

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. Es ist zugleich wesentlicher Bestandteil der grundrechtlich geschützten Gleichberechtigung von Männern und Frauen.

In Deutschland beträgt die statistische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, bezogen auf das durchschnittliche Stundenentgelt, immer noch 21 Prozent (Ost: 8 Prozent/ West: 23 Prozent). Dahinter stehen berufliche Faktoren und erwerbsbiografische Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Nach wie vor verhindern Rollenstereotype bei der Berufswahl, die verbreitete und geringfügige Teilzeit-Erwerbsarbeit von Frauen, unterschiedliche berufliche Chancen auf Grund struktureller Rahmenbedingungen und materieller Anreizwirkungen sowie eine zumeist mittelbare Benachteiligung von Frauen beim Entgelt, dass Lohngerechtigkeit für Frauen in der Praxis verwirklicht ist. Betrachtet man den Lebensverlauf, nimmt die Entgeltlücke zu und mündet in einer hohen geschlechtsspezifischen Lücke bei der eigenständigen Alterssicherung und in entsprechenden Armutsrisiken.

Auch bei gleicher formaler Qualifikation und ansonsten gleichen Merkmalen beträgt der statistische messbare Entgeltunterschied nach Angaben des Statistischen Bundesamtes von 2016 immer noch 7 Prozent. Auch wenn dies nicht mit Entgeltdiskriminierung in dieser Höhe gleichzusetzen ist, so ist dies doch ein klares Indiz dafür, dass die praktische Anwendung des Gebots, gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu zahlen, in jedem Fall nicht erledigt ist.

Der Gesetzgeber ist daher gemäß Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz in der Pflicht, auf die Durchsetzung des Gebots der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern hinzuwirken. Ziel des vorliegenden Gesetzentwurfes ist es deswegen, unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung auf Grund des Geschlechts zu beseitigen. Damit zielt der Gesetzentwurf auch darauf ab, dass Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, anforderungsgerechter vergütet werden.

Der Gesetzentwurf unterstützt damit einen Wandel in der Arbeitskultur. Denn eine stärkere Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist auch ein Gebot der wirtschaftlichen Vernunft. Die Ursachen für die Lohnlücke und deren Beseitigung müssen stärker in Unternehmen und in der öffentlichen Verwaltung beachtet werden. Gleiche Chancen und faires Entgelt stützen dabei die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und machen sie widerstandsfähiger, weil Beschäftigte und Unternehmen deren Potenziale besser ausschöpfen können.

Der Gesetzentwurf zielt im Übrigen darauf ab, die Tarifbindung und Sozialpartnerschaft zu stärken und die Aufgabe der Betriebsräte für die Entgeltgleichheit weiter aufzuwerten, da Studien zeigen, dass die berechnete Entgeltlücke deutlich kleiner ist, wo Tarifverträge gelten und Betriebsräte mitwirken.

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 allen 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, der Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch das ElterngeldPlus sowie mit dem Ausbau und der qualitativen Verbesserung der Kindertagesbetreuung und einer wachsenden Beteiligung des Bundes wurden bereits wesentliche Schritte in Richtung Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern unternommen.

Der vorliegende Gesetzentwurf schließt nun eine weitere Lücke und verbessert den bestehenden Rechtsrahmen für eine umfassende Durchsetzung von Entgeltgleichheit im Sinne „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ zwischen Frauen und Männern in der Praxis und erfasst damit Unternehmen der Privatwirtschaft sowie auch die öffentliche Verwaltung.

Die EU-Kommission hält in ihrer Empfehlung zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer vom 7. März 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 präventiv zu verhindern.

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

1. die Einführung eines individuellen Auskunftsanspruchs für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei gleichzeitiger Stärkung des Betriebsrates bei der Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs,
2. die Aufforderung an Unternehmen ab 500 Beschäftigten verbindlich geregelte betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen, sowie
3. die Einführung einer Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern für Unternehmen mit in der Regel mindestens 500 Beschäftigten, soweit diese nach dem Handelsgesetzbuch lageberichtspflichtig sind.
4. Zur Umsetzung dieser Instrumente werden wesentliche Grundsätze und Begriffe zum Gebot der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit im Gesetz definiert und damit auch der entsprechenden rechtswissenschaftlichen Forderung nach mehr Transparenz der Rechtssituation Rechnung getragen.

Der Gesetzentwurf fördert die Transparenz über Entgeltregelungen und geschlechtsspezifische Entgeltstrukturen, um auch mittelbare, verdeckte Benachteiligungen erkennen und beseitigen zu können. Dies fördert insgesamt eine diskriminierungsfreie Bewertung von Fähigkeiten und Kompetenzen, individuelle Gehaltsverhandlungen auf Augenhöhe sowie eine offene, wertschätzende Unternehmenskultur. Erfahrungen anderer Länder zeigen, dass die Analyse betriebsinterner Entgeltpraktiken häufig zu verbessertem Personalmanagement führt und zu systematischeren Lohnfindungsprozessen beiträgt.

Wo Tarifverträge verbindlich gelten und Betriebsräte mitbestimmen, ist der messbare Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern deutlich geringer als im Durchschnitt. Sozialpartnerschaft und Tarifbindung werden durch den Gesetzentwurf weiter gestärkt:

- Das Gesetz stellt sicher, dass die Verantwortung für eine transparente und faire Lohngestaltung, insbesondere die Arbeitsbewertung, bei den Tarifvertragsparteien bleibt, nimmt diese aber gleichzeitig in die Verantwortung für die Gewährleistung von Entgeltgleichheit.
- Die Aufgaben und Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen werden in Bezug auf die Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern konkretisiert und gestärkt.
- Arbeitgebern und den betrieblichen Interessenvertretungen werden zur Wahrnehmung ihrer sozialpartnerschaftlichen Verantwortung verbindliche Verfahren und Instrumente zur Verfügung gestellt, die ihnen helfen werden, Vergütungsstrukturen zu überprüfen und dem Gebot der Entgeltgleichheit entsprechend zu gestalten.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Zusätzliche Haushaltsausgaben infolge der Durchführung des Gesetzes (Artikel 1 bis 3) sind für den Bund, die Länder und die Kommunen nicht zu erwarten, da keine neuen Einrichtungen, Stellen oder dergleichen geschaffen werden.

Inwiefern sich durch die Ausführung des Artikels 4 Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand ergeben kann nicht eingeschätzt werden.

E. Erfüllungsaufwand

Der durch dieses Gesetz verursachte jährliche Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft und die Verwaltung bemisst sich auf insgesamt 2,9 Millionen Euro.

Tabelle: Zusammenfassung der Ergebnisse des jährlichen Erfüllungsaufwandes je Artikel für die Normadressaten:

Artikel des Regelungsvorhabens	Bürgerinnen und Bürger in Stunden	Wirtschaft in Euro	Verwaltung in Euro
Artikel 1	+88.202	+2.193.750	+308.400
Artikel 2	±0	±0	+423.394
Artikel 3	±0	±0	±0
Summe:	88.202	2.193.750	731.794

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Der gesamte jährliche Erfüllungsaufwand steigt für die Bürgerinnen und Bürger jährlich um circa 88 Tausend Stunden an. Eine Änderung des Sachaufwands tritt nicht ein.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft steigt der jährliche Erfüllungsaufwand insgesamt um rund 2,2 Millionen Euro an. Einmaliger Umstellungsaufwand in Höhe von 70,6 Tsd. wird verursacht.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Für die Wirtschaft werden 7 neue Informationspflichten mit Bürokratiekosten von circa 1,4 Millionen Euro eingeführt.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Auf Bundesebene entsteht zusätzlicher jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 608 Tsd. Euro und einmalige Umstellungskosten von rund 610 Tsd. Euro. Auf Länderebene inkl. Kommunen erhöht sich der jährliche Erfüllungsaufwand um circa 124 Tsd. Euro. Einmalige Umstellungskosten entstehen nicht.

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 Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTransG)
- Artikel 2 Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch
- Artikel 3 Inkrafttreten

Artikel 1

Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern

(Entgelttransparenzgesetz – EntgTransG)

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 Männer 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

A b s c h n i t t 2

I n d i v i d u e l l e V e r f a h r e n z u r Ü b e r p r ü f u n g v o n E n t g e l t g l e i c h h e i t

- § 10 Individueller Auskunftsanspruch
- § 11 Vergleichstätigkeit und Vergleichsentgelt
- § 12 Reichweite
- § 13 Aufgaben und Rechte des Betriebsrates

- § 14 Verfahren bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern
- § 15 Verfahren bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern
- § 16 Öffentlicher Dienst

Abschnitt 3

Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit

- § 17 Betriebliche Prüfverfahren
- § 18 Durchführung betrieblicher Prüfverfahren
- § 19 Beseitigung von Entgeltbenachteiligungen
- § 20 Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen

Abschnitt 4

Berichtspflichten für Arbeitgeber

- § 21 Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit
- § 22 Berichtszeitraum und Veröffentlichung

Abschnitt 5

Evaluation, Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, Übergangsbestimmungen

- § 23 Evaluation
- § 24 Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten
- § 25 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 und Absatz 3, die bei Arbeitgebern nach § 5 Absatz 4 beschäftigt sind, soweit durch dieses Gesetz nichts anderes bestimmt wird.

(2) Die Geltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bleibt unberührt. 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 Männer 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. Insbesondere können arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien ein unterschiedliches Entgelt rechtfertigen, soweit der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet wurde.

