine Anforderungen an betriebliche Prüfverfahren)

§ 14 regelt die allgemeinen Anforderungen an die betrieblichen Prüfverfahren, die diese erfüllen müssen, um eine Zertifizierung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nach § 13 Absatz 1 zu erhalten. Diese allgemeinen Anforderungen sind notwendig, damit nur die betrieblichen Prüfverfahren zertifiziert werden, die auch in der praktischen Anwendung eine gesetzeskonforme Auswertung und Beurteilung der jeweiligen Vergütungsstrukturen realisieren können. Nur dann sind sie eine effektive Unterstützung bei der Analyse von Vergütungsstrukturen im Betrieb und können Rechtssicherheit für die Arbeitgeber und nach Durchführung auch für die Beschäftigten ermöglichen.

Im Folgenden werden die allgemeinen Anforderungen für die betrieblichen Prüfverfahren erläutert. Die Anforderungen müssen von den betrieblichen Prüfverfahren kumulativ erfüllt werden, um das Zertifizierungsverfahren erfolgreich abschließen zu können.

Zu Nummer 1

Nummer 1 sieht vor, dass die betrieblichen Prüfverfahren in der Lage sein müssen, die Entgeltregelungen und ihre Anwendung in einem Unternehmen auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes nach § 3 dieses Gesetzes zu überprüfen.

Die betrieblichen Prüfverfahren müssen mithin auf den Vorgaben dieses Gesetzentwurfes aufbauen. Welche Vorgaben dazu insbesondere einzuhalten sind, zählt Nummer 1 Buchstabe a bis Buchstabe c auf: Danach sind die Bestimmungen über die Feststellung gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit gemäß § 5 dieses Gesetzes zu berücksichtigen (Buchstabe a). Zudem muss die Prüfung auf der Grundlage der Begriffsbestimmungen gemäß § 5 zum Entgelt-, Beschäftigten- und Arbeitgeberbegriff erfolgen (Buchstabe b) und das Prüfverfahren muss die einzelnen im Betrieb gezahlten Entgeltbestandteile separat erfassen können (Buchstabe c).

Zu Nummer 2

Die betrieblichen Prüfverfahren müssen nach Nummer 2 aus den Verfahrensschritten Bestandsaufnahme, Analyse und Ergebnisbericht bestehen. Diese drei Schritte bauen sachlogisch aufeinander auf und können daher auch nur in der hier vorgeschriebenen Reihenfolge vollzogen werden. Die inhaltlichen Anforderungen an die einzelnen Verfahrensschritte werden in § 15 dargestellt.

Zu Nummer 3

Nummer 3 regelt den Umgang mit den Daten und Statistiken, die in das Verfahren eingebracht und gegebenenfalls verarbeitet werden. Die Daten für die Bestandsaufnahme und später für die Analyse sollen mit validen statistischen Methoden bewertet werden (Buchstabe a). Dadurch soll die Qualität des Überprüfungsprozesses und der Ergebnisse sichergestellt werden.

Die verwendeten Daten müssen immer durchgängig nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden können (Buchstabe b). Nur durch die Trennung nach Geschlecht können geschlechtsspezifische Unterschiede aufgezeigt werden.

Außerdem haben die betrieblichen Prüfverfahren den Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten (Buchstabe c).

Zu Nummer 4

Nummer 4 regelt die Vorgaben zur Dokumentation, die ein betriebliches Prüfverfahren für eine Zertifizierung erfüllen muss. Danach muss das Verfahren gewährleisten, dass die Abläufe und auch die Ergebnisse nachvollziehbar dokumentiert werden können. Dazu gehört zum Beispiel, dass die Daten und Ergebnisse gespeichert, wiederverwendet und auch ausgedruckt werden können.

Zu § 15 (Besondere Anforderungen an betriebliche Prüfverfahren)

§ 15 fasst die besonderen Anforderungen an betriebliche Prüfverfahren zusammen, die diese erfüllen müssen, um eine Zertifizierung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nach § 13 Absatz 1 zu erhalten. Die inhaltlichen Anforderungen sollen ebenso wie die formalen Anforderungen sicherstellen, dass der Arbeitgeber Verfahren anwendet, mit denen die notwendigen Informationen hergeleitet werden, die Hinweise auf Diskriminierungspotenziale in den Entgeltregularien und in der Entgeltpraxis in dem Betrieb aufzeigen können.

Die geforderten Angaben und Anforderungen sind gleichzeitig als Mindestvorgaben zu verstehen, das heißt, die Verfahren können darüber hinaus weitere Angebote an die Ar-

beitgeber bereithalten. Zum Beispiel können Bestandsaufnahme und Analyse auch betriebs- und personalwirtschaftliche Faktoren betrachten, die für weitergehende personalwirtschaftliche Maßnahmen für die allgemeine Chancengleichheit von Frauen und Männern Voraussetzung sind. Diese zusätzlichen Angebote werden jedoch von der Zertifizierung nicht erfasst.

Zu Nummer 1

Nummer 1 regelt die erforderlichen Anforderungen, die an die Bestandsaufnahme eines betrieblichen Prüfverfahrens gestellt werden. Die Verfahren müssen in der Lage sein, sowohl quantitative als auch qualitative Daten zu erfassen und zu verarbeiten.

Die qualitative Bestandsaufnahme erfasst die aktuell verwendeten Verfahren zur Arbeitsbewertung, die Entgeltregelungen und deren jeweiligen Geltungsbereich. Mit diesen Daten wird festgestellt, wie Gehälter festgelegt werden und ob bestimmte Personengruppen davon ausgeschlossen werden. Informationen über die Verfahren zur Vergabe der einzelnen Entgeltbestandteile sowie deren Wirkungen werden mit statistischen Informationen verbunden, um detaillierter zu ermitteln, ob die Umsetzung der Entgeltbedingungen weibliche Beschäftigte potentiell benachteiligt. Hierzu muss das betriebliche Prüfverfahren neben den Grunddaten nach § 20 Absatz 2 Satz 1 auch statistische Angaben zu allen anderen gezahlten Entgeltbestandteilen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht erfassen können. Dies ergibt sich daraus, dass Nummer 1 alle Entgeltbestandteile anspricht.

Zu Nummer 2

Nummer 2 regelt die erforderlichen Anforderungen, die an die Analyse eines betrieblichen Prüfverfahrens gestellt werden. Die Analyse soll soweit wie möglich automatisiert erfolgen, um den Arbeitsaufwand gering zu halten.

Die Analyse muss mindestens die in der Bestandsaufnahme gemachten Angaben auswerten und prüfen können, ob das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit im untersuchten Betrieb eingehalten wird (Buchstabe a).

Ergeben sich Hinweise auf potentielle geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede oder Benachteiligungen, muss das Verfahren weiterführende Statistiken ermöglichen, um diese entkräften oder bestätigen zu können (Buchstabe b).

Zudem soll die Analyse Methoden vorsehen, die in Bezug auf die potentiellen Entgeltunterschiede geeignete Tätigkeiten oder Tätigkeitsgruppen identifizieren und im Hinblick auf ihre Gleichwertigkeit überprüfen können (Buchstabe c). Dazu kann das Verfahren zum Beispiel Checklisten oder weitere Hilfstabellen anbieten, die dem Arbeitgeber Hilfestellung bieten, um gesetzeskonform Tätigkeiten vergleichen zu können.

Durch die Bildung von Tätigkeitsgruppen sollen die Besonderheiten kollektivrechtlicher oder gesetzlicher Regelungen besser berücksichtigt werden können. Zudem wird das Verfahren durch die Bildung von Tätigkeitsgruppen anwendungsfreundlicher. In der Privatwirtschaft wäre eine Bündelung zum Beispiel sinnvoll, wenn eine bestimmte Tätigkeit nur von einer oder zwei Personen ausgeübt wird. Durch die Erweiterung der Tätigkeitsgruppe auf ähnliche Tätigkeiten ermöglicht man erst den Vergleich.

Beispiel: Zu der Tätigkeitsgruppe „Facility Management“ können Techniker, Hausmeister oder Gärtner zählen. Diese Tätigkeitsgruppe könnte mit der Gruppe „Versorgungsaufgaben“ verglichen werden, wozu zum Beispiel das Catering, die Reinigung, etc. zählen.

Zu Nummer 3

Nummer 3 regelt die erforderlichen Anforderungen, die an den Ergebnisbericht eines betrieblichen Prüfverfahrens gestellt werden.

Danach muss zum einen aus der Bestandsaufnahme und der Analyse ein Ergebnisbericht erstellt werden können. Zum anderen muss der Ergebnisbericht, soweit auf Grund der Ergebnisse notwendig, weitere Maßnahmen vorschlagen sowie Anhaltspunkte für die Anpassung der Entgeltregelungen enthalten.

Hiermit gehen die betrieblichen Prüfverfahren einen wichtigen Schritt weiter als alle bisherigen Testverfahren und Instrumente. Sie dokumentieren für Arbeitgeber sowie Interessenvertretungen und in Folge der Veröffentlichungspflicht des Ergebnisberichtes auch für die Belegschaft die Situation, zeigen Defizite sowie deren Anpassungsbedarf auf.

Zu § 16 (Anwendung und Durchführung betrieblicher Prüfverfahren)

Mit § 16 wird eine Pflicht für Unternehmen und einen Teil der Bundesverwaltung zur regelmäßigen Anwendung betrieblicher Prüfverfahren eingeführt, um die Entgeltstrukturen in den Betrieben zu überprüfen und bei Benachteiligungen diese zu beseitigen.

