

Leere Versprechungen: Zum Entwurf des Entgelttransparenzgesetzes

Erklärtes Ziel des Gesetzentwurfs ist es, „das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu fördern und durchzusetzen.“ (§ 1 EntgTransG). Damit „zielt der Gesetzentwurf auch darauf ab, dass Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, anforderungsgerechter vergütet werden“, so die einleitende Zielformulierung des Referentenentwurfes (Teil A, S. 1) Diese Ziele sind zu begrüßen, jedoch ist der überarbeitete Gesetzentwurf im Vergleich zur ursprünglichen Version derart ausgehöhlt worden, dass er keine Fortschritte erwarten lässt. Es sind sogar Verschlechterungen zu befürchten, denn der Gesetzentwurf bleibt teilweise hinter verbindlichem europäischem Recht zurück und schafft so Rechtsunsicherheit.



Öffentliche und private **Arbeitgeber** werden lediglich „aufgefordert“, Entgeltgleichheit sicherzustellen. Und selbst dies gilt nur für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, kleinere Unternehmen werden noch nicht einmal aufgefordert, sich mit dem Thema zu befassen. Das heißt im Klartext: wer nicht will, der muss auch nicht. Die Prüfung von Entgeltgleichheit bleibt freiwillig. Sie ist jedoch Dreh- und Angelpunkt für die Durchsetzung einer gerechten Entlohnung. Denn wo Entgeltdiskriminierung nicht sichtbar gemacht wird, kann sie auch nicht beseitigt werden.



Obwohl im einleitenden Text zum Referentenentwurf angekündigt wird, die **Tarifvertragsparteien** "in die Verantwortung für die Gewährleistung von Entgeltgleichheit" zu nehmen (Teil B, S. 3), regelt der Gesetzentwurf eher das Gegenteil: Für tarifliche Entgeltregelungen soll eine „Angemessenheitsvermutung“ gelten (§ 4 Abs. 3). Doch Vermutungen sind noch keine Gewissheiten. Sie müssen überprüft werden. Und das muss auch für Tarifverträge gelten. Doch der Gesetzentwurf geht noch einen Schritt weiter: Tätigkeiten, die die Tarifvertragsparteien unterschiedlich eingruppiert haben, sollen „grundsätzlich“ als diskriminierungsfrei eingruppiert gelten. Wäre also z.B. eine Haushaltshilfe in einer Pflegeeinrichtung niedriger eingruppiert als ein Gartenhilfsarbeiter, soll sie ihre niedrigere Eingruppierung nicht mehr in Frage stellen können. Dabei geht es doch gerade auch darum, die tarifliche Eingruppierung mit Hilfe anerkannter, diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung zu hinterfragen. Wenn dies gesetzlich ausgeschlossen wird – wie soll es Betroffenen möglich sein, gegen eine Unterbewertung ihrer Arbeit anzugehen und ihre Rechtsansprüche durchzusetzen?



Der Referentenentwurf verlagert die Verantwortung für die Durchsetzung der Entgeltgleichheit auf die **Beschäftigten**. Damit wird ignoriert, dass jeder einzelne Arbeitgeber sowie die betrieblichen und tariflichen Parteien die Entgeltgleichheit aktiv von sich aus zu gewährleisten haben und nicht erst nach Beanstandung durch die Betroffenen. Angesichts dieser Bürde ist das neue Auskunftsrecht für die Betroffenen ein zu schwaches Instrument.



Auch bei der Erteilung der Auskünfte werden die Arbeitgeber aus ihrer Verantwortung entlassen: In tarifgebundenen und tarifanwendenden Unternehmen wird dem Betriebsrat diese Aufgabe zugewiesen. Und damit nicht genug: Besteht kein Betriebsrat, kann der Arbeitgeber entscheiden, dass an seiner Statt die zuständigen Tarifvertragsparteien die Auskunft erteilen. Nur, wenn kein Tarifvertrag besteht oder angewendet wird, wird der Arbeitgeber in die Pflicht genommen.

☹️ Und selbst das Auskunftsrecht soll nur in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten gelten. Dabei werden gerade dort die Vergütungen häufig willkürlich „nach Gutsherrenart“ bestimmt. Nach geltendem Recht sind kleinere Unternehmen jedoch nicht vom Grundsatz der Entgeltgleichheit befreit, daher ist eine verbindliche Prüfung in allen Unternehmen erforderlich.