§ 4

Feststellung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit, Benachteiligungsfreie Entgeltsysteme

(1) Weibliche und männliche Beschäftigte üben eine gleiche oder 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. Es ist von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen, die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind. Beschäftigte in unterschiedlichen Rechtsverhältnissen nach § 5 Absatz 2 und 3 können untereinander nicht als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden.

(2) 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.

(3) Für tarifvertragliche Entgeltregelungen gilt eine Angemessenheitsvermutung. Tätigkeiten, die aufgrund tarifvertraglicher Regelungen unterschiedlichen Entgeltgruppen zugewiesen werden, werden grundsätzlich nicht als gleichwertig angesehen.

§ 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. Beamtinnen und Beamten des Bundes sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
3. Richterinnen und Richter des Bundes,
4. Soldatinnen und Soldaten,
5. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
6. die in Heimarbeit Beschäftigten sowie die ihnen Gleichgestellten.

(3) Beschäftigte im Sinne des Absatzes 2 sind auch die Beamtinnen und Beamten der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie die Richterinnen und Richter der Länder.

(4) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 2 und Absatz 3 beschäftigen, soweit durch dieses Gesetz nichts anderes bestimmt wird. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(5) Tarifgebundene Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitgeber, die einen Entgelttarifvertrag nach § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes anwenden. Von Satz 1 erfasst werden auch Arbeitgeber, die einen Entgelttarifvertrag aufgrund Tarifgeltung einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes oder aufgrund einer verbindlichen Festsetzung nach § 19 Absatz 3 des Heimarbeitsgesetzes anwenden.

(6) Tarifierende Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitgeber, die im Geltungsbereich eines Entgelttarifvertrages oder Entgelttarifvertrages die tariflichen Regelungen zum Entgelt durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten verbindlich und inhaltsgleich für alle Tätigkeiten und Beschäftigten übernommen haben, für die die tariflichen Regelungen zum Entgelt angewendet werden.

(7) Soweit bei den nach diesem Gesetz vorgesehenen Instrumenten Ausnahmen und Erleichterungen geregelt sind, gelten diese für Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 5 und 6. Das Nähere wird in den Abschnitten 2, 3 und 4 bestimmt.

§ 6

**Aufgaben von Arbeitgebern,
Tarifvertragsparteien und betrieblichen Interessenvertretungen**

(1) Arbeitgeber, Tarifvertragsparteien und die betrieblichen Interessenvertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen. Die Tarifvertragsparteien benennen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne des § 3 und zur Wahrnehmung der Aufgaben nach § 14 Absatz 2.

(2) Arbeitgeber sind verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt zu treffen.

§ 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 die Verjährungsfristen des Bürgerlichen Gesetzbuches.

§ 8

Unwirksamkeit von Vereinbarungen

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

(2) Die Nutzung der in einem Auskunftersuchen erlangten Informationen für die Geltendmachung von Rechten im Sinne dieses Gesetzes darf nicht beschränkt werden.

§ 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. § 16 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bleibt unberührt.

Abschnitt 2

Individuelle Verfahren zur Überprüfung von Entgeltgleichheit

§ 10

Individueller Auskunftsanspruch

(1) Zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne des § 3 haben Beschäftigte Anspruch auf

1. die Information über die Kriterien und Verfahren für die Festlegung des Entgelts nach Maßgabe des § 11 Absatz 2 sowie
2. die Angabe des Entgelts für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) nach Maßgabe des § 11 Absatz 3 und Absatz 4.

(2) Der Anspruch nach Absatz 1 besteht für Beschäftigte nach § 5 Absatz 2 in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber.

(3) Das Auskunftsverlangen hat in Textform zu erfolgen. Vor Ablauf von zwei Jahren können Beschäftigte nicht erneut Auskunft verlangen.

(4) Sonstige Auskunftsansprüche bleiben von diesem Gesetz unberührt.

§ 11

Vergleichstätigkeit und Vergleichsentgelt

(1) Beschäftigte haben im Auskunftsverlangen eine ihres Erachtens nach gleiche oder gleichwertige Tätigkeit zu benennen. Neben dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt können sie Auskunft zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen erfragen.

(2) Die Auskunft zu § 10 Absatz 1 Nummer 1 bezieht sich auf die benannten Entgeltbestandteile sowie auf die eigene Tätigkeit und auf die benannte gleiche oder gleichwertige Tätigkeit sowie deren Vergütung. Soweit die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung auf gesetzlichen Regelungen, auf tarifvertraglichen Entgeltregelungen oder einer bindenden Festsetzung nach § 19 Absatz 3 des Heimarbeitgesetzes beruhen, sind als Antwort auf das Auskunftsverlangen die Nennung dieser Regelungen sowie die Angabe vorzunehmen, wo die Regelungen einzusehen sind, ausreichend. Satz 2 gilt auch im Falle des § 14 Absatz 1 und Absatz 2.

(3) In den Fällen des § 14 erfolgt die Angabe des erfragten Entgelts zu § 10 Absatz 1 Nummer 2 als auf Vollzeitäquivalente hochgerechneter statistischer Median des Entgelts der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in der gleichen Entgeltgruppe wie der oder die auskunftsverlangende Beschäftigte.

(4) In den Fällen des § 15 erfolgt die Angabe zu § 10 Absatz 1 Nummer 2 als auf Vollzeitäquivalente hochgerechneter statistischer Median

1. des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts eines Kalenderjahres,
2. der nach Absatz 1 Satz 2 benannten Entgeltbestandteile

aller Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts, die die jeweilige Vergleichstätigkeit ausüben.

§ 12

Reichweite

(1) Die Auskunftspflicht zu § 10 Absatz 1 erfasst

1. nur Entgeltregelungen, die in demselben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber Anwendung finden,
2. keine regional unterschiedlichen Entgeltregelungen bei demselben Arbeitgeber,
3. keinen Vergleich der Beschäftigtengruppen nach § 5 Absatz 2 Nummer 1 bis 6 untereinander.

(2) Bei der Beantwortung eines Auskunftsverlangens ist der Schutz persönlicher Daten der auskunftsbegehrenden Beschäftigten sowie der vom Auskunftsverlangen betroffenen Beschäftigten zu wahren. Insbesondere ist das Vergleichsentgelt nicht anzugeben, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird. Es ist darüber hinaus sicherzustellen, dass nur die mit der Beantwortung betrauten Personen Kenntnis von den hierfür notwendigen Daten erlangen.

(3) Der Auskunftsanspruch nach § 10 besteht nicht für Beschäftigte nach § 5 Absatz 3.

§ 13

Aufgaben und Rechte des Betriebsrates

(1) Im Rahmen seiner Aufgabe nach § 80 Absatz 1 Nr. 2a des Betriebsverfassungsgesetzes fördert der Betriebsrat die Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern im Betrieb. Dabei nimmt der Betriebsrat insbesondere die Aufgaben nach § 13 Absatz 4, § 14 Absatz 1 und § 15 Absatz 2 wahr. Betriebsverfassungsrechtliche, tarifrechtliche oder betrieblich geregelte Verfahren bleiben unberührt.

(2) Der Betriebsausschuss nach § 27 des Betriebsverfassungsgesetzes oder ein nach § 28 Absatz 1 Satz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes beauftragter Ausschuss nimmt für diesen Zweck sein Einblicksrecht in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter nach § 80 Absatz 2 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes wahr. Er kann mehrere Auskunftsverlangen bündeln und gemeinsam behandeln.

(3) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsausschuss zu diesem Zwecke Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter der Beschäftigten zu gewähren und diese aufzuschlüsseln. Die Entgeltlisten müssen nach Geschlecht aufgeschlüsselt alle Entgeltbestandteile enthalten einschließlich übertariflicher Zulagen und solcher Zahlungen, die individuell ausgehandelt und gezahlt werden.

(4) Der Betriebsrat erklärt schriftlich oder in Textform, ob eine § 5 Absatz 6 entsprechende Anwendung der tariflichen Regelungen zum Entgelt durch den Arbeitgeber erfolgt.

(5) Gesetzliche und sonstige kollektiv-rechtlich geregelte Beteiligungsrechte des Betriebsrates bleiben von diesem Gesetz unberührt. Der Betriebsrat haftet nicht für die von ihm auf Grundlage der vom Arbeitgeber bereitgestellten Listen über die Bruttolöhne und -

gehälter erbrachten Informationen. Mit der Antwort des Betriebsrates ist der Auskunftsanspruch erfüllt. Eine fehlerhafte Informationsübermittlung oder Auskunftserteilung durch den Betriebsrat kann nicht dem Arbeitgeber zugerechnet werden.

§ 14

Verfahren bei tarifgebundenen und tarifyanwendenden Arbeitgebern

(1) Beschäftigte tarifgebundener und tarifyanwendender Arbeitgeber wenden sich für ihr Auskunftsverlangen nach § 10 grundsätzlich an den Betriebsrat. Das nähere Verfahren bestimmt sich nach § 13. Satz 1 gilt nicht, wenn der Arbeitgeber zuvor festgelegt hat, dass Auskunftsverlangen an ihn zu richten sind und darüber die Beschäftigten informiert hat.