Der Paragraph ist in sechs Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 verpflichtet Unternehmen mit in der Regel mindestens 500 Beschäftigten dazu, ihre Entgeltbestandteile und -bedingungen auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes im Sinne des § 3 zu überprüfen. Dazu müssen sie ein betriebliches Prüfverfahren verwenden, das im Sinne des § 13 Absatz 1 von der ADS zertifiziert worden ist.

Die Pflicht nach Satz 1 gilt unabhängig davon, ob es sich bei dem Unternehmen um eine Kapitalgesellschaft (z.B. AG, GmbH) oder eine Personengesellschaft (z.B. OHG, KG) handelt. Auch ein Einzelunternehmer (z.B. e.K.) ist von der Pflicht betroffen. Entscheidend ist die Abgrenzung zu öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern (z.B. einem Bundesland, einer Kommune), diese sind – mit Ausnahme der in Absatz 2 genannten öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber – nicht von der Prüfpflicht erfasst. Damit sind jedoch alle privatrechtlich organisierten Unternehmen, an denen der Bund beziehungsweise die Länder oder die Kommunen beteiligt sind, von der Prüfpflicht erfasst.

Eine Prüfpflicht besteht nur für Unternehmen, die in der Regel mehr als 500 Beschäftigte haben. Der Beschäftigtenbegriff richtet sich nach § 5 Absatz 2. Es sollen damit alle ständigen Beschäftigten erfasst werden. Das Gesetz verlangt weiterhin, dass die 500 ständigen Beschäftigten in der Regel dem Arbeitgeber angehören, das heißt, es ist von der Anzahl der Beschäftigten des im regelmäßigen Gang befindlichen Betriebes auszugehen. Maßgebend ist das normale Maß, nicht die Durchschnittszahl der Jahresbelegschaft. Dieser Maßstab findet bereits aktuell im Arbeitsrecht Verwendung, so zum Beispiel im Betriebsverfassungsgesetz oder auch im Drittelbeteiligungsgesetz.

Die Begrenzung auf Unternehmen mit in der Regel mindestens 500 Beschäftigten soll sicherstellen, dass nur Unternehmen von der Prüfpflicht betroffen sind, die aufgrund ihrer technischen und personellen Organisation in der Lage sind, die erforderlichen Daten und Angaben mit vertretbarem Aufwand zu erfassen. Es ist davon auszugehen, dass diese Unternehmen über eine entsprechende digitalisierte Personalaktenbearbeitung verfügen und daher die für die Bestandsaufnahme notwendigen Daten mit Hilfe von technischen Systemen schnell und verhältnismäßig unkompliziert abrufen können. Damit wird auch dem Gedanken Rechnung getragen, Bürokratiebelastungen für kleine und mittlere Unternehmen zu vermeiden.

Nicht sachgerecht wäre hingegen eine Abgrenzung der Prüfpflicht nach der Rechtsform des Unternehmens, da Entgeltregelungen und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern nicht davon abhängig sind, ob es sich um eine Kapital- oder eine Personengesellschaft handelt.

Satz 2 legt für Konzerne eine Sonderregelung fest. Danach kann ein Konzernunternehmen das betriebliche Prüfverfahren für sich und alle anderen Konzernunternehmen durchführen, wenn es auf die Entgeltbedingungen der anderen Unternehmen herrschenden Einfluss nimmt. Von einer Pflicht des herrschenden Konzernunternehmens, die betrieblichen Prüfverfahren für alle Konzernunternehmen durchzuführen, wird abgesehen. Es liegt in der Unternehmensfreiheit des Konzerns zu entscheiden, ob alle Konzernunternehmen mit über 500 Beschäftigten in dem Konzern das betriebliche Prüfverfahren selbst durchführen oder ob das herrschende Konzernunternehmen für alle Unternehmen das Verfahren durchführen möchte. Tritt das herrschende Konzernunternehmen nicht in die Pflicht nach Satz 1 ein, verbleibt die Prüfpflicht bei den einzelnen Unternehmen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Prüfpflicht für einen Teil der Bundesverwaltung. Danach sind neben den in Absatz 1 genannten privatrechtlichen Unternehmen auch die obersten Bundesbehörden sowie die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes verpflichtet, zertifizierte betriebliche Prüfverfahren durchzuführen.

Neben den Bundesministerien zählen auch die sonstigen Bundeszentralbehörden wie Bundespräsidialamt, Bundeskanzleramt, Bundesrechnungshof und Bundesbank, außerdem die Verwaltungen von Bundestag und Bundesrat zu den obersten Bundesbehörden.

Die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes unterstehen gemäß Artikel 86 GG der Rechtsaufsicht des Bundes. Kennzeichnend ist ihre rechtliche Selbständigkeit: Verwaltungsträger ist nicht der Bund, sondern die rechtlich selbstständige Verwaltungseinheit, das heißt eine juristische Person des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit.

Bei den Körperschaften des öffentlichen Rechts handelt es sich um durch einen staatlichen Hoheitsakt geschaffene, rechtsfähige, mitgliedschaftlich verfasste, vom Wechsel der Mitglieder unabhängige Rechtsträger, die hoheitliche Aufgaben unter staatlicher Aufsicht erfüllen, wie beispielsweise die Bundesagentur für Arbeit, die Bundesrechtsanwaltskammer oder die Deutsche Rentenversicherung Bund.

Rechtsfähige Anstalten des öffentlichen Rechts sind mit Personal- und Sachmitteln ausgestattete Organisationen, die keine Mitglieder, sondern Benutzer haben und hoheitliche Aufgaben erfüllen. Beispiele für bundesunmittelbare Anstalten sind die Deutsche Bundesbank, das Bundesinstitut für Berufsbildung oder die Deutsche Welle.

Stiftungen des öffentlichen Rechts sind dagegen durch Hoheitsakt errichtete und mit hoheitlichen Befugnissen ausgestattete rechtsfähige Organisationen des öffentlichen Rechts, die unter staatlicher Aufsicht einen zweckgebundenen bereitgestellten Bestand an Vermögenswerten zur Erfüllung öffentlicher Aufgaben verwalten. Hierzu zählen zum Beispiel die Stiftung Preußischer Kulturbesitz, die Bundesstiftung Mutter und Kind oder die Museumsstiftung Post und Telekommunikation.

Satz 2 macht deutlich, dass die obersten Bundesbehörden sowie die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen nicht nur für ihre eigene Behörde ein betriebliches Prüfverfahren durchführen müssen, sondern auch die ihnen zugehörigen Behörden und Verwaltungsstellen mitprüfen müssen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Reichweite und den Umfang der Prüfungspflicht. Bei der Prüfung kommt es nach Satz 1 nicht darauf an, ob die betriebliche Entgeltpraxis auf individualrechtlichen, tariflichen oder betrieblichen Rechtsgrundlagen beruht. Es geht um die Zusammenschau. Es gilt der Beschäftigtenbegriff nach § 5 Absatz 2. In die Prüfung sind auch die Beschäftigten einzubeziehen, die zur Arbeitsleistung überlassen sind. Damit soll der Umgehungspraxis vorgebeugt werden, die bestimmte Tätigkeiten auslagert mit der Folge, dass sie dadurch dem Vergleich mit anderen Beschäftigten entzogen werden.

Satz 2 schränkt die räumliche Reichweite wieder ein. Sofern der Arbeitgeber Betriebe in verschiedenen Regionen unterhält, kann er die betrieblichen Prüfverfahren Regionen bezogen durchführen. Konkret bedeutet dies, dass der Arbeitgeber zwar verpflichtet ist, alle seine Betriebe zu überprüfen, er kann aber für jede Region ein betriebliches Prüfverfahren durchführen und muss nicht alle Betriebe in einem Prüfverfahren untersuchen lassen. Dies entspricht auch der Vorgabe in § 4 Absatz 1 Satz 2.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt die Prüfzeiträume. Nach Satz 1 sind die betrieblichen Prüfverfahren grundsätzlich alle drei Jahre anzuwenden, d.h. die betroffenen Unternehmen müssen alle drei Jahre ihre Entgeltregelungen und -bedingungen auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes überprüfen.

Eine Ausnahme hiervon regelt Satz 2. Danach sind die Unternehmen, die nach § 3 Absatz 1 TVG tarifgebunden sind, nur alle 5 Jahre dazu verpflichtet, ihre Entgeltregelungen mit Hilfe eines betrieblichen Prüfverfahrens zu überprüfen. Der größere Prüfzeitraum in Satz 2 trägt dem Umstand Rechnung, dass die Benachteiligungspotentiale in tarifrechtlichen Entgeltregelungen geringer sind als bei individuellen oder frei verhandelten Entgeltregelungen. Sie dient darüber hinaus der Stärkung der Tarifbindung.

Nach Satz 3 findet das längere Prüfungsintervall auch auf die Bundesverwaltung Anwendung, die nach Absatz 2 verpflichtet ist, betriebliche Prüfverfahren durchzuführen. Hintergrund ist auch hier, dass bei gesetzlich geregelten Entgelten die Benachteiligungspotentiale geringer sind.

Zu Absatz 5

Absatz 5 Satz 1 regelt, wann ein betriebliches Prüfverfahren ordnungsgemäß durchgeführt wurde. Dazu werden im Gesetzentwurf verschiedene Voraussetzungen genannt, die kumulativ vorliegen müssen. Der Arbeitgeber muss mit dem zertifizierten Prüfverfahren eine Bestandsaufnahme seiner Entlohnungspraxis durchführen und diese analysieren (Nummer 1). Aus der Bestandsaufnahme und der Analyse muss er einen Ergebnisbericht erstellen lassen (Nummer 2). Die Prüfverfahren sind so konzipiert, dass diese Schritte automatisch erfolgen. Weiterhin muss der Arbeitgeber die Verfahrensschritte und Ergebnisse des Prüfverfahrens nachvollziehbar dokumentieren (Nummer 3). Der Arbeitgeber muss den Ergebnisbericht schließlich betriebsöffentlich machen (Nummer 4). Dabei hat er nach Satz 2 sicherzustellen, dass personenbezogene Daten anonymisiert vorliegen müssen.