☹️ Die Regelungen zum **Auskunftsrecht** ermöglichen es außerdem, dass Beschäftigte in tarifgebundenen und tarifanwendenden Betrieben mit wenig aussagekräftigen Auskünften abgespeist werden können, denn:

- Hier soll der Betriebsrat erklären, dass der Tarifvertrag angewendet wird (§ 13 Abs. 4). Hilft dies den Beschäftigten weiter, wenn sie vermuten, der Tarifvertrag könne benachteiligen oder wenn weitere betriebliche Entgeltbestandteile gezahlt werden?
- Ausdrücklich gilt jedoch: „Bei tarifvertraglichen Regelungen besteht insbesondere keine Verpflichtung zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten.“ (§ 18 Abs. 3) Der Betriebsrat soll vielmehr den Median des Entgelts der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in derselben Entgeltgruppe mitteilen (§ 11 Abs. 3). Dieser gibt den Entgeltbetrag an, den die Hälfte der Beschäftigten überschreitet und die andere Hälfte unterschreitet. Er enthält noch keine Informationen darüber, welche Tätigkeiten höher und welche niedriger vergütet werden und durch welche Entgeltbestandteile dies verursacht wird. Diese Information müssten sich Beschäftigte anderweitig beschaffen.
- Unerklärlich bleibt, warum sich die Auskunft auf Vergleichstätigkeiten in **derselben Entgeltgruppe** wie die auskunftsverlangende Beschäftigte beschränken soll. (§ 11 Abs. 3) Dies dürfte in den meisten Fällen nicht weiterhelfen. Denn eine weibliche Küchenhilfe könnte so nicht erfahren, was zum Beispiel ein höher eingruppiertes männlicher Lagerarbeiter erhält - und warum.
- Zusammengefasste statistische Entgeltdaten der männlichen Vergleichsgruppe dürfen Frauen auch nur dann erhalten, wenn in dieser **nicht weniger als sechs Beschäftigte** (!) sind (12 Abs. 2). Gibt es in einem Betrieb z.B. nur fünf männliche Abteilungsleiter oder vier IT-Spezialisten in derselben Entgeltgruppe, würde eine Beschäftigte gar keine Auskünfte über deren Median-Entgelt erhalten.

Aus diesen Gründen wird das Auskunftsrecht nicht die erforderliche Transparenz bringen.

☹️ Wird kein Tarifvertrag angewendet, kann sich die Auskunft auf das **durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt** sowie auf **zwei Entgeltbestandteile** beziehen. Das durchschnittliche Bruttoentgelt sagt als Summe jedoch noch gar nichts über eine mögliche Ungleichbehandlung aus. Denn Entgeltdiskriminierung kann bei jedem einzelnen Entgeltbestandteil vorkommen und muss daher nach geltendem europäischem Recht separat geprüft werden. Die Eingrenzung auf zwei Entgeltbestandteile schränkt die Transparenz weiter erheblich ein.

☹️ Der Arbeitgeber muss die nachgefragte **Vergleichstätigkeit** nicht akzeptieren. Hält er sie „nach den im Unternehmen angewendeten Maßstäben“ nicht für gleich oder gleichwertig, hat er dies „anhand dieser Maßstäbe“ zwar nachvollziehbar zu begründen, doch hier mangelt es an einer geschlechtsneutralen Prüflogik. Will sich z.B. eine Verkäuferin mit einem Kraftfahrer vergleichen, könnte der Arbeitgeber diese angefragte Vergleichstätigkeit ablehnen und dies mit genau den Maßstäben begründen, die als diskriminierend vermutet und deshalb überprüft werden sollen. Stattdessen könnte er seine Auskunft auf eine „seines Erachtens nach“ andere gleiche oder gleichwertige Tätigkeit beziehen. Dies ist schlichtweg absurd.

☹️ Für das Auskunftsrecht gilt generell: Es zeichnet nur ein Bild der Ist-Situation bei der

Entlohnung, liefert aber noch keine Informationen zu seiner Diskriminierungsfreiheit. Die Prüfung, ob für gleiche und (vor allem auch für) gleichwertige Arbeit gleiches Entgelt bezahlt wird, steht noch aus. Und damit stellt sich die Frage: Wer wird diese Prüfung durchführen? Und mit welchen Instrumenten?



Auf diese Frage gibt der Gesetzentwurf eine Antwort, die das Prinzip der Freiwilligkeit bei der Prüfung der Entgeltgleichheit weiter in die Beliebigkeit abdriften lässt: Die Arbeitgeber sollen nämlich „frei in der Wahl von Analysemethoden und Arbeitsbewertungsverfahren“ sein. (§ 18 Abs. 2) Die verpflichtende Zertifizierung der verwendeten Prüfverfahren ist nicht mehr vorgesehen. So könnten Unternehmen ein Entgelt-Testverfahren wählen, das ihnen fälschlicherweise eine diskriminierungsfreie Entlohnung bestätigt. Mit einem daraufhin selbst verliehenen Etikett „faire Entlohnung“ könnten sich Unternehmen rühmen – aber wäre dieses Etikett aussagefähig und vertrauenswürdig?

Unter dem Strich bietet der Gesetzentwurf vielfältige Angebote, Entgeltdiskriminierung zu verschleiern. Für viele Jahre würden Regelungen festgeschrieben, die hinter geltendes Recht zurückfallen und es Frauen erschweren, ihre Rechtsansprüche durchzusetzen. Insofern ist auch nicht zu erwarten, dass Tätigkeiten in der Pflege, Betreuung und frühkindlicher Bildung weiter aufgewertet werden, wie es der Koalitionsvertrag vorsieht. Daher darf ein solches Gesetz nicht in Kraft treten.