(2) Besteht kein Betriebsrat, wenden sich die Beschäftigten grundsätzlich an den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann entscheiden, ob an seiner Stelle die von den zuständigen Tarifvertragsparteien hierfür benannten Vertreterinnen und Vertreter nach § 6 Absatz 1 Satz 2 den Auskunftsanspruch und das Einblicksrecht wahrnehmen. Die Beschäftigten sind über die Entscheidung zu informieren. § 13 Absatz 4 gilt sinngemäß für die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien. Sie unterliegen im Rahmen der Aufgaben nach Satz 2 und 4 der Verschwiegenheitspflicht.

§ 15

Verfahren bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifyanwendenden Arbeitgebern

(1) Beschäftigte nicht tarifgebundener und nicht tarifyanwendender Arbeitgeber wenden sich für ihr Auskunftsverlangen nach § 10 an den Arbeitgeber.

(2) Besteht ein Betriebsrat, wenden sich Beschäftigte der in Absatz 1 genannten Arbeitgeber für ihr Auskunftsverlangen nach § 10 an den Betriebsrat. Das nähere Verfahren bestimmt sich dann nach § 13. Arbeitgeber und Betriebsrat können entscheiden, dass sich Beschäftigte für ihr Auskunftsverlangen an den Arbeitgeber wenden. Die Beschäftigten sind über die Entscheidung zu informieren. Die Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs kann dem Betriebsrat oder dem Arbeitgeber längstens bis zum Beginn der nächsten Amtsperiode des Betriebsrates zugewiesen werden.

(3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die nach § 10 verlangten Auskünfte innerhalb von drei Monaten nach Zugang des Auskunftsverlangens in Textform zu erteilen.

(4) Der Arbeitgeber gibt an, inwiefern die benannte Vergleichstätigkeit überwiegend von Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird. Hält der Arbeitgeber die angefragte Vergleichstätigkeit nach den im Unternehmen angewendeten Maßstäben für nicht gleich oder nicht gleichwertig, hat er dies anhand dieser Maßstäbe nachvollziehbar zu begründen. Dabei sind die in § 4 Absatz 1 und 2 genannten Kriterien zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber hat in diesem Fall seine Auskunft auf eine seines Erachtens nach gleiche oder gleichwertige Tätigkeit zu beziehen.

(5) Unterlässt der Arbeitgeber seine Auskunftspflicht, trägt er im Streitfall die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot im Sinne des § 3 vorliegt.

§ 16

Öffentlicher Dienst

§ 13 gilt auch für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nach § 5 Absatz 2 Nummer 1, 2, 3 und 4 in Dienststellen mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten. An Stelle des Betriebsrates nimmt der Personalrat oder die zuständige Interessenvertretung das Einblicksrecht in die Listen über die Bruttolohn- und Gehaltslisten nach § 68 Absatz 2 Satz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes in Verbindung mit den jeweiligen Spezialgesetzen wahr. § 13 gilt entsprechend.

Abschnitt 3

Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit

§ 17

Betriebliche Prüfverfahren

(1) Öffentliche und private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten sind aufgefordert, mit Hilfe betrieblicher Prüfverfahren ihre Entgeltregelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung mindestens alle fünf Jahre auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne des § 3 zu überprüfen. Nimmt in einem Konzern das herrschende Unternehmen auf die Entgeltbedingungen eines, mehrerer oder aller Konzernunternehmen entscheidenden Einfluss, kann das herrschende Unternehmen das betriebliche Prüfverfahren nach Satz 1 für alle Konzernunternehmen durchführen.

(2) Wird ein betriebliches Prüfverfahren durchgeführt, erfolgt dies in eigener Verantwortung der Arbeitgeber mithilfe verbindlicher Verfahren nach § 18 und unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen.

§ 18

Durchführung betrieblicher Prüfverfahren

(1) In das betriebliche Prüfverfahren sind die Tätigkeiten einzubeziehen, die demselben Entgeltsystem unterliegen, unabhängig davon, welche individualrechtlichen, tariflichen und betrieblichen Rechtsgrundlagen dabei zusammenwirken. Prüfzeitraum ist das letzte vollendete Kalenderjahr.

(2) Betriebliche Prüfverfahren bestehen aus Bestandsaufnahme, Analyse und Ergebnisbericht. Der Arbeitgeber ist unter Berücksichtigung betrieblicher Mitwirkungsrechte frei in der Wahl von Analysemethoden und Arbeitsbewertungsverfahren. Es sind valide statistische Methoden zu verwenden und Daten nach Geschlecht aufzuschlüsseln. Dabei ist der Schutz personenbezogener Daten zu wahren.

(3) Bestandsaufnahme und Analyse erfassen die aktuellen Entgeltregelungen, Entgeltbestandteile und Arbeitsbewertungsverfahren und werten diese und deren Anwendung im Hinblick auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes im Sinne des § 3 aus. Dabei ist § 4 zu beachten. § 12 Absatz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden. Bei tarifver-

traglichen Regelungen besteht insbesondere keine Verpflichtung zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten.

(4) Die Ergebnisse von Bestandsaufnahme und Analyse werden zusammengefasst und betriebsintern veröffentlicht. Mit der betriebsinternen Veröffentlichung beginnt der Fünf-Jahres-Zeitraum nach § 17 Absatz 1.

§ 19

Beseitigung von Entgeltbenachteiligungen

(1) Weisen die Ergebnisse eines betrieblichen Prüfverfahrens Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt auf, sind diese unverzüglich zu beseitigen.

(2) 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.

§ 20

Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen

(1) Die Beschäftigten sind 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 über die Planung des betrieblichen Prüfverfahrens rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und mit ihm zu beraten.

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 A r b e i t g e b e r

§ 21

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

(1) Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die zur Erstellung eines Lageberichts gemäß §§ 264, 289 des Handelsgesetzbuches verpflichtet sind, erstellen einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit, in dem sie

1. ihre Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen sowie
2. Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer sowie ihre grundlegenden Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren

darstellen. Arbeitgeber, die keine Maßnahmen im Sinne des Satzes 1 Nummer 1 und 2 durchführen, begründen dies in ihrem Bericht.

(2) Der Bericht enthält außerdem nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben

1. zu der durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten sowie zur durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten und
2. zur Anzahl der Beschäftigten nach den jeweiligen Entgeltgruppen.

§ 22

Berichtszeitraum und Veröffentlichung

(1) Arbeitgeber gemäß § 21 Absatz 1, die tarifgebunden (§ 5 Absatz 5) oder tarifanwendend (§ 5 Absatz 6) sind und bei denen die Voraussetzungen des § 13 Absatz 4 erfüllt sind, erstellen den Bericht alle fünf Jahre. § 14 Absatz 2 Satz 4 gilt entsprechend. Der Berichtszeitraum erstreckt sich dementsprechend auf fünf Jahre.

(2) Alle anderen Arbeitgeber gemäß § 21 Absatz 1 erstellen den Bericht alle drei Jahre. Der Berichtszeitraum erstreckt sich dementsprechend auf drei Jahre.

(3) Die Angaben nach § 21 Absatz 2 Nummer 1 und 2 beziehen sich nur auf das jeweils letzte Kalenderjahr im Berichtszeitraum. Ab dem zweiten Bericht sind für die genannten Angaben die Veränderungen im Vergleich zum letzten Bericht anzugeben.

(4) Der Bericht nach § 21 ist in dem, dem jeweiligen Berichtszeitraum folgenden, nächsten Lagebericht nach § 289 des Handelsgesetzbuches, aufzunehmen.

A b s c h n i t t 5

Evaluation, Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, Übergangsbestimmungen

§ 23

Evaluation

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend evaluiert ab Inkrafttreten nach Artikel 3 laufend die Wirksamkeit dieses Gesetzes und informiert alle zwei Jahre über die Ergebnisse. Die Evaluation berücksichtigt die Entwicklung des Gebots des gleichen Entgelts für Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in allen Betriebs- und Unternehmensformen und -größen, insbesondere in Betrieben mit nicht mehr als 200 Beschäftigten. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bezieht in die Evaluation die Stellungnahme der Sozialpartner mit ein.

§ 24

Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte des Bundes und die in Unternehmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern zuständigen Beauftragten haben 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.

§ 25

Übergangsbestimmungen

(1) Der Auskunftsanspruch nach § 10 kann erstmals sechs Kalendermonate nach [einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Artikelgesetzes] geltend gemacht werden.

(2) Der Bericht nach § 21 ist erstmals in dem Kalenderjahr zu erstellen, das auf das Kalenderjahr folgt, in dem dieses Gesetzes in Kraft tritt.

(3) Der erste Berichtszeitraum für die Angaben nach § 21 beginnt in dem Kalenderjahr, in dem der [einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Artikelgesetzes] liegt.

Artikel 2

Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Dem § 29 Absatz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, werden folgende Sätze angefügt:

„Die Agentur für Arbeit berät geschlechtersensibel. Insbesondere wirkt sie darauf hin, das Berufswahlspektrum von Frauen und Männern zu erweitern und die Bedeutung für Erwerbsperspektiven und Altersvorsorge zu vermitteln.“

Artikel 3

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 Absatz 1 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 (GG) 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 21 Prozent (Ost: 8 Prozent/West: 23 Prozent, Stand 2016).

Steigende Erwerbsbeteiligung und bessere berufliche Qualifizierung von Frauen haben sich bislang nur geringfügig auf diesen Wert ausgewirkt. Nach wie vor verhindern Rollenstereotype bei der Berufswahl, die verbreitete und geringfügige Teilzeit-Erwerbsarbeit von Frauen, unterschiedliche berufliche Chancen auf Grund struktureller Rahmenbedingungen und materieller Anreizwirkungen sowie eine zumeist mittelbare Benachteiligung von Frauen beim Entgelt, dass Lohngerechtigkeit für Frauen in der Praxis verwirklicht ist.