Durch die betriebsinterne Offenlegung des Berichtes soll sichergestellt werden, dass die Beschäftigten und auch die Arbeitgeber einen positiven Nutzen aus den erhaltenen Informationen ziehen können. Aktive Informationspolitik im Unternehmen motiviert die Belegschaft, schafft eine offene Gesprächskultur und beugt so Klageverfahren vor, weil betriebsinterne Einigungen durch eine transparente Unternehmenskultur möglich werden.

Satz 3 regelt den Zeitraum für die Prüfung. Danach müssen in das betriebliche Prüfverfahren die Daten aus dem jeweils letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr einbezogen

werden. Nur dadurch wird sichergestellt, dass die gesamte Entgeltpraxis des Arbeitgebers und damit auch alle tatsächlich gezahlten Entgeltbestandteile auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes überprüft werden.

Zu Absatz 6

Nach Absatz 6 können alle anderen Arbeitgeber, die nicht zur Anwendung betrieblicher Prüfverfahren verpflichtet sind, die betrieblichen Prüfverfahren freiwillig anwenden und mit Hilfe dieser überprüfen, ob ihre Entgeltregelungen dem Entgeltgleichheitsgebot entsprechen. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen werden daher nicht zur Anwendung betrieblicher Verfahren verpflichtet. Sie können die betrieblichen Verfahren zur Überprüfung der Entgeltstrukturen in eigener Verantwortung anwenden. Durch eine freiwillige Überprüfung kann das Unternehmen nach innen und außen signalisieren, dass es sich für eine faire Entgeltstruktur stark macht. Ergebnisse zertifizierter Verfahren können zusätzlich im Beschwerde- oder Klagefall den Arbeitgeber entlasten.

Zu § 17 (Information der Tarifvertragsparteien)

§ 17 regelt eine Informationspflicht für Arbeitgeber, wenn der Ergebnisbericht eines betrieblichen Prüfverfahrens objektive Anhaltspunkte für Benachteiligungen auf Grund des Geschlechtes in Bezug auf das Entgelt enthält, die unmittelbar auf tarifrechtliche Vereinbarungen zurückgehen. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese Anhaltspunkte unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Verzögern, an die zuständigen Tarifvertragsparteien weiterzuleiten und sie über dieses Ergebnis zu informieren.

Hintergrund dieser Vorschrift ist, dass der Arbeitgeber in der Regel tarifrechtliche Vereinbarungen nicht selber ändern kann. Bestätigt sich jedoch eine geschlechtsspezifische Benachteiligung, die auf einem Tarifvertrag beruht, ist der Arbeitgeber zugleich verpflichtet, diese Norm außer Anwendung zu lassen und eine Gleichbehandlung durch übertarifliche Zahlungen zu gewährleisten. Daher ist es auch in seinem Interesse, dass die tarifrechtliche Regelung schnell von den zuständigen Tarifvertragsparteien korrigiert beziehungsweise überarbeitet wird.

Zu § 18 (Beseitigung der Entgeltbenachteiligungen, Umsetzungsplan)

§ 18 bündelt die Vorgaben zur Umsetzung der Prüfergebnisse und zur Anpassung von Entgeltbestimmungen bei vorliegenden Hinweisen auf Entgeltbenachteiligungen, die auf dem Geschlecht basieren und nicht auf eine tarifrechtliche Regelung zurückzuführen sind.

Der Paragraph ist in drei Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt den weiteren Umgang mit geschlechtsspezifischen Benachteiligungen beim Entgelt, die sich aus dem betrieblichen Prüfverfahren ergeben haben.

Satz 1 gibt die bestehende Rechtslage und die ständige Rechtsprechung wieder, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Benachteiligungen zu beseitigen. Satz 2 stellt klar, dass nach bereits geltender Rechtslage und gängiger Rechtsprechung eine Anpassung „nach oben“ zu erfolgen hat, das heißt, das Entgelt der Benachteiligten muss an die günstigere Regelung oder die günstigere Einstufung angepasst werden. Die Anpassung „nach oben“ hat solange zu erfolgen, wie die benachteiligende Regelung nicht korrigiert wurde. Für die Zukunft kann der Arbeitgeber dagegen neue, benachteiligungsfreie Regelungen treffen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 sieht schließlich vor, dass der Arbeitgeber einen Umsetzungsplan aufzustellen hat, in dem er dokumentiert, welche Änderungen er auf Grund des Ergebnisberichtes vornehmen wird. Darin soll der Arbeitgeber zum einen dokumentieren, bis wann er die benachteiligungsfreien Neuregelungen im Sinne des Absatzes 1 treffen wird. Der Änderungsbedarf kann sich dabei theoretisch bei den Entgeltregelungen, bei den zugrunde liegenden Arbeitsbewertungsverfahren oder bei den Einstufungsverfahren ergeben.

Durch die Wortwahl „im Übrigen“ wird deutlich, dass die im Umsetzungsplan dargestellten Maßnahmen über die zwingend notwendigen Korrekturen nach Absatz 1 hinausgehen. Der Arbeitgeber hat alle Maßnahmen darzulegen, die er in Umsetzung des betrieblichen Prüfverfahrens vornehmen möchte, um das Entgeltgleichheitsgebot durchzusetzen.

Satz 3 legt fest, dass der Arbeitgeber den Umsetzungsplan betriebsintern zu veröffentlichen hat. Dadurch wird auch für die Belegschaft deutlich, welche Schritte der Arbeitgeber vornehmen wird. Der Arbeitgeber bekundet mit dem Umsetzungsplan seine Verantwortung gegenüber seiner Belegschaft und somit auch seine transparente und glaubwürdige Unternehmensführung.

Zu Absatz 3

Absatz 3 verkürzt die Erfüllungsansprüche der oder des Benachteiligten, wenn sie oder er diese nicht innerhalb von drei Monaten nach Geltung der für sie oder ihn durch den Arbeitgeber angepassten, benachteiligungsfreien Regelung geltend macht.

Die Regelung soll einen Anreiz für Arbeitgeber sein, möglichst schnell diskriminierungsfreie Entgeltregelungen zu schaffen und eine Benachteiligung des Arbeitnehmers zu unterbinden. Der Arbeitgeber profitiert in diesem Fall dadurch, dass die Erfüllungsansprüche (für die Vergangenheit) der oder des Benachteiligten erlöschen. Die Frist des Arbeitgebers zur Umsetzung benachteiligungsfreier Entgeltregelungen beginnt mit dem Tag der betriebsinternen Veröffentlichung des Ergebnisberichts und läuft sechs Monate. Zur Wahrung dieser Frist muss der Arbeitgeber die Geltung der diskriminierungsfreien Regelungen wiederum betriebsintern veröffentlicht haben. Die Ausschlussfrist für Ansprüche der oder des Benachteiligten beginnt mit dem Tag der betriebsinternen Veröffentlichung der diskriminierungsfreien Regelung.

Zu § 19 (Rechte der Beschäftigten und des Betriebs- oder Personalrates)

§ 19 bündelt die Rechte der Beschäftigten und des Betriebs- oder Personalrates bei der Durchführung der betrieblichen Prüfverfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit.

Der Paragraph ist in vier Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt eine grundsätzliche Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Beschäftigten. Nach Satz 1 hat der Arbeitgeber die Beschäftigten darüber zu informieren, dass die Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens vorgesehen ist. Zudem muss er diese über die Ergebnisse des Prüfverfahrens informieren.

Satz 2 bestimmt, dass § 43 Absatz 2 und § 53 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie § 51 Satz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes zu beachten sind. Danach ist der Arbeitgeber auch verpflichtet, über das betriebliche Prüfverfahren und insbesondere die Ergebnisse auf den Betriebs- und Abteilungsversammlungen sowie bei der Betriebsräteversammlung zu berichten. Auch auf der Personalversammlung soll über die Maßnahmen zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern berichtet werden.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Rechte des Betriebs- oder Personalrates im Zusammenhang mit dem betrieblichen Prüfverfahren.

Satz 1 spricht ein allgemeines Beteiligungsrecht bei der Planung und Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens für den Betriebs- oder Personalrat aus. Das Beteiligungsrecht umfasst hierbei ein Informations- und Beratungsrecht. Für den Arbeitgeber bedeutet dies nach Satz 2, dass er den Betriebs- oder Personalrat über die Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens umfassend und rechtzeitig zu unterrichten hat. Dazu zählt insbesondere, dass er dem Betriebs- oder Personalrat zu erläutern hat, für welches zertifizierte Prüfverfahren er sich entschieden hat und warum. Zudem hat er darzulegen, wie der Ablauf des Verfahrens gestaltet werden soll, das heißt, wann und wie das Verfahren durchgeführt werden soll und ob eine externe Begleitung vorgesehen ist.

Nach Satz 3 hat der Arbeitgeber die Informationen nach Satz 1 und Satz 2 dem Betriebs- oder Personalrat so rechtzeitig zur Verfügung zu stellen, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebs- oder Personalrates bei der Planung berücksichtigt werden können.

Satz 4 formuliert ein Informationsrecht des Betriebs- oder Personalrates über den Ablauf des Verfahrens sowie über die Ergebnisse des Verfahrens. Regelmäßig bedeutet, dass der Betriebs- oder Personalrat nach jedem Verfahrensabschnitt des betrieblichen Prüfverfahrens zu informieren ist.

Zu Absatz 3

Absatz 3 betont, dass der Betriebs- oder Personalrat am Umsetzungsplan im Sinne des § 18 Absatz 2 zu beteiligen ist, sofern das Betriebsverfassungs- oder das Bundespersonalvertretungsgesetz hier entsprechende Beteiligungsrechte vorsehen. Die Beteiligung richtet sich demnach nach dem konkreten Änderungsbedarf. So scheidet eine Beteiligung zum Beispiel aus, wenn eine tarifliche Regelung angepasst werden muss, vergleiche § 87 Absatz 1 Satz 1 BetrVG. Die Beteiligung wird sich daher in der Regel aus § 87 Absatz 1 Nummer 10 oder Nummer 11 BetrVG beziehungsweise aus § 75 BPersVG ergeben.

Zu Absatz 4

Satz 1 spricht dem Betriebsrat ein neues Initiativrecht zu. Dies bedeutet, dass der Betriebsrat in den in Satz 1 genannten Fällen von sich aus die Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens vom Arbeitgeber verlangen kann. Das Initiativrecht findet jedoch nur bei den Arbeitgebern Anwendung, die nicht nach § 16 Absatz 1 und 2 verpflichtet sind, ein betriebliches Prüfverfahren durchzuführen, d.h. das Initiativrecht gilt mangels Gesetzgebungskompetenz nicht für Personalräte von Landes- oder Kommunalbehörden. Darüber hinaus sind auch die Personalräte der Bundesbehörden vom Initiativrecht ausgenommen, da die Bundesverwaltung bereits über § 16 Absatz 2 von der Pflicht zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren erfasst ist.

Das Initiativrecht für Betriebsräte ist in zwei Fällen vorgesehen:

Zu Nummer 1

Nach Satz 1 Nummer 1 besteht ein Initiativrecht auf Seiten des Betriebsrates, wenn ein individuelles Auskunftsverfahren nach § 10 Absatz 1 objektive Anhaltspunkte für eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechtes beim Entgelt ergeben haben. Diese Anhaltspunkte müssen jedoch auf eine strukturelle Benachteiligung hindeuten, also über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben. Nur dann erscheint ein Initiativrecht des Betriebsrates als gerechtfertigt.

Anhaltspunkte sind dabei konkrete und überprüfbare Tatsachen, die sich auch aus allgemein zugänglichen Informationen ergeben können. Dies könnte zum Beispiel der Fall sein, wenn sich aus dem Auskunftsverlangen ergibt, dass die oder der Anfragende und weitere Beschäftigte nicht von der gängigen Entgeltregelung betreffend das Grundentgelt erfasst sind und die oder der Anfragende dadurch weniger verdient als ein vergleichbarer Beschäftigter, der vom Grundentgelt erfasst wird.

Zu Nummer 2

Satz 1 Nummer 2 spricht dem Betriebsrat auch dann ein Initiativrecht zu, wenn mehrere voneinander unabhängige individuelle Auskunftsverlangen nach § 10 Absatz 1 objektive Anhaltspunkte auf eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts beim Entgelt ergeben haben.

Durch die Anhäufung mehrerer Auskunftsverlangen, die aufgrund der Antwort des Arbeitgebers Anhaltspunkte für eine Benachteiligung beim Entgelt offenlegen, kann davon ausgegangen werden, dass die Benachteiligungen auf kollektiven Gründen basieren. Vor diesem Hintergrund ist die Erweiterung vom individuellen Prüfverfahren auf eine kollektive Überprüfung der Entgeltstrukturen sinnvoll und angebracht.

Zu Abschnitt 4 (Berichtspflichten für Unternehmen)

Abschnitt 4 regelt die neuen Berichtspflichten im Bereich Frauenförderung und Entgeltgleichheit. Die Berichtspflichten sollen Lohnstrukturen in Unternehmen transparent machen und Arbeitgebern, Beschäftigten sowie Interessenvertretungen helfen, Ansätze und Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männer im Arbeitsleben sowie des Entgeltgleichheitsgebotes festzulegen und durchzuführen.

Zu § 20 (Bericht zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit)

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 verpflichtet alle Arbeitgeber im Sinne des § 16 Absatz 1 dazu, einen Bericht zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit zu erstellen. Der Bericht korrespondiert mithin mit der Pflicht zur Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens. Nach der jeweiligen Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens ist ein solcher Bericht zu erstellen, d.h. nicht tarifgebundene Arbeitgeber müssen alle drei Jahre einen Bericht erstellen; tarifgebundene Arbeitgeber aber nur alle fünf Jahre.

Für die Arbeitgeber im Sinne des § 16 Absatz 2 (Teile der Bundesverwaltung) wird keine Berichtspflicht eingeführt. Hintergrund ist die bereits nach § 13 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleGG) bestehende Pflicht zur Erstellung eines Gleichstellungsplans sowie die Gleichstellungsstatistik nach § 38 BGleGG. Diese verpflichten die betroffenen Teile der Bundesverwaltung bereits aktuell zur Darstellung des Anteils von Frauen und Männer in den Besoldungs- und Entgeltgruppen, Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen. Insofern entfällt die Notwendigkeit, den öffentlichen Dienst in die Berichtspflicht einzubeziehen.

Der Bericht soll die Maßnahmen darstellen, die das Unternehmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern unternimmt sowie die Wirkungen dieser Maßnahmen erfassen (Nummer 1). Die Wortwahl „Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern“ bezieht sich auf die im Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode genannte „Frauenförderung“ und impliziert, dass nicht nur Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgeführt werden sollen. Vielmehr soll der Darstellungsschwerpunkt auf Maßnahmen liegen, die die Chancengleichheit und verbesserte berufliche Entwicklungsperspektiven von Frauen im Unternehmen fördern sollen. Dies können zum Beispiel spezielle Förderprogramme für weibliche Führungsnachwuchskräfte, Mento-

ring-Programme, Programme für Wiedereinsteigerinnen oder Maßnahmen zur Förderung von Frauen in den sogenannten MINT-Berufen sein.

In dem Bericht haben die Unternehmen weiterhin ihre Entgeltregelungen, ihre Bewertungsverfahren sowie ihre Maßnahmen zur Sicherung der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer darzustellen (Nummer 2). Erst eine aussagekräftige Darstellung der betrieblichen Entgeltregelungen und der ihnen zugrunde liegenden Arbeitsbewertungsverfahren kann die Voraussetzung für die Beseitigung etwaiger geschlechtsspezifischer Entgeltbenachteiligungen schaffen.

Unter Entgeltregelungen sind die Bestimmungen zu verstehen, die die Grundlage für das Entgelt der Beschäftigten darstellen. Hier ist zum Beispiel anzugeben, ob tarifliche Bestimmungen für die Entgelte zugrunde gelegt werden, welche Entgeltbestandteile gezahlt werden oder ob für Beschäftigte unterschiedliche Eingruppierungssysteme existieren. Weiterhin sind die Kriterien und Verfahren zur Entgeltbegründung und -differenzierung anzugeben.

Unter Bewertungsverfahren sind die Verfahren darzulegen, die zu der existierenden Bewertung von Tätigkeiten geführt haben.

Außerdem sind die Maßnahmen darzustellen, die das Unternehmen zur Förderung der Entgeltgleichheit durchführt.

Satz 2 legt eine Sonderregelung für die Berichtspflicht fest. Danach trifft die Pflicht zur Berichterstattung nach Satz 1 das herrschende Unternehmen, wenn es im Falle des § 16 Absatz 1 Satz 2 die betrieblichen Prüfverfahren für alle Unternehmen des Konzerns durchgeführt hat.

Wenn Unternehmen keine Maßnahmen zur Förderung von Frauen nach Satz 1 darstellen, sind sie nach Absatz 1 Satz 3 verpflichtet, dies zu begründen (comply or explain-Ansatz). Allerdings kann dies naturgemäß lediglich im Hinblick auf die Maßnahmen nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 zutreffen. Die Begründung hat in dem Bericht selber zu erfolgen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 fasst die statistischen Angaben zusammen, die die Unternehmen im Rahmen ihrer Berichtspflicht zu erfassen und zu veröffentlichen haben. Die Daten ergeben sich aus der Bestandsaufnahme bei der Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens.

Nach Satz 1 Nummer 1 müssen die Arbeitgeber die nach Geschlecht aufgeschlüsselten und auf Vollzeitäquivalente umgerechneten durchschnittlichen Bruttomonatslöhne veröffentlichen. Dies bedeutet, dass die Arbeitgeber jeweils für alle weiblichen Beschäftigten und für alle männlichen Beschäftigten den durchschnittlichen Bruttomonatslohn ermitteln und darstellen müssen. Diese Darstellung ist kein Beleg für eine tatsächliche Entgeltdiskriminierung, die durch den Arbeitgeber verschuldet ist. Die Unterschiede können durch mehrere Faktoren erklärbar sein, die ebenso wie eine mögliche Entgeltdiskriminierung, durch das Prüfverfahren aufgezeigt werden können.

Nach Satz 1 Nummer 2 müssen die Unternehmen die Anzahl der Beschäftigten sowie den Frauenanteil insgesamt darstellen. Zusätzlich ist der Anteil der Voll- und Teilzeitbeschäftigten jeweils nach Geschlecht anzugeben.