Dort, wo Tarifverträge gelten und Betriebsräte mitwirken, ist die berechnete Lohnlücke deutlich kleiner. Bereinigt um Personen- und Betriebsmerkmale ergibt sich für Frauen ein Vorteil von 9,2 Prozent, wenn für sie ein Tarifvertrag gilt, gegenüber von Frauen, die keinen Tariflohn beziehen. Bei Männern beträgt der Unterschied nur 6,6 Prozent. Tarifverträge helfen somit, die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern zu verringern. Deshalb wird der vorliegende Entwurf, die Tarifbindung und Sozialpartnerschaft stärken und die Aufgabe der Betriebsräte weiter aufwerten.

Betrachtet man zudem den Lebensverlauf, nimmt die Entgeltlücke zu. Dies mündet am Ende der Erwerbsbiografie in einer hohen geschlechtsspezifischen Lücke bei der eigenständigen Alterssicherung und entsprechenden Armutsrisiken.

Auch bei gleicher formaler Qualifikation und ansonsten gleichen Merkmalen beträgt der statistische messbare Entgeltunterschied nach Angaben des Statistischen Bundesamtes von 2016 immer noch 7 Prozent. Auch wenn dies nicht mit Entgeltdiskriminierung in dieser Höhe gleichzusetzen ist, so ist dies doch ein klares Indiz dafür, dass die praktische Anwendung des Entgeltgleichheitsgebotes weiterhin unbefriedigend ist.

Entgeltdiskriminierung ist mit Methoden der Statistik nicht direkt messbar. Rechtlich nachweisbar ist sie nur im Vergleich von Tätigkeiten und den gezahlten Entgelten.

Die Lohnlücke kann zwar 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 und Tarifbindung festgemacht werden. Damit ist die Lohnlücke aber noch nicht kausal „erklärt“, denn hinter den statistisch messbaren Merkmalen stehen

- Verhaltensmuster von Beschäftigten und Arbeitgebern, die von den Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Berufe, gesellschaftlichen Rollenbildern und Rollenstereotypen sowie durch materielle Anreize geprägt sind,
- darauf aufbauend unterschiedliche berufliche Chancen, Einkommensperspektiven, Förder- und Aufstiegsmöglichkeiten in der betrieblichen Personalpolitik und auf Grund von Arbeitsmarkt- und Branchenentwicklungen, sowie
- die zumeist mittelbare und unbewusste Benachteiligung beim Entgelt, die gerade mit der Bewertung bestimmter beruflicher Tätigkeiten, Teilzeitarbeit, und geringfügiger Beschäftigung, Erwerbspausen oder der Beschäftigung in kleineren Betrieben mit geringer Tarifbindung zusammenhängen kann und durch intransparente Entgeltregelungen und Lohnfindungsprozesse begünstigt wird. Merkmale, die die Lohnlücke statistisch „erklären“, sind demnach selbst Faktoren, die mit Entgeltdiskriminierung verbunden sein können.

Die vielfältigen Ursachen für die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede in Deutschland erfordern eine breite Strategie, die an mehreren Punkten parallel ansetzt. 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 und die Erhöhung der Qualität wird weiterhin und verstärkt auch mit Bundesmitteln 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 werden 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. Gerade in den neuen Bundesländern hat der Mindestlohn zu einer Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke geführt. 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 Unternehmens- und Arbeitskulturen 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 sichtbarer Effekt auf die geschlechtsspezifische Lohnlücke konnte damit aber noch nicht bewirkt werden.

Ein Ziel des Koalitionsvertrages für die 18. Legislaturperiode von CDU, CSU und SPD ist die Aufwertung der Arbeit in Pflege, Betreuung und frühkindlicher Bildung. Diesem Ziel folgt der sich bereits im parlamentarischen Verfahren befindliche Pflegeberufsgesetzesentwurf. Auch stellt der Koalitionsvertrag fest, dass der demografische Wandel zu einer verstärkten Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften im Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich führt. Aus diesem Grund sollen diese Berufe aufgewertet werden. Eine Umsetzung dieser Maßnahmen dient 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 die Bundesagentur für Arbeit verpflichtet, geschlechtersensible Berufsberatung durchführen. Hintergrund ist, dass die Berufs- und Studienfachwahl von jungen Frauen und Männern bis heute von traditionellen Rollenbildern geprägt ist. Der Berufs- und Studienberatung sowie der Berufsorientierung in der Schule kommt daher eine große Bedeutung zu. Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels bei mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Berufen und Sozial-, Bildungs- und Gesundheitsberufen wird eine geschlechtersensible Berufsberatung benötigt. Sie soll auch dazu dienen, dass Berufsspektrum von Frauen und Männern zu erweitern.

Darüber hinaus will die Bundesregierung eine Initiative gemeinsam mit den Tarifpartnern starten, „um die Muster von struktureller Entgeltungleichheit in Tarifverträgen zu erkennen und zu überwinden“.

Der vorliegende Entwurf eines zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern leistet zudem einen Beitrag zum Ziel der Bundesregierung, im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie die statistische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern von den derzeit 21 Prozent bis 2030 auf 10 Prozent zu senken.

Die Gleichstellung von Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt ist eine wesentliche Rahmenbedingung für nachhaltiges Wirtschaftswachstum, Wohlstand und Wettbewerbs-

fähigkeit. Der EU-Rat für Beschäftigung im Juni 2014 zog eine entsprechende Schlussfolgerung und betonte außerdem: „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.

Der Bericht der Europäischen Kommission über die Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG¹⁾ 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 als eine Schlussfolgerung aus ihrem Bericht die Transparenz in den Mittelpunkt: „Ein höheres Maß an Transparenz kann geschlechtsabhängige Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen in den Vergütungsstrukturen eines Unternehmens offenlegen.“²⁾

Größere Transparenz bei der Vergütung von Arbeit gibt Impulse für die Verringerung von Entgeltunterschieden auf betrieblicher Ebene. Damit können geschlechtsspezifische Verzerrungen und Diskriminierungen bei den Entgeltregelungen oder in 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.

Mehr Transparenz über Entgelte und Entgeltregelungen schafft 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 derartiges nachhaltiges Personalmanagement, das Lohngerechtigkeit und Chancengleichheit fokussiert, hat in einer modernen Arbeitswelt einen hohen Stellenwert.

Der vorhandene Rechtsrahmen kann das Gebot gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit von Frauen und Männer in der Praxis nicht umfassend gewährleisten. 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 einer 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 durchgreifender, legislativer Schritte bedarf. Die Betrachtung der Entgelte von Frauen und Männern im Unternehmen und in der Verwaltung ist damit ein sinnvolles und notwendiges Instrument. Arbeitgeber und betriebliche Interessenvertretungen sollen durch die mit dem Gesetz bereitgestellten Instrumente in ihrer sozialpartnerschaftlichen Verantwortung gestärkt werden, indem sie das Prinzip

¹⁾ COM(2013) 861 final.

²⁾ 2014/124/EU: Empfehlung der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz.

„gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ zum Thema machen und damit als Aufgabe aller Akteure im Betrieb wahrnehmen. Zusammen mit dem Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Führungspositionen soll das Entgelttransparenzgesetz einen Wandel in der Unternehmens- und Arbeitskultur anstoßen.

Entgelttransparenz wird dabei nicht als „Offenlegung aller Gehälter“ missverstanden, sondern als Transparenz über Entgeltregelungen und Entgeltpraxis:

- Entgelttransparenz unter Wahrung des Datenschutzes 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.³⁾

III. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

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

1. die Einführung eines individuellen Auskunftsanspruchs für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigte bei gleichzeitiger Stärkung des Betriebsrates bei der Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs,
2. die Aufforderung an Unternehmen ab 500 Beschäftigten verbindlich geregelte betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen, sowie
3. die Einführung einer Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern für Unternehmen mit in der Regel mindestens 500 Beschäftigten, die nach dem Handelsgesetzbuch lageberichtspflichtig sind.

Für die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes ist ein einheitliches Verständnis für die dem Entgeltgleichheitsgebot zugrunde liegenden Begriffe notwendig. Dieses ist erforderlich, damit die im Gesetz vorgesehenen Instrumente ihre korrekte Anwendung erfahren. Dies dient letztlich der Anwendungsfreundlichkeit.

Der Gesetzentwurf sieht daher auch die Definition zentraler Grundsätze und Begriffe vor. 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 auf Grund des Geschlechts,
- die EU-konforme Definitionen der Begriffe Entgelt sowie gleicher und gleichwertiger Arbeit

³⁾ vgl. EAVA 4/2013, S. 21.

- Kriterien und allgemeine Maßstäbe für geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung und geschlechtsneutrale Entgeltsysteme.