Satz 1 Nummer 3 erfasst die statistischen Angaben nach Geschlecht im Hinblick auf die Tätigkeiten, die zu mindestens 60 % von einem Geschlecht ausgeübt werden. Die Tätigkeiten können mit den Entgeltgruppen des Arbeitgebers deckungsgleich sein, dies ist jedoch nicht zwingend und ist vom Arbeitgeber selbstständig zu überprüfen und entsprechend anzugeben. Die Angabe erlaubt bereits eine erste Übersicht über die Tätigkeiten, die im Unternehmen überwiegend von Frauen beziehungsweise überwiegend von Män-

nen ausgeübt werden. Diese Information spielt für den individuellen Auskunftsanspruch eine zentrale Rolle, siehe § 10 Absatz 1. Insofern stellt der Bericht auch eine Grundlage für die Beantwortung individueller Auskunftsansprüche dar.

Zu Absatz 3

Absatz 3 Satz 1 verpflichtet die Arbeitgeber dazu, ab dem zweiten Bericht regelmäßig über die Implementierung des Umsetzungsplans im Sinne des § 18 Absatz 2 zu berichten. Es ist davon auszugehen, dass die im Umsetzungsplan beschriebenen Maßnahmen von Bericht zu Bericht umgesetzt worden sind (da zwischen den betrieblichen Prüfverfahren drei bzw. fünf Jahre liegen). Es soll daher dargestellt werden, inwiefern sich diese Maßnahmen auf die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern ausgewirkt haben.

Dazu ist nach Satz 2 auch dazustellen, wie sich die Angaben nach Absatz 2 jeweils im Vergleich zu den vorhergehenden Berichtszeitraum verändert haben. Dadurch sollen auch Entwicklungen und Tendenzen erkennbar werden, auf die die Unternehmen gegebenenfalls mit geeigneten Maßnahmen reagieren können.

Zu § 21 (Berichtszeitraum)

§ 21 legt fest, dass sich der Bericht zur Frauenförderung und zur Entgeltgleichheit jeweils auf das letzte abgeschlossene Geschäftsjahr des Unternehmens beziehen muss. Dies korrespondiert mit der Pflicht, in das betriebliche Prüfverfahren das jeweils letzte abgeschlossene Geschäftsjahr einzubeziehen.

Zu § 22 (Veröffentlichung des Berichtes, Meldung an das Statistische Bundesamt)

Zu Absatz 1

Satz 1 legt den Zeitpunkt der Veröffentlichung des nach § 20 zu erstellenden Berichtes für die Arbeitgeber fest, die nach § 289 HGB lageberichtspflichtig sind. Danach ist der Bericht zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit in den Lagebericht zu integrieren. Die Veröffentlichung erfolgt mithin im Lagebericht, dessen Erstellungs- und Publizitätsvorgaben sich nach dem Handelsgesetzbuch richten.

Satz 2 legt den Zeitpunkt der Veröffentlichung des nach § 20 zu erstellenden Berichtes für die Arbeitgeber fest, die nicht lageberichtspflichtig sind. Danach hat der Arbeitgeber seinen Bericht spätestens sechs Monate nach Beendigung des Geschäftsjahres, auf den sich der Bericht und damit auch das betriebliche Prüfverfahren beziehen, auf seiner Internetseite zu veröffentlichen. Durch die Veröffentlichung des Berichts auf der Internetseite wird internen und externen Stakeholdern die Möglichkeit der Nachverfolgung der Entwicklung des Unternehmens in diesem Bereich gegeben.

Zu Absatz 2

Um zugleich ein Monitoring des Gesetzes zu ermöglichen, werden die Arbeitgeber nach Absatz 2 auch verpflichtet, den Bericht mit der Veröffentlichung auf der Internetseite beziehungsweise im Lagebericht an das Statistische Bundesamt zu schicken. Die näheren Details hierzu werden in einer Rechtsverordnung geregelt (siehe § 25).

Zu Abschnitt 5 (Statistik, Berichtswesen, Verordnungsermächtigung, Sonderregelungen, Übergangsbestimmungen)

Zu § 23 (Statistik)

§ 23 regelt in drei Absätzen die statistischen Vorgaben des Gesetzes. Diese sind notwendig, um ein Monitoring zu den gesetzlichen Regelungen und ihren Folgen beziehungsweise

se Wirkungen zu ermöglichen und eine Grundlage für die vorgesehene Evaluation des Gesetzes zu bilden.

Zu Absatz 1

Das Statistische Bundesamt wird nach Absatz 1 mit der Aufgabe zur Erstellung einer jährlichen Statistik aus den nach § 20 zu erfassenden Daten betraut. Für die Datenbereitstellung sind die berichtspflichtigen Arbeitgeber verantwortlich, die die zu erfassenden Angaben an das Statistische Bundesamt übermitteln müssen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt den Zeitpunkt für die Erstellung der Statistik.

Nach Satz 1 muss die Auswertung jährlich bis zum 30. September erfolgt sein und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bis zum 1. Oktober übermittelt worden sein. Das Statistische Bundesamt hat somit alle Berichte auszuwerten, die ihm bis zum 30. September übermittelt worden sind. Da bei der Mehrheit der berichtspflichtigen Arbeitgebern das Geschäftsjahr dem Kalenderjahr entspricht, ist davon auszugehen, dass bis zum 30. September die meisten Unternehmensberichte ausgewertet werden können.

Zu Absatz 3

Absatz 3 verdeutlicht den Sinn und Zweck der Auswertung der Daten und der Erhebung der Statistik. Diese soll das Monitoring des Gesetzes sowie seine Fort- und Weiterentwicklung unterstützen. Eine Einzelfallregelung ist damit nicht vorgesehen.

Zu § 24 (Berichtswesen)

§ 24 regelt die durch den Gesetzentwurf neu entstehenden Berichtspflichten für die Bundesregierung und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Der Paragraph ist in zwei Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt die Berichtspflicht der Bundesregierung.

Nach Satz 1 erstellt die Bundesregierung alle vier Jahre einen Bericht über die Daten nach § 20, mithin über die Berichte der Arbeitgeber zur Frauenförderung und zur geschlechtsspezifischen Entgeltgleichheit.

Grundlage hierfür ist nach Satz 2 die vom Statistischen Bundesamt nach § 23 zu erstellende Statistik.

Satz 3 legt fest, dass der Bericht der Bundesregierung keine personenbezogenen Daten enthalten darf.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Berichtspflicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Diese informiert nach Satz 1 ebenfalls alle vier Jahre über den Stand und die Entwicklungen in Bezug auf die Zertifizierung der betrieblichen Prüfverfahren nach § 13 Absatz 1.

Satz 2 macht deutlich, dass der Bericht auch Empfehlungen für eine notwendige Weiterentwicklung der betrieblichen Prüfverfahren enthalten kann. Diese Empfehlungen können gegebenenfalls auch bei einer notwendigen Weiterentwicklung des Gesetzes berücksichtigt werden.

Zu § 25 (Verordnungsermächtigung)

§ 25 enthält eine Ermächtigungsgrundlage für eine Rechtsverordnung zum Entgeltgleichheitsgesetz. § 25 ermächtigt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend das Verfahren für die Zertifizierung und Zulassung des betrieblichen Prüfverfahrens nach § 13 Absatz 1 (Nummer 1) sowie die einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Angaben durch die Unternehmen nach § 20 sowie für die statistische Auswertung nach § 23 (Nummer 2) ohne Zustimmung des Bundesrates zu regeln.

Zu § 26 (Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse des Bundes)

§ 26 regelt die Anwendung dieses Gesetzes im Bereich des öffentlichen Dienstes des Bundes. Er ist in vier Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Absatz 1 trifft eine Sonderregelung zum persönlichen Anwendungsbereich des Entgelttransparenzgesetzes.

Zu Nummer 1

Die Regelung bezieht ergänzend zu § 2 Absatz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 2 die Beamtinnen und Beamten des Bundes sowie die Beamtinnen und Beamten der sonstigen der Aufsicht des Bundes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts (Nummer 1) in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes ein. Die Einbeziehung erfolgt allerdings nur unter Berücksichtigung der besonderen Rechtsstellung dieser Personengruppen.

Damit soll insbesondere ermöglicht werden, die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums (Artikel 33 Absatz 5 GG) zu berücksichtigen, soweit es für die Ausführung dieses Gesetzes erforderlich ist. So müssen die grundlegenden Prinzipien des Besoldungsrechts, das Alimentationsprinzip und die funktionsgerechte Besoldung, als hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums (Artikel 33 Absatz 5 GG) bei den Regelungen dieses Gesetzes berücksichtigt werden. Die diesbezüglich relevanten Sachverhalte werden in Absatz 2 und Absatz 3 näher geregelt.

Es wird auf die entsprechende Kommentarliteratur zu Artikel 33 Absatz 5 GG verwiesen.

Im Umkehrschluss zu Nummer 1 ergibt sich, dass die Beamtinnen und Beamten der Länder und der Kommunen nicht in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fallen. Sie erhalten insbesondere keinen Auskunftsanspruch nach § 10. Hier ist es Aufgabe der Länder entsprechende Regelungen für ihre Beamtinnen und Beamten zu schaffen.

Zu Nummer 2

Nummer 2 enthält eine Nummer 1 entsprechende Sonderregelung für Richterinnen und Richter des Bundes.

Die Richterinnen und Richter des Landes der Länder sind vom Anwendungsbereich dieses Gesetzes ebenfalls nicht erfasst.

Zu Absatz 2

Absatz 2 trifft eine Sonderregelung für den Auskunftsanspruch von Beamtinnen und Beamten des Bundes. Absatz 2 stellt insofern eine Konkretisierung der Generalklausel nach Absatz 1 dar. Danach beschränkt sich der Auskunftsanspruch von Beamtinnen und Beamten des Bundes auf die Angaben nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1. Zum einen

sind die Entgeltregelungen umfassend im Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) geregelt. Die mit diesem Gesetzentwurf beabsichtigte Transparenz ist daher ausreichend gewährleistet. Insbesondere kann die oder der einzelne Beamte bereits jetzt ermitteln, was ihr Kollege oder seine Kollegin bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit verdient. Zum anderen sollen die Besonderheiten des Besoldungsrechts, welche unter anderem in § 18 BBesG ihren Ausdruck finden, berücksichtigt werden.

Zu Absatz 3

Absatz 3 trifft eine Spezialregelung in Bezug auf die Durchführung von betrieblichen Prüfverfahren im öffentlichen Dienst des Bundes. Absatz 3 stellt insofern eine Konkretisierung der Generalklausel nach Absatz 1 dar. Danach müssen die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, insbesondere die daraus resultierenden Besonderheiten im Besoldungsrecht (zum Beispiel in Form der sogenannten Dienstpostenbündelung nach § 18 BBesG), bei der Durchführung betrieblicher Prüfverfahren berücksichtigt werden.

Wie bereits in Absatz 2 dargestellt, mildert die Einschränkung nicht die Zielsetzung des Gesetzes, da das Besoldungsrecht eine umfassende Transparenz im Hinblick auf das Entgelt der Beamten und Beamtinnen gewährleistet. Die im betrieblichen Prüfverfahren vorgesehene Bestandsaufnahme und auch die Analyse müssen lediglich die dargestellten Besonderheiten berücksichtigen. Eine Einschränkung im Hinblick auf den Ergebnisbericht ist dadurch nicht zu erwarten.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten des Bundes im Rahmen dieses Gesetzes. Grundsätzlich sind die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten im Bundesgleichstellungsgesetz geregelt. Auf Grund des § 2 Absatz 2 Satz 2 wird deutlich, dass die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten im Bundesgleichstellungsgesetz durch dieses Gesetz unberührt bleiben.

Das Bundesgleichstellungsgesetz weist der Gleichstellungsbeauftragten jedoch zurzeit nicht ausdrücklich eine Zuständigkeit für das Thema Entgeltgleichheit von Frauen und Männern zu. Diese ergibt sich erst aus der Auslegung ihres gesetzlichen Auftrages nach § 25 Absatz 1 BGleiG. Die Benachteiligung von Frauen in Bezug auf ihr Entgelt ist ein Aspekt der Benachteiligung auf Grund des Geschlechts, insofern besteht eine Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten für dieses Thema bereits jetzt. Entsprechend hat die Gleichstellungsbeauftragte bereits jetzt nach § 25 Absatz 2 Nummer 2 BGleiG das Recht bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle mitzuwirken, die die Förderung der Entgeltgleichheit betreffen. Dazu würde auch eine Mitwirkung bei den betrieblichen Prüfverfahren nach §§ 17 ff. Entgeltgleichheitsgesetz (EntgGleiG) zählen. Darüber hinaus könnte die Gleichstellungsbeauftragte bereits jetzt auch einzelne Beschäftigte bei Bedarf nach § 25 Absatz 2 Nummer 3 BGleiG zum Thema Entgeltgleichheit beraten.

Durch die Kodifizierung in Absatz 4 wird jedoch verdeutlicht, dass die Gleichstellungsbeauftragte die Aufgabe hat, die Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgeltes bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Frauen und Männer zu fördern. Die Dienststellen müssen daher die nach Bundesgleichstellungsgesetz bestehenden Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten im Hinblick auf die Regelungen dieses Gesetzes berücksichtigen und beachten.

Zu § 27 (Übergangsbestimmungen)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt, wann die Unternehmen nach § 16 Absatz 1 erstmals die betrieblichen Prüfverfahren durchgeführt haben müssen. Danach haben die Unternehmen sie zum ers-

ten Mal für das zweite Geschäftsjahr durchzuführen, dessen Abschlussstag nach dem [einsetzen: Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 7] liegt. Durch die Übergangsbestimmung wird gewährleistet, dass tatsächlich betriebliche Prüfverfahren entwickelt und durch die ADS zertifiziert worden sind. Zudem wird den Unternehmen dadurch ein Zeitraum zur Verfügung gestellt, die notwendigen Vorbereitungen für das Prüfverfahren zu treffen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die erstmalige Durchführung für betriebliche Prüfverfahren, die nach § 3 Absatz 1 TVG tarifgebunden sind. Diese Unternehmen müssen das betriebliche Prüfverfahren erst für das dritte Geschäftsjahr durchführen, dessen Abschlussstag nach dem [einsetzen: Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 7] liegt.

Zu Absatz 3

Absatz 3 betrifft die Pflicht zur erstmaligen Durchführung der betrieblichen Prüfverfahren für den Teil der Bundesverwaltung, der nach § 16 Absatz 2 verpflichtet ist, seine Entgeltbedingungen und -regelungen zu überprüfen. Danach müssen die in § 16 Absatz 2 genannten Bundesbehörden die Prüfverfahren bis spätestens 12 Monaten nach dem [einsetzen: Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach Artikel 7] durchgeführt und abgeschlossen haben.

Zu Absatz 4

Absatz 4 betrifft die Pflicht zur erstmaligen Erstellung der Statistik nach § 23. Danach hat das Statistische Bundesamt erstmals eine Statistik nach § 23 zum 30. September 2018 zu erstellen.

Zu Artikel 2 (Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes)

Der Betriebsrat kann eine Schlüsselposition bei der Beseitigung von Nachteilen und Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz einnehmen. Bereits nach aktueller Rechtslage wird ihm daher auch eine gleichstellungspolitische Verantwortung zugewiesen, siehe zum Beispiel die entsprechenden Formulierungen in §§ 43 Absatz 2, 45, 53 Nummer 2 sowie in § 80 Absatz 1 Nummer 2a und § 92 Absatz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG).

Die gleichstellungspolitische Verantwortung wird jedoch häufig lediglich im Hinblick auf Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf interpretiert. Fragen der Entgeltgleichheit werden seltener in den Blick genommen, obgleich sie als Teil von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung anzusehen sind. Dies ist nicht zuletzt auch eine Folge dessen, dass die Parteinahme des Betriebsrates gegenüber bestimmten Gruppen im Betrieb abgelehnt wird. Andererseits wirken die Betriebsräte bei Einstellungen und erstmaliger Eingruppierung mit und sind somit für daraus entstehende Entgeltunterschiede mitverantwortlich, können aber aus eigener Initiative heraus im Nachhinein bei Feststellung von Entgeltdiskriminierung keine Änderung veranlassen.

Durch eine explizite Formulierung entsprechender Pflichten soll daher auf die besondere Bedeutung der Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer hingewiesen werden. Die Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes flankieren die im Entgeltgleichheitsgesetz vorgesehenen Rechte und Pflichten der betrieblichen Interessenvertretungen und stärken den Grundsatz der sozialpartnerschaftlichen Verantwortung.

Zu Nummer 1 (Änderung des § 43 Absatz 2 BetrVG)

Zu Buchstabe a (Änderung des § 43 Absatz 2 Satz 3 BetrVG)

Aus rechtssprachlichen Gründen wird in § 43 Absatz 2 Satz 3 BetrVG der Aspekt der Gleichstellung gestrichen. Dieser Aspekt wird in den neuen Sätzen 4 bis 7 gebündelt.

Zu Buchstabe b (Einfügung des § 43 Absatz 2 Satz 4 bis 7 BetrVG)

§ 43 Absatz 2 regelt die Rolle des Arbeitgebers auf den regelmäßigen Abteilungs- und Betriebsversammlungen. Danach musste er bereits nach aktueller Rechtslage über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb berichten. Mit der Änderung wird geregelt, dass zu dem Stand der Gleichstellung auch über die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern im Betrieb berichtet werden muss. Dadurch soll eine Sensibilisierung für das Thema im Betrieb gefördert werden. Es wird darüber hinaus präzisiert, dass zur Gleichstellung im Betrieb auch eine gleiche Bezahlung von Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zählt.

Zudem wird er – analog zum Entgeltgleichheitsgesetz (vgl. §§ 16, 19 Entgeltgleichheitsgesetz) – verpflichtet, über die Durchführung und die Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens zu berichten und insbesondere die Ergebnisse betriebsöffentlich zu machen. Durch die Regelung im Betriebsverfassungsgesetz soll abgesichert werden, dass die Betriebsräte einen solchen Bericht auch einfordern können.

Zu Nummer 2 (Änderung des § 45 BetrVG)

§ 45 regelt die Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen. Durch die Einfügung der Wörter „insbesondere zu Fragen der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern“ in den Satz 1 wird klargestellt, dass zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auch Fragen der Entgeltgleichheit zwischen beiden Geschlechtern zu zählen sind. Sie können daher als Angelegenheiten der Betriebs- und Abteilungsversammlungen behandelt werden.

Zu Nummer 3 (Änderung des § 53 Absatz 2 BetrVG)

Zu Buchstabe a (Änderung des § 53 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 BetrVG)

Aus rechtssprachlichen Gründen wird in § 53 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 BetrVG der Aspekt der Gleichstellung gestrichen. Dieser Aspekt wird in einem neuen Satz 2 gebündelt.

Zu Buchstabe b (Einfügung des § 53 Absatz 2 Satz 2 BetrVG)

Der Arbeitgeber ist bereits nach aktueller Rechtslage verpflichtet, auf der Betriebsräteversammlung über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen zu berichten. Mit der Änderung wird geregelt, dass zu dem Stand der Gleichstellung auch über die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern im Unternehmen berichtet werden muss. Dadurch soll eine Sensibilisierung für das Thema im Unternehmen gefördert werden. Es wird darüber hinaus präzisiert, dass zur Gleichstellung im Unternehmen auch eine gleiche Bezahlung von Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zählt.