Mit der Definition zentraler Begriffe und Benennung allgemeiner Maßstäbe wird auch eine Empfehlung 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 die Beschäftigten 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 würden.“⁴

Die Einführung des Entgelttransparenzgesetzes wird begleitet durch eine gesetzliche Konkretisierung und Stärkung der Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen in Bezug auf die Gleichstellung und die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Die betrieblichen Interessenvertretungen sollen entsprechend ihrer Mitverantwortung als betriebliche Sozialpartner 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 Aufgaben und Pflichten soll daher auf die besondere Bedeutung der Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer hingewiesen werden. Es ist eine enge Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen bei dem individuellen Auskunftsanspruch sowie bei den betrieblichen Prüfverfahren vorgesehen.

a) Einführung eines individuellen Auskunftsanspruchs für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigte bei gleichzeitiger Stärkung des Betriebsrates bei der Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs

Für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten wird ein individueller Auskunftsanspruch eingeführt. Damit erhalten mehr als 14 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nun das Recht zu erfahren, nach welchen betrieblichen Kriterien und Verfahren ihr Entgelt festgelegt wurde und wie sie mit diesem Entgelt im Verhältnis zu vergleichbaren Tätigkeiten stehen. Die Einführung eines individuellen Auskunftsanspruchs dient dem Zweck, die Durchsetzung des Anspruchs auf gleichen Lohn für gleiche oder 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 eine Unterstützung bieten, um das Informationsdefizit der Beschäftigten in Bezug auf das Entgelt abzubauen. Beschäftigte können nunmehr in Betrieben ab 200 Beschäftigten Auskunft über die Kriterien und Maßstäbe zur Festlegung des eigenen Entgelts verlangen sowie Informationen über eine vergleichbare Tätigkeit und deren Entgelt.

⁴ 2014/124/EU: Empfehlung der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz.

Der Gesetzentwurf unterscheidet beim Auskunftsanspruchsverfahren danach, ob in Betrieben ein Betriebsrat besteht und ob ein Entgelttarifvertrag gilt.

- In tarifgebundenen Betrieben und in Betrieben, die verbindlich einen Entgelttarifvertrag anwenden, sollen die Beschäftigten ihren individuellen Auskunftsanspruch über die Betriebsräte wahrnehmen, wobei dem Arbeitgeber ein Wahlrecht für die Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs zugestanden wird.
- In Betrieben ohne Betriebsrat und ohne Tarifvertrag kann sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer direkt an den Arbeitgeber wenden, um Auskunft über Gehalt zu bekommen.
- Wo es keinen Betriebsrat, aber einen Tarifvertrag gibt, übernehmen hierfür der Arbeitgeber oder, wenn dieser so entscheidet, die von den Tarifparteien benannten Vertreterinnen und Vertreter die Aufgabe, den Auskunftsanspruch wahrzunehmen.
- Der Auskunftsanspruch besteht entsprechend auch im öffentlichen Dienst. Allein die Beamtinnen und Beamten der Länder und der Kommunen sind mangels Gesetzgebungskompetenz ausgenommen.

Grundsätzlich kann sich der oder die Beschäftigte alle zwei Jahre nach den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für das eigene Entgelt und für eine vergleichbare Tätigkeit erkundigen. Darüber hinaus erhält er oder sie Auskunft über ein Vergleichsentgelt – entweder der Median des Entgelt von mindestens sechs Beschäftigten in vergleichbarer Tätigkeit oder als Median in der gleichen tariflichen Entgeltgruppe.

Der Auskunftsanspruch hilft den Beschäftigten dabei, eine Einschätzung über eventuell vorhandene geschlechtsspezifische Benachteiligungen treffen zu können, auch unter Beteiligung des Betriebs- oder Personalrates im Rahmen des Beschwerderechts, und z.B. ihre Position in Gehaltsverhandlungen zu verbessern. Allgemeine statistische Angaben, die keine Rückschlüsse auf den zu beurteilenden Einzelfall zulassen, würden dafür nicht ausreichen. Demnach wäre zum Beispiel allein die Information über die Lohnlücke im Betrieb oder über betriebliche Entgeltstrukturen nicht zielführend.

Mit der Etablierung des Auskunftsanspruches für die Beschäftigten wird nicht zuletzt ein Vorschlag der Europäischen Kommission zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes aufgegriffen.

b) Aufforderung an Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, verbindlich geregelte betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen

Die im Koalitionsvertrag angesprochene Beseitigung erwiesener Entgeltdiskriminierung setzt die Bestandsaufnahme und die Analyse betrieblicher Entgeltstrukturen voraus. Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten werden dazu aufgefordert, betriebliche Prüfverfahren alle fünf Jahre durchzuführen. Ein Unternehmen kann damit nach innen und außen signalisieren, dass es sich für eine faire Entgeltstruktur stark macht.

Der Gesetzentwurf gibt inhaltliche Mindestanforderungen für betriebliche Prüfverfahren vor. Die Arbeitgeber sind darauf aufbauend grundsätzlich frei in der Wahl von Instrumenten und Methoden sowie insbesondere des zugrunde gelegten Bewertungssystems, soweit sie den allgemeinen Bestimmungen des Entgeltgleichheitsgebotes entsprechen.

Mit betrieblichen Prüfverfahren wird die Anwendung die bei dem Arbeitgeber verwendeten Entgeltsysteme im Hinblick auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes überprüft. Die Ergebnisse sind betriebsintern zu veröffentlichen.

Erwiesene Entgeltdiskriminierung ist schon nach geltendem Recht zu beseitigen. Insofern gilt dies naturgemäß für Entgeltdiskriminierungen, die auf Grund des betrieblichen Prüfverfahrens festgestellt wurden. 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.

c) Einführung einer Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern für Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die nach dem Handelsgesetzbuch lageberichtspflichtig sind

Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten werden verpflichtet, regelmäßig in ihrem Lagebericht nach dem Handelsgesetzbuch über ihre Maßnahmen zur Gleichstellungen von Frauen und Männern und zur Entgeltgleichheit zu berichten. Diese Offenlegungspflicht wird ergänzt durch nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zu Beschäftigung und Entgelten.

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber müssen dieser Pflicht künftig alle drei Jahre nachkommen, tarifgebundene Arbeitgeber alle fünf Jahre.

Mit der Einführung einer Berichtspflicht unterstreicht der Gesetzentwurf, dass die Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit bedeutende Fragen der Unternehmenspolitik darstellen, die als Teil einer in die Zukunft gerichteten Personalpolitik den Erfolg eines Unternehmens maßgeblich beeinflussen. Die Berichtspflicht dient dabei ebenfalls dem Ziel Transparenz herzustellen. Die Auseinandersetzung mit Entgeltgleichheit kann Anlass für Maßnahmen zur Überprüfung betrieblicher Entgeltstrukturen im Unternehmen sein.

Weitere Inhalte des Artikelgesetzes

Das Artikelgesetz wird zudem einen Beitrag zur Überwindung von Rollenstereotypen bei der Berufswahl leisten. Dies erfolgt durch die Stärkung der geschlechterbewussten Berufsberatung (junger) Frauen und Männer.

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 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.

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, da 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.

V. Gesetzgebungskompetenz

Die Kompetenz für eine bundesgesetzliche Regelung zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes (Artikel 1) 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst der Länder und Kommunen, soweit durch das Gesetz rein arbeitsrechtliche Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst geregelt werden (u.a. Axer, in: Bonner Kommentar, GG, Artikel 74 Rn. 19; Oeter, in: v. Mangoldt/Klein/Starck, GG, 6. Aufl. 2010, Artikel 74 Rn. 101; Seiler, in: Epping/Hillgruber, GG, 2. Aufl. 2013, Artikel 74 Rn. 51; Schnapauß, in: Hömig, GG, 10. Aufl. 2013, Artikel 74 Rn. 11 m.w.N.; Pieroth, in: Jarass/Pieroth, GG, 13. Aufl. 2014, Artikel 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 das Arbeitsentgelt 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 Beschäftigten der Länder und Kommunen.

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

Eine Zustimmungspflicht ergibt sich nicht aus Artikel 84 Absatz 1 Satz 5 GG. Maßgeblich ist dort der Begriff des Verwaltungsverfahrens. Verwaltungsverfahren in diesem Sinne bedeutet eine Ausführung in verwaltungsmäßiger Weise bedeutet, also exekutives Handeln (vgl. z.B. BeckOK GG/Suerbaum GG Art. 83 Rn. 14). Zur Auslegung des grundgesetzlichen Begriffs des Verwaltungsverfahrens kann zudem die einfachgesetzliche Regelung des § 9 VwVfG herangezogen werden. Im Entgelttransparenzgesetz kommt es gerade nicht auf eine nach außen gerichtete Tätigkeit an. Es spricht die Länder nicht als Träger öffentlicher Verwaltung an, sondern in ihrer Funktion als öffentliche Arbeitgeber.

Auch aus Artikel 104a Absatz 4 GG ergibt sich keine Zustimmungsbedürftigkeit. Der in § 7 Entgelttransparenzgesetz geregelte Erfüllungsanspruch auf ein benachteiligungsfreies Entgelt und eine Angleichung „nach oben“ kann eine finanzielle Mehrbelastung der Länder als öffentliche Arbeitgeber zur Folge haben. Allerdings begründet das Gesetz diesen Anspruch nicht. Der Anspruch auf ein benachteiligungsfreies Entgelt besteht bereits zuvor. Auch begründet § 7 nicht erstmalig einen Erfüllungsanspruch, denn auch dieser existiert bereits (siehe Einzelbegründung zu § 7).

Die Änderung des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch (Artikel 2) 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 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 auf-

grund 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 fünf Prozent 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“⁵⁾ 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 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 Entgeltgleichheitsgrundsatzes bringen sollen.⁶⁾ Darin sieht die Europäische Kommission auf Grund der mangelnden Transparenz der Vergütungssysteme sowie 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 auf Grund 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) – EMRK,
- 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),

⁵⁾ KOM (2010) 78 final.