Durch den Verweis auf § 43 Absatz 2 wird er – analog zum Entgeltgleichheitsgesetz (vgl. §§ 16, 19 Entgeltgleichheitsgesetz) – verpflichtet, über die Durchführung und die Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens zu berichten und insbesondere die Ergebnisse betriebsöffentlich zu machen. Durch die Regelung im Betriebsverfassungsgesetz soll abgesichert werden, dass die Betriebsräte einen solchen Bericht auch einfordern können.

Zu Nummer 4 (Änderung des § 80 Absatz 1 BetrVG)

Zu Buchstabe a (Einfügung des § 80 Absatz 1 Nummer 2b BetrVG)

Der Aufgabenkatalog der Betriebsräte umfasst bereits die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern (vgl. § 80 Absatz 1 Nummer 2a BetrVG). Die darin aufgeführten Beispiele erwähnen gerade nicht die Berücksichtigung des Entgeltgleichheitsgebotes.

Mit der Einfügung der neuen Nummer 2b wird deutlich, dass die Betriebsräte auch die Aufgabe haben, auf die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern bei gleichwertiger Arbeit hinzuwirken. Diese Aufgabe ist bereits jetzt Teil der gleichstellungspolitischen Verantwortung, soll jedoch auf Grund ihrer Relevanz für alle Beschäftigten noch einmal explizit klargestellt werden.

Zu Buchstabe b (Änderung des § 80 Absatz 1 BetrVG)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 5 (Änderung des § 87 Absatz 1 BetrVG)

Zu Buchstabe a (Einfügung des § 87 Absatz 1 Nr. 12 BetrVG)

§ 87 BetrVG regelt die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates. Bislang nehmen Betriebsräte ihre Verantwortung für das Entgeltgleichheitsgebot zwischen Frauen und Männern nicht ausreichend wahr. Durch die eindeutige Formulierung in der neuen Nummer 12 wird verdeutlicht, dass Fragen der Lohngestaltung (vgl. § 87 Absatz 1 Nummer 10 BetrVG) oder Fragen leistungsbezogener Entgelte (vgl. § 87 Absatz 1 Nummer 11 BetrVG) immer auch den Entgeltgleichheitsaspekt betrifft. Insofern wird der gesetzliche Auftrag, dass Betriebsräte bei den Teilbereichen der § 87 Absatz 1 Nummer 10 und 11 BetrVG mitzubestimmen haben, deutlich klargestellt. Es wird insbesondere herausgestellt, dass diese Maßnahmen auch immer unter dem Aspekt des Entgeltgleichheitsgebotes zu bewerten sind.

Zu Buchstabe b (Änderung des § 87 Absatz 1 BetrVG)

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen.

Zu Nummer 6 (Änderung des § 92 Absatz 3 BetrVG)

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen.

Zu Artikel 3 (Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes)

Bereits nach aktueller Rechtslage wird dem Personalrat auch eine gleichstellungspolitische Verantwortung zugewiesen. Die gleichstellungspolitische Verantwortung wird jedoch häufig lediglich im Hinblick auf Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt. Fragen der Entgeltgleichheit werden seltener in den Blick genommen, obgleich sie als Teil von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung anzusehen sind.

Durch eine explizite Formulierung entsprechender Pflichten im Bundespersonalvertretungsgesetz soll daher auf die besondere Bedeutung der Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer und die entsprechende Verantwortung des Personalrates hingewiesen werden.

Zu Nummer 1 (Änderung des § 51 BPersVG)

Durch die konkrete Nennung der Entgeltgleichheit in § 51 Satz 2 BPersVG wird deutlich, dass die Personalversammlung auch genutzt werden kann, um über den Stand der Entgeltgleichheit in der Behörde zu besprechen und gegebenenfalls Maßnahmen zu fordern, die der Verwirklichung des Entgeltgleichheitsgebotes dienen.

Zu Nummer 2 (Einfügung von § 68 Absatz 1 Nummer 5b BPersVG)

Der Aufgabenkatalog der Personalvertretung umfasst bereits die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern (vgl. § 68 Absatz 1 Nummer 5a BPersVG). Die darin aufgeführten Beispiele erwähnen gerade nicht die Berücksichtigung des Entgeltgleichheitsgebotes.

Mit der Einfügung der neuen Nummer 5b wird deutlich, dass die Personalvertretung auch die Aufgabe hat, auf die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern bei gleichwertiger Arbeit hinzuwirken. Diese Aufgabe ist bereits jetzt Teil der gleichstellungspolitischen Verantwortung, soll jedoch auf Grund ihrer Relevanz für alle Beschäftigten noch einmal explizit klargestellt werden.

Zu Nummer 3 (Änderung des § 76 Absatz 2 BPersVG)

In § 76 Absatz 2 Nummer 10 ist die Mitbestimmung des Personalrates bei Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern geregelt. Auch hier fehlt bislang der Aspekt der Entgeltgleichheit. Dies wird durch die Einfügung der Wörter „Entgeltgleichheit von Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit“ nunmehr klargestellt.

Zu Artikel 4 (Änderung des Dritten Sozialgesetzbuches)

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Prinzip im Dritten Sozialgesetzbuch verankert. Mit den Einfügungen wird zusätzlich betont, dass eine geschlechterbewusste Beratung von Frauen und Männern erforderlich ist, um dem Prinzip der Gleichstellung gerecht zu werden. Dabei soll es insbesondere darum gehen, dass Beratung für Rollenstereotype sensibel erfolgt und für geschlechtsspezifische Muster der Berufswahl aufmerksam ist beziehungsweise dies im Beratungsverlauf auch anspricht. Es wird erwartet, dass damit ein Beitrag für eine weniger geschlechtsspezifische Berufswahl geleistet wird. Mit der gesetzlichen Konkretisierung einer geschlechterbewussten Berufsberatung und Berufswahlorientierung werden Prozesse innerhalb der Bundesagentur für Arbeit unterstützt, die darauf abzielen, durch Schulung von Fachkräften in der Bundesagentur für Arbeit eine größere Gender-Kompetenz in Beratung und Vermittlung zu bewirken.

Zu Nummer 1 (Ergänzung in § 30 Nummer 1 SGB III)

Die Ergänzung in § 30 Nummer 1 hebt die Bedeutung der mit der Berufswahl für den gesamten Lebensverlauf verbundenen Verdienstperspektive hervor. Berufswählende sollen künftig deutlicher als bislang berücksichtigen, dass berufliche Pfade und Entwicklungsmöglichkeiten mit unterschiedlichen Verdienstperspektiven verknüpft sind. Die Risiken bestimmter Entscheidungen sollen verdeutlicht werden, um Berufspläne zu stärken, die die eigenständige Erwerbstätigkeit und soziale Absicherung tragfähig ermöglichen.

Zu Nummer 2 (Einfügung von § 31 Absatz 1 Satz 2 und 3 SGB III)

Mit der Einfügung der Sätze 2 und 3 werden die Leitlinien der beruflichen Beratung erweitert: Die berufliche Beratung soll sich an den persönlichen Voraussetzungen der Ratsuchenden orientieren, diese in Verbindung zu Beschäftigungsmöglichkeiten bringen und

gleichzeitig darauf achten, dass die Ratsuchenden dabei nicht durch die Vorstellung begrenzt werden, dass bestimmte Berufe nur für Männer oder nur für Frauen geeignet sind. Durch eine geschlechterkompetente Beratung soll erreicht werden, dass (junge) Frauen und Männer aus einem breiten Berufsspektrum gemäß ihrer Fähigkeiten und Interessen wählen und ihre Entscheidungen am Ausbildungsmarkt auch realisieren können. Unbewusst wirkende Einflüsse des sozialen Umfelds und der Medien sollen im Beratungsprozess hinterfragt werden.

Zu Nummer 3 (Änderung des § 33 SGB III)

Zu Buchstabe a (Einfügung in § 33 Satz 2 SGB III)

Die Ergänzung in § 33 Satz 2 hebt die Bedeutung der mit der Berufswahl für den gesamten Lebensverlauf verbundenen Verdienstperspektive hervor. Die von der Agentur für Arbeit durchgeführte Berufsorientierung soll auch darstellen, dass berufliche Pfade und Entwicklungsmöglichkeiten mit unterschiedlichen Verdienstperspektiven verknüpft sind. Die Risiken bestimmter Entscheidungen sollen verdeutlicht werden, um Berufspläne zu stärken, die die eigenständige Erwerbstätigkeit und soziale Absicherung tragfähig ermöglichen.

Zu Buchstabe b (Einfügung von § 33 Satz 3 SGB III)

Der neue dritte Satz wird angefügt, um als zusätzliches Leitprinzip der beruflichen Orientierung festzuschreiben, dass die Berufsorientierung auch dem gleichstellungspolitischen Ziel dient, die Segregation der Berufe nach Geschlecht aufzuweichen. Dadurch wird die Berufswahlfreiheit (junger) Frauen und Männer gestärkt. Sie werden in die Lage versetzt, zu erkennen, dass es gesellschaftliche Einflussfaktoren gibt, die Frauen und Männer rollenstereotyp in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung beschränken können. Mit diesen Einflüssen sollen die Berufswählenden bewusst umgehen.