⁶⁾ KOM (2014) 1405 final.

- 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 ihren Artikeln 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 (CEDAW) 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 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 Lohnbegriffs 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-Abkommens 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 zu sensibilisieren.

Auch auf Ebene des Europarates wurden völkerrechtlich verbindliche Standards geschaffen, die das Recht auf Gleichbehandlung ohne Diskriminierung auf Grund 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.

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 Rechtsvereinheitlichung, indem das bislang über mehrere Gesetze, Richtlinien und die europäische Rechtsprechung verstreute Entgeltgleichheitsgebot an einer Stelle gebündelt wird. Dies dient der Verständlichkeit in Bezug auf die Reichweite des Entgeltgleichheitsgebotes und unterstützt seine wirksamere Durchsetzung. Im Übrigen ist die Bündelung der Vorgaben zum Entgeltgleichheitsgebot wesentlich für die Anwendbarkeit der weiteren Regelungen des Gesetzes.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Mit dem Gesetz wird ein wichtiger gesellschaftspolitischer Beitrag geleistet. Die Bundesregierung fördert damit nachhaltig

- Gleichberechtigte Chancen und Teilhabe von Frauen und Männern in der Arbeitswelt,
- eine personelle Diversität in der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst,
- eine Veränderung der Unternehmenskultur hin zu mehr Arbeitnehmerfreundlichkeit und Flexibilität,
- insgesamt den Abbau gleichstellungspolitischer Lücken,
- eine bessere Unternehmens- und Verwaltungsführung (corporate und public governance) sowie
- die nationale und internationale Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.

Mit dem Gesetzentwurf werden explizit gleichstellungspolitische Ziele verfolgt: Mit seinen Regelungen soll den Benachteiligungen von Frauen entgegengewirkt werden, gleichzeitig geht es um die Ermutigung von Männern, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für sich in Anspruch zu nehmen. Damit wird auch eine partnerschaftliche Aufteilung von Familie und Beruf, die viele junge Menschen wünschen, gefördert.

Die Gesetzesformulierungen wurden bewusst geschlechtsneutral formuliert, um das Gesetz auch auf die Fälle anwenden zu können, in denen männliche Arbeitnehmer einer Entgeltbenachteiligung unterliegen. Es wird auf diese Weise vermieden, dass es künftigen Entwicklungen angepasst werden muss.

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

Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand bestehen nicht.

4. Erfüllungsaufwand

4.1. Auswirkungen des Artikels 1 (Entgelttransparenzgesetz)

Der durch Artikel 1 dieses Gesetz verursachte jährliche Erfüllungsaufwand bemisst sich auf etwa 2,6 Millionen Euro pro Jahr. Der einmalige Erfüllungsaufwand beläuft sich auf circa 70,6 Tsd. Euro.

Tabelle 1.1: Zusammenfassung der Ergebnisse – Änderung des Erfüllungsaufwands

Erfüllungsaufwand	Normadressat		
	Bürger	Wirtschaft	Verwaltung
Einmalig	±0 Stunden		
	±0 Euro	±70.692 Euro	±0 Euro
Jährlich	±88.202 Stunden	+2.193.750 Euro	+308.400 Euro

	±0 Euro
--	---------

4.1.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Durch das Entgelttransparenzgesetz (Artikel 1) wird eine Vorgabe für Bürgerinnen und Bürger neu eingeführt. Tabelle 1.2 listet diese auf und gibt die Erfüllungsaufwandsänderung wieder. Insgesamt steigt der jährliche Zeitaufwand des Normadressaten um rund 88,2 Tsd. Stunden an. Sachkosten werden durch das EntgTransG nicht verursacht. Ein einmaliger Erfüllungsaufwand wird für die Bürgerinnen und Bürger nicht erwartet.

Tabelle 1.2: Erfüllungsaufwandsänderung der Bürger durch das Entgelttransparenzgesetz (Artikel 1)

Lfd.-Nr.	Paragraf im EntgTransG	Bezeichnung der Vorgabe	Jährlicher Zeitaufwand in Stunden	Jährliche Sachkosten in Euro
1	§ 10, 16	Auskunftsverlangen über Entgeltbelange	88.202	±0
		Summe:	+88.202	±0

Vorgabe 1: Auskunftsverlangen über Entgeltbelange, § 10 EntgTransG, § 16 Entg-TransG

§ 10 räumt Beschäftigten in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten das Recht ein, Auskunft über Entgeltbelange zu verlangen. Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in Dienststellen mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten können auch ein Auskunftsverlangen geltend machen. Näher bestimmt ist in § 10 Absatz 3, dass die Beschäftigten diese Anfrage in der Regel höchstens alle zwei Jahre stellen werden. Des Weiteren geht das BMFSFJ davon aus, dass 1 Prozent der Beschäftigten ein entsprechendes Auskunftsverlangen stellen wird.

Privatwirtschaft

Zur Herleitung der jährlichen Anfragen aus der Privatwirtschaft wird auf das Unternehmensregister des Statistischen Bundesamts zurückgegriffen. Demnach sind in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten ca. 14,055 Mio. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen tätig. Davon werden nach Schätzung des BMFSFJ 1 Prozent tatsächlich Auskunft über Entgeltbelange verlangen. Die für Vorgabe 1 relevante Fallzahl beziffert sich damit auf 70.275 Auskunftsverlangen im Jahr (=14,055 Mio.*0,01/2)

Öffentlicher Dienst

Zur Abschätzung der jährlichen Anfragen aus dem öffentlichen Dienst sind zunächst Angaben zur Beschäftigtenzahl in Behörden ab 200 Beschäftigten, getrennt nach Beschäftigungsbereichen notwendig. Es gibt keine Quelle um die Anzahl der Behörden in Deutschland zu bestimmen, ferner gibt es keine Informationen darüber, wie viele Beschäftigte die Behörden haben. Dies gilt sowohl für die Bundes-, als auch für die Landes- und Kommunalebene. Aus diesem Grund wird zur Abschätzung auf die Verteilung der Beschäftigten auf Unternehmensgrößenklassen in der Privatwirtschaft zurückgegriffen. In der Privatwirtschaft sind laut Unternehmensregister des Statistischen Bundesamtes insgesamt 31,318 Mio. sozialversicherungspflichtige und geringfügig Beschäftigte tätig, davon ca. 45 Prozent (14,055 Mio. Beschäftigte) in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten. Es werden nun zwei Annahmen getroffen. Zum einen wird unterstellt, dass die Verteilung der Beschäftigten in den Unternehmen in etwa der in den Landesbehörden entspricht. Zum anderen verschieben sich die Verhältnisse auf Bundesebene um 10 Prozentpunkte in Richtung große Behörden und auf kommunaler Ebene 20 Prozentpunkte in Richtung kleine Behörde. Zusammengefasst wird davon ausgegangen, dass auf Bundesebene 55 Prozent der Beschäftigten in Behörden mit mehr als 200 Mitarbeitern tätig sind, auf Landesebene 45 Prozent und auf kommunaler Ebene 25 Prozent.

Die Beschäftigtenzahlen des öffentlichen Dienstes nach Beschäftigungsbereichen werden der Publikation des Statistischen Bundesamtes „Personal des öffentlichen Dienstes, Fachserie 14 Reihe 6 – 2015“ entnommen. Die folgende Tabelle zeigt die Beschäftigtenzahlen nach Beschäftigungsbereichen insgesamt und geschätzt in Behörden mit mehr als 200 Beschäftigten.

Beschäftigungsbereiche	Insgesamt		Behörden mehr als 200 Beschäftigten	
	Beamte und Beamtinnen, Soldatinnen und Soldaten	Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen	Beamte und Beamtinnen, Soldatinnen und Soldaten	Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
Bundesebereich	345.700	143.700	190.135	79.035

Landesbereich	1.273.300	1.073.600	572.985	483.120
Kommunaler Bereich	186.100	1.253.400	46.525	313.350

Quelle: „Personal des öffentlichen Dienstes, Fachserie 14 Reihe 6 – 2015“, grau-hinterlegte Spalten eigene Berechnung, siehe Annahmen im Text.

Auskunft können in der Bundesverwaltung entsprechend § 16 EntgTransG Beamtinnen und Beamte, Soldatinnen und Soldaten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Behörden mit mehr 200 Beschäftigten verlangen. Unter der Annahme, dass 1 Prozent der Beschäftigten dies tatsächlich tun und die Anfrage alle 2 Jahre gestellt werden kann, ergibt sich als jährliche Fallzahl aus der Bundesverwaltung 1.346 $(=(190.135+79.035)*0,01/2)$. Im Landes- und im kommunalen Bereich regelt das Gesetz den Auskunftsanspruch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hier kommen noch einmal als jährliche Fallzahlen hinzu 2416 Anfragen aus dem Landesbereich $(=483.120*0,01/2)$ und 1565 Anfragen aus dem kommunalen Bereich $(=313.350*0,01/2)$ hinzu. Damit wird die jährliche Fallzahl aus dem öffentlichen Dienst auf 4871 beziffert.

Die Fallzahlen aus der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst belaufen sich zusammengekommen auf 75.602, was die Fallzahl für diese Vorgabe ist.

Die Antragsstellung wird erwartungsgemäß pro Fall einen Zeitaufwand von 70 Minuten verursachen. Dieser setzt sich aus folgenden Standardaktivitäten des eingangs genannten Leitfadens zusammen:

- Vertraut machen (Komplexität = mittel): 5 Min.
- Beratung in Anspruch nehmen (Komplexität = mittel): 30 Min.
- Daten und Informationen sammeln (Komplexität = komplex): 20 Min.
- Schriftstück aufsetzen (Komplexität = komplex): 13 Min.
- Übermitteln (Komplexität = mittel): 2 Min.

Da die Übermittlung auch elektronisch erfolgen kann, werden keine zusätzlichen Sachkosten, etwa in Form von Portokosten, angesetzt.

Das Auskunftsverlangen nach § 10 und § 16 verursacht für die Bürgerinnen und Bürger jährlich einen Zeitaufwand von ca. 88,2 Tsd. Stunden.

Jährlicher Erfüllungsaufwand:

Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Zeitaufwand in Stunden	Sachkosten in Euro
75.602	70	88.202	0

4.1.2. Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für den Normadressaten Wirtschaft werden durch das EntgTransG 10 Vorgaben neu eingeführt, wovon 9 Vorgaben Informationspflichten darstellen.

Insgesamt erhöht sich der jährliche Erfüllungsaufwand der Wirtschaft durch alle 10 Vorgaben um rund 2,2 Millionen Euro. Davon entfallen jährlich rund 1,4 Millionen Euro auf Bürokratiekosten aus 7 Informationspflichten. Ein einmaliger Erfüllungsaufwand wird erwartungsgemäß von 70,6 Tsd. Euro anfallen.

Eine genaue Darstellung der Erfüllungsaufwandsänderungen kann Tabelle 1.3 entnommen werden.

Tabelle 1.3: Erfüllungsaufwandsänderung der Wirtschaft durch das Entgelttransparenzgesetz (Artikel 1)

Lfd.-Nr.	Art der Vorgabe	Paragraf im EntgTransG	Bezeichnung der Vorgabe	Jährliche Personalkosten in Euro	Jährliche Sachkosten in Euro	Jährlicher Erfüllungsaufwand in Euro
1	Informationspflicht	§ 6 Absatz 1	Benennung Ansprechpartner bei Tarifvertragsparteien	±0	±0	±0
2	Informationspflicht	§ 13 Absatz 4, § 14 Absatz 2	Erklärung der Übernahme von tariflichen Entgeltregelungen	±0	±0	±0
3	Informationspflicht	§ 14 Absatz 1, § 15 Absatz 2	Information an Beschäftigte bzgl. Adressaten des Auskunftsverlangens, § 14 Absatz 1, § 15 Absatz 2	+5.840		+5.840
4	Informationspflicht	§ 14 Absatz 1, § 15 Absatz 2	Auskunft an Beschäftigte über Entgeltbelange durch Betriebsrat	+323.330	±0	+323.330
5	Informationspflicht	§ 14 Absatz 3	Auskunft an Beschäftigte über Entgeltbelange durch Tarifpartnerorganisationen	+75.661	±0	+75.661
6	Informationspflicht	§ 15 Absatz 1, Absatz 2	Auskunft an Beschäftigte über Entgeltbelange durch Arbeitgeber	+244.989	±0	+244.989
7	Weitere Vorgabe	§ 17, § 18	Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens	+817.614	±0	+817.614
8	Informationspflicht	§ 20 Absatz 1	Information der Beschäftigten über Durchführung und Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens	+4.997	±0	+4.997
9	Informationspflicht	§ 20 Absatz 2	Unterrichtung des Betriebsrats über Planung und Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens	+4.521	±0	+4.521

10	Informationspflicht	§ 21, § 22	Erstellung des Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit und Integration in Lagebericht	+716.798	±0	+716.798
			Summe:	+2.193.750	±0	+2.193.750
			davon aus Informationspflichten:	+1.376.136	±0	+1.376.136

Vorgabe 1: Benennung von Vertreterinnen und Vertretern aus Tarifvertragsparteien § 6 Absatz 1 EntgTransG

Die Tarifvertragsparteien benennen für ihren Zuständigkeitsbereich Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes und zur Erklärung der Übernahme von Tarifverträgen sowie zur Erfüllung des Auskunftsverlangens. Dies führt zu einem einmaligen Umstellungsaufwand. Der jährliche Mehraufwand entsteht aus den Kosten zur Benennung von Vertreterinnen und Vertretern von Tarifvertragsparteien, die neue Tarifverträge abschließen. Dies ist laut BMAS in den letzten 5 Jahren zwischen 15 und 38 der Fall gewesen. Aufgrund der geringen Fallzahl kann dieser jährliche Mehraufwand vernachlässigt werden.

Genauere Angaben zur Anzahl von Tarifvertragsparteien in Deutschland liegen nicht vor und müssen deshalb geschätzt werden. Tarifvertragsparteien sind Parteien, die einen Tarifvertrag abschließen. Diese sind insbesondere Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Auf Seiten der Arbeitgeber ist die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeber (BDA) die Dachorganisation für 50 Bundesfachverbände. Diese werden als Tarifvertragsparteien für die Arbeitgeberseite angesehen und benennen jeweils einen Ansprechpartner. Auf Seiten der Gewerkschaft gibt es den Deutschen Gewerkschaftsbund mit acht DGB-Gewerkschaften, die wiederum mehrheitlich auf Landesebene untergliedert sind und Tarifverträge abschließen. Daneben gibt es den DBB Beamtenbund und Tarifunion mit wiederum 43 Mitgliedsgewerkschaften. Auch die 9 tariffähigen Einzelgewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbunds Deutschland haben Ansprechpartner zu benennen.

Insgesamt ergibt sich eine Fallzahl von 214 Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern bei den Tarifvertragsparteien.

Für die Benennung von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern bei Tarifvertragsparteien müssen sich diese zunächst mit der Informationspflicht vertraut machen, in einer internen Sitzung wird der oder die Ansprechpartnerin benannt und abschließend über die Internetseite der Tarifvertragspartei öffentlich bekannt gemacht. Insgesamt wird basierend auf der Zeitwerttabelle Wirtschaft im Anhang des Leitfadens zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands in Regelungsvorhaben der Bundesregierung ein Zeitaufwand von 46 Minuten angesetzt:

- Einarbeitung in die Informationspflicht (Komplexität = mittel)= 15 Min.
- Interne Sitzung (Komplexität = mittel): 30 Min.
- Datenübermittlung und Veröffentlichung (Komplexität = einfach): 1 Min.

Es wird davon ausgegangen, dass Beschäftigte mit mittlerem Qualifikationsniveau die Aufgabe wahrnehmen. Der mittlere Lohnsatz für Beschäftigte mittlerer Qualifikation wird mittels des eingangs erwähnten Leitfadens auf 30,90 Euro beziffert. Der einmalige Umstellungsaufwand beträgt ca. 5 Tsd. Euro.

Einmaliger Erfüllungsaufwand

Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
214	46	30,90	5.070	0

Vorgabe 2: Erklärung der Übernahme von tariflichen Entgeltregelungen, § 13 Absatz 4, § 14 Absatz 2 EntgTransG (Informationspflicht)

Tarifanwendende Arbeitgeber, die tarifvertragliche Regelungen zum Entgelt verbindlich und inhaltsgleich übernehmen, unterfallen wie tarifgebundene Arbeitgeber der Privilegierung beim Auskunftsanspruch nach § 14, wenn die Übernahme entweder durch den Betriebsrat (§ 13 Absatz 4) oder falls kein Betriebsrat vorhanden, von den zuständigen Tarifvertragsparteien (§ 14 Absatz 2) geprüft und erklärt wird. Diese Pflicht führt nach Inkrafttreten des Gesetzes zu einem einmaligen Umstellungsaufwand für alle nicht tarifgebundenen Arbeitgeber, auf die diese Regelung zutrifft. Der jährliche Mehraufwand entsteht durch die jährliche Anzahl an Arbeitgebern, die neu in den Geltungsbereich des Gesetzes kommen. Also jenen Arbeitgebern, die über die Schwelle von 200 Beschäftigten kommen. Aufgrund der geringen Fallzahl kann dieser jährliche Mehraufwand vernachlässigt werden.

Genauere Angaben über die Anzahl von Arbeitgebern, die verbindlich und inhaltsgleich tarifvertragliche Regelungen zum Entgelt übernehmen, liegen nicht vor. Auf der Basis des Unternehmensregisters des Statistischen Bundesamtes und Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel werden die Fallzahlen approximiert. Insgesamt verzeichnet das Unternehmensregister in der Größenklasse mehr als 200 Beschäftigten ca. 18.470 Unternehmen⁷. Auswertungen des IAB-Betriebspanel 2013 zeigen, dass ca. 15 Prozent der Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten nicht tarifgebunden sind, sich aber an einem Tarifvertrag orientieren. Approximativ sind von den 18.470 Unternehmen mit 200 und mehr Beschäftigten ca. 2770 Unternehmen nicht tarifgebunden, orientieren sich aber an einem Tarifvertrag. Diese 2770 Unternehmen stellen eine Obergrenze für die Anzahl an Arbeitgebern dar, die tarifvertragliche Regelungen zum Entgelt verbindlich und inhaltsgleich übernehmen (tarifanwendende Arbeitgeber). Weitere Auswertungen des IAB-Betriebspanel zeigen, dass knapp die Hälfte dieser Unternehmen über einen Betriebsrat verfügt, der die Übernahme nach § 13 Absatz 4 erklärt (Fallgruppe A: 1385). In der anderen Hälfte der Unternehmen wird die Übernahme durch das Tarifpartnergremium erklärt (Fallgruppe B: 1385).

Für die Prüfung und Erklärung der verbindlichen und inhaltsgleichen Übernahme tarifvertraglicher Regelungen zum Entgelt müssen sich die Betriebsrat bzw. die Tarifpartnergremien mit Informationspflichten vertraut machen und Informationen beschaffen sowie auswerten. Insgesamt wird basierend auf der Zeitwerttabelle Wirtschaft im Anhang des Leitfadens zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands in Regelungsvorhaben der Bundesregierung ein Zeitaufwand von 46 Minuten angesetzt:

- Einarbeitung in die Informationspflicht (Komplexität = mittel)= 15 Min.
- Beschaffung von Daten (Komplexität = mittel): 15 Min.
- Aufbereitung der Daten (Komplexität = mittel)= 15 Min.
- Datenübermittlung und Veröffentlichung (Komplexität = einfach): 1 Min.

Es wird davon ausgegangen, dass Beschäftigte mit mittlerem Qualifikationsniveau die Erklärung vornehmen. Der mittlere Lohnsatz für Beschäftigte mittlerer Qualifikation wird mittels des eingangs erwähnten Leitfadens auf 30,90 Euro beziffert.

Einmaliger Erfüllungsaufwand:

Fallgruppe	Fallzahl	Zeitaufwand Minuten	in	Lohnsatz Stunde in Euro	/	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
------------	----------	------------------------	----	----------------------------	---	------------------------	-----------------------

⁷ Unternehmensregister des Statistischen Bundesamtes 2013, Stand 31.5.2015

A	1.385	46	30,90	32.811	0
B	1.385	46	30,90	32.811	0
Gesamt	2.770	46	30,90	65.622	0

Vorgabe 3: Information an Beschäftigte bzgl. Adressaten des Auskunftsverlangens, § 14 Absatz 1, § 15 Absatz 2

Tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten und einem Betriebsrat können nach § 14 Absatz 1 festlegen, dass Beschäftigte sich mit ihrem Auskunftsverlangen nicht an den Betriebsrat, sondern an den Arbeitgeber wenden. Darüber sind die Beschäftigten zu informieren. Des Weiteren geht das BMFSFJ davon aus, dass sich die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und tarifgebundenen oder tarifanwendenden Arbeitgebern mehrheitlich vertrauensvoll und gut gestalten, so dass nur ca. 30 Prozent der betreffenden Arbeitgeber von der grundsätzlichen Regelung abweichen. (Fallgruppe A und B)

Bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten und einem Betriebsrat müssen gemäß § 15 Absatz 2 die Beschäftigten ebenfalls informiert werden, wenn sich Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam geeinigt haben, dass Auskunftsverlangen an den Arbeitgeber zu richten sind. Hier nimmt das BMFSFJ an, dass in der Hälfte der Fälle der Arbeitgeber die Auskunft über Entgeltbelange erteilt (Fallgruppe C).

In beiden Fallkonstellationen ist davon auszugehen, dass die Entscheidung, wer letztlich auf das Auskunftsersuchen antwortet in Abhängigkeit von der Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat getroffen wird. Da der Betriebsrat alle 4 Jahre neu gewählt wird, wird angenommen, dass der Arbeitgeber maximal alle 4 Jahre, die Beschäftigten neu informiert.

Die Fallzahlen in den drei Fallgruppen werden mit Hilfe der Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel und dem Unternehmensregister des Statistischen Bundesamtes geschätzt. Zunächst zu den tarifgebundenen Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten und einem Betriebsrat. Nach Auswertungen des IAB-Betriebspanels sind von den 18.470 Unternehmen in der betreffenden Unternehmensgrößenklasse ca. 60 Prozent tarifgebunden und haben einen Betriebsrat. Also fallen in dieser Fallgruppe A 11.084 Arbeitgeber, die darüber entscheiden können, dass der Auskunftsverlangen an sie direkt zu richten ist. Entsprechend der Annahmen, dass 30 Prozent der Arbeitgeber diese Festlegung maximal alle 4 Jahre treffen, liegt die jährliche Fallzahl in dieser Fallgruppe bei 831 ($=11.084 \cdot 0,3/4 = 831$).

Die Fallgruppe B setzt sich aus den tarifanwendenden Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten und einem Betriebsrat zusammen. Aus Vorgabe 2 wird übernommen, dass es sich dabei um ca. 1.375 Arbeitgeber handelt. Auch hier gelten die Annahmen, dass 30 Prozent der Arbeitgeber diese Festlegung der eigenen Zuständigkeit maximal alle 4 Jahre treffen. Das führt zu einer jährlichen Fallzahl in dieser Fallgruppe von 103 ($=1.375 \cdot 0,3/4 = 103$).

Fallgruppe C umfasst nicht tarifgebundene und nicht tarifanwendende mit mehr als 200 Beschäftigten und einem Betriebsrat. Laut IAB-Betriebspanel haben ca. 8 Prozent der Betriebe in dieser Größenklasse einen Betriebsrat, sind nicht tarifgebunden und orientieren sich auch an keinem Tarifvertrag. Dies wird wiederum als Approximation für nicht tarifgebundene und nicht tarifanwendende Arbeitgeber mit Betriebsrat verwendet. Wie beschrieben entscheiden in der Hälfte der Fälle Arbeitgeber und Betriebsrat alle 4 Jahre

neu, dass die Auskunftsgesuche an den Arbeitgeber zu richten sind. Das führt zu einer jährlichen Fallzahl in dieser Fallgruppe von 185 ($=18.470 \cdot 0,08 \cdot 0,5/4 = 185$).

Für die Information der Beschäftigten, dass sie ihre Auskunftsverlangen direkt an den Arbeitgeber zu richten haben, wird es bei den Fallgruppen A und B zunächst eine kurze Beratung mit dem Personalbereich geben und anschließend wird die Information im Intranet oder über betriebsinterne Aushänge bekannt gegeben. Insgesamt wird basierend auf der Zeitwerttabelle Wirtschaft im Anhang des eingangs erwähnten Leitfadens zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands ein Zeitaufwand von 6 Minuten angesetzt:

- Interne Sitzung (Komplexität = einfach): 5 Min.
- Datenübermittlung und Veröffentlichung (Komplexität = einfach): 1 Min.

Bei Fallgruppe C müssen Arbeitgeber und Betriebsrat zusammen entscheiden, ob das Auskunftsverlangen direkt an den Arbeitgeber zu richten ist. Dafür wird eine etwas längere interne Sitzung veranschlagt. Die Entscheidung wird aber wie bei Fallgruppe A und B im Intranet oder über betriebsinterne Aushänge bekannt gegeben. Es wird bei Fallgruppe C ein Zeitaufwand von 31 Minuten angesetzt:

- Interne Sitzung (Komplexität = mittel): 30 Min.
- Datenübermittlung und Veröffentlichung (Komplexität = einfach): 1 Min.

Es wird davon ausgegangen, dass Beschäftigte mit mittlerem Qualifikationsniveau die Aufgabe wahrnehmen. Der mittlere Lohnsatz für Beschäftigte mittlerer Qualifikation wird mittels des eingangs erwähnten Leitfadens auf 30,90 Euro beziffert. Der jährliche Erfüllungsaufwand beträgt ca. 5.840 Euro.

Jährlicher Erfüllungsaufwand:

Fallgruppe	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
A	831	6	30,90	2.568	0
B	103	6	30,90	318	0
C	185	31	30,90	2.954	
Gesamt	1.119		30,90	5.840	0

Vorgabe 4: Auskunft an Beschäftigte über Entgeltbelange durch Betriebsrat, § 14 und § 15 Absatz 2 EntgTransG (Informationspflicht)

Beschäftigte tarifgebundener und tarifyanwendender Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten können sich mit ihrem Auskunftsverlangen nach § 14 Absatz 1 an den Betriebsrat wenden. Zu diesem Zweck nimmt der Betriebsrat Einblick in nach Geschlecht aufgeschlüsselte Entgeltlisten, die der Arbeitgeber bereithält. Davon ausgenommen sind Beschäftigte tarifgebundener und tarifyanwendender Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten, wo der Arbeitgeber festgelegt hat, dass das Auskunftsverlangen an ihn direkt zu richten ist. Wie in Vorgabe 3 beschrieben, wird angenommen, dass dies 30 Prozent der Arbeitgeber tun. Vereinfachend wird dies auf 30 Prozent der Beschäftigten übertragen. Verbleiben 70 Prozent der Beschäftigte tarifgebundener und tarifyanwendender Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten, die sich an den Betriebsrat wenden (Fallgruppe A und Fallgruppe B).

Weiterhin kann die Auskunft durch den Betriebsrat auch an Beschäftigte bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und nicht tarifyanwendenden Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten erfolgen, wenn Betriebsrat und Arbeitgeber nicht entscheiden, dass der Arbeitgeber die Antwort erteilt (§ 15 Absatz 2). Nach Einschätzung des BMFSFJ werden hier in der Hälfte der Fälle der Betriebsrat und Arbeitgeber entscheiden, dass der Arbeitgeber die Auskunft erteilt (Fallgruppe C).

Für alle Beschäftigten gilt, dass das Auskunftsverlangen alle 2 Jahre gestellt werden kann. Wobei das BMFSFJ annimmt, dass ca. 1 Prozent der Beschäftigten tatsächlich von diesem Recht Gebrauch machen.

Die Fallzahlen für diese Vorgabe werden ebenfalls mit