Zu Nummer 4 (Änderung des § 34 Absatz 1 SGB III)

Zu Buchstabe a (Einfügung des § 34 Absatz 1 Nummer 2 SGB III)

In Absatz 1 wird eine neue Nummer 2 eingefügt, um auch für die Arbeitsmarktberatung, die die Fachkräfte der BA vornehmen festzuschreiben, dass diese vor dem Hintergrund gleichstellungspolitischer Ziele zu erfolgen hat. Die neu eingefügte Nummer trägt Sorge, dass Geschlecht bedingte Benachteiligungsaspekte und die Möglichkeiten ihrer Überwindung aktiv mit Arbeitgebern thematisiert werden. Ein Beispiel hierfür könnte das Gespräch über eine männlich geprägte Betriebskultur sein, die einer erfolgreichen Integration weiblicher Auszubildender zuwiderlaufen könnte. Hier ginge es darum ein Problembewusstsein zu schaffen und Wege zu finden, wie sich eine Betriebskultur verändern lässt. Auch die Arbeitsmarktberatung wird durch den Zusatz der Zielstellung untergeordnet, die Segregation des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes nach Geschlecht zu verringern.

Zu Buchstabe b (Änderung des § 34 Absatz 1 SGB III)

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen.

Zu Nummer 5 (Änderung des § 176 SGB III)

Zu Buchstabe a (Einfügung von § 176 Absatz 1 Satz 3 SGB III)

Mit der Änderung bezüglich der Trägerzulassung werden die Regelungen des SGB III mit denen des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) harmonisiert. Auf die entsprechende Begründung wird verwiesen, vgl. BT-Drs. 16/10996, S.22, die u.a. folgende Begründung enthält: „Weiterbildungsförderung setzt stets voraus, dass der Träger ein allgemein anerkanntes systematisches Instrument zur Qualitätssicherung und Qualitätssent-

wicklung wirksam anwendet. Ein solches ist z. B. durch die Zulassung nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) nachgewiesen. Bei Einrichtungen, die unter staatlicher Aufsicht stehen, ist jedoch davon auszugehen, dass sie die erforderliche Qualität besitzen. Dies gilt auch für staatliche oder staatlich anerkannte Schulen. Diese unterliegen dem jeweiligen Landesschulrecht, sind damit an eine Schulordnung gebunden und unterliegen somit der Schulaufsicht. Eine Zertifizierung dieser Weiterbildungsträger ist nicht notwendig, da eine Qualitätsüberprüfung bereits im Rahmen des Schulrechts erfolgt. Private Ergänzungsschulen, die nicht staatlich anerkannt sind, unterliegen jedoch weiterhin der Zertifizierungspflicht.

Zu Buchstabe b (Einfügung von § 176 Absatz 2 Satz 3 SGB III)

Bildungsgänge, die an staatlichen oder staatlich anerkannten Schulen durchgeführt werden, unterstehen dem Landesschulrecht und der Schulaufsicht. Es ist generell davon auszugehen, dass die in § 179 SGB III genannten Anforderungen für eine Maßnahmenzulassung durch sie erfüllt sind. Es ist zudem davon auszugehen, dass diese Bildungsgänge nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit geplant und durchgeführt werden und insbesondere Kosten und Dauer angemessen sind.

Zu Nummer 6 (Änderung des § 180 Absatz 4 SGB III)

§ 180 SGB III spezifiziert die unter § 179 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 SGB III formulierte Definition zur Angemessenheit der Dauer einer Weiterbildungsmaßnahme. Dort heißt es: „Die Dauer einer Vollzeitmaßnahme, die zu einem Abschluss in einem allgemein anerkannten Ausbildungsberuf führt, ist angemessen im Sinne des § 179 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3, wenn sie gegenüber einer entsprechenden Berufsausbildung um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit verkürzt ist.“

Diese pauschale Festsetzung ist für die dualen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HWO) geregelten Berufe allgemein hin anerkannt und durchgesetzt. Anders stellt sich die Situation im Schulberufssystem dar. Bereits 1997 beim Wechsel vom Arbeitsförderungsgesetz (AFG) zum SGB III wurde dem Bund und den Ländern eine Frist eingeräumt, die Dauer der ihrer Regelungshoheit unterstehenden vollzeitschulisch geregelten Ausbildungen in den jeweiligen Berufsgesetzen an die Fördervoraussetzungen im SGB III anzupassen. Die Dauer der vollzeitschulischen Berufsausbildungen orientiert sich an den Rahmenvereinbarungen der Konferenz der Kultusminister/innen (KMK). Diese lässt eine Anpassung an die förderbare Weiterbildungsdauer nicht zu, so dass sie bis heute für keinen der bundes- oder landesrechtlich geregelten Ausbildungsgänge erfolgt ist.

Gegen eine pauschale Kürzung der Ausbildungsdauer wenden sich nicht nur die Kultusminister/innen, sondern auch die betroffenen Berufsverbände und die Arbeitnehmervertretungen. In Anbetracht sehr hoher Qualitätsstandards im vollzeitschulischen Berufssegment der Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufe befürchten sie, dass Berufswechsler/innen aufgrund der qualitativ geringeren Ausbildung schlechtere Arbeitsmarktchancen hätten.

Vor diesem Hintergrund wurde bis 2005 noch die vollumfängliche Förderung nicht kürzbarer Ausbildungsgänge als Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht. Seit 2005 gilt: „Ist eine Verkürzung um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit auf Grund bundes- oder landesgesetzlicher Regelungen ausgeschlossen, so ist ein Maßnahmeteil von bis zu zwei Dritteln nur förderungsfähig, wenn bereits zu Beginn der Maßnahme die Finanzierung für die gesamte Dauer der Maßnahme auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen gesichert ist.“ Die bundes- oder landesrechtliche Finanzierung des letzten Ausbildungsdrittels im Hinblick auf die Weiterbildungs- und Unterhaltskosten hat sich jedoch als nicht umsetzbar herausgestellt. Seit 2005 gibt es daher kaum Weiterbildungsangebote für vollzeitschulisch geregelte Berufe. Um Fachkräftemangel begegnen zu können, war der Ge-

setzgeber seither darauf angewiesen, per Ausnahmeregelungen die vollumfängliche Förderung zu regeln, wie aktuell im §131b für den oder die Altenpfleger/in.

Das Kriterium der verkürzten Ausbildung hat sich als ungeeignet erwiesen, die Angemessenheit einer Maßnahme zu konkretisieren und die dahinterliegenden Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit gleichstellungsgerecht zu verwirklichen. Die Änderung greift die Intention des § 179 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 auf, dass die Dauer einer Maßnahme angemessen ist, wenn sie sich auf den Umfang beschränkt, der notwendig ist, um das Maßnahmenziel zu erreichen. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass sich die pauschale Festsetzung einer als angemessen geltenden Dauer nicht vom dualen Ausbildungssystem auf das vollzeitschulische übertragen lässt.

Die Ziele „Erreichen eines neuen Berufsabschlusses“ und „Integration in den Arbeitsmarkt“ mittels aktiver Nutzung der Weiterbildungsförderung als Arbeitsmarktinstrument werden durch die Änderung gestärkt und für alle Berufe beider Berufsbildungssysteme ermöglicht.

Zu Nummer 7 (Änderung des § 281 Absatz 1 Satz 1 SGB III)

Die Neuformulierung des § 281 Absatz 1 Satz 1 verpflichtet die Bundesagentur dazu, alle statistisch relevanten Daten nach Geschlecht differenziert zu erfassen und auszuwerten. Damit wird die Aufmerksamkeit für die Dimension Geschlecht geschärft, die bei statistischen Phänomenen stets eine Rolle spielen kann. Zudem werden dadurch die Voraussetzungen verbessert, gezielt Maßnahmen mit Geschlechtsbezug zu planen und deren Erfolg zu kontrollieren und zu steuern. Durch mehr und spezifischere Informationen werden die Voraussetzungen für eine wirksame geschlechterbewusste Berufsberatung, -orientierung und Arbeitsmarktberatung verbessert.

Zu Nummer 8 (Änderung des § 282 SGB III)

Zu Buchstabe a (Neufassung des § 282 Absatz 4 SGB III)

Viele Aspekte des Arbeitsmarkts und Berufs stellen sich für Frauen und Männer unterschiedlich dar. Die Einfügung betont daher, dass Arbeitsmarkt- und Berufsforschung die Dimension Geschlecht stets in den Blick nehmen sollte. Durch mehr und spezifischere Informationen werden die Voraussetzungen für eine wirksame geschlechterbewusste Berufsberatung, -orientierung und Arbeitsmarktberatung verbessert.

Zu Buchstabe b (Änderung des § 282 SGB III)

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen.

Zu Artikel 5 (Evaluation)

Artikel 6 verpflichtet die Bundesregierung, die Regelungen der Artikel 1 bis 4 zu evaluieren. Nach Satz 1 muss die Bundesregierung erstmals vier Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes dieses evaluieren, im Anschluss daran alle drei Jahre. Dadurch soll ein kontinuierliches und langfristiges Monitoring ermöglicht werden und – wie der Gesetzeswortlaut auch erkennen lässt – die Wirksamkeit des Gesetzes im Hinblick auf die Beseitigung geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede erfasst und dargestellt werden.

Satz 2 regelt die statistischen und inhaltlichen Grundlagen für die Evaluation. Danach bilden die Statistiken nach § 23 Entgeltgleichheitsgesetz sowie die dazu gehörigen Berichte nach § 24 Entgeltgleichheitsgesetz die Datengrundlage für die Evaluierungsberichte.

Zu Artikel 6 (Inkrafttreten)

Artikel 6 regelt das Inkrafttreten des Artikelgesetzes. Das Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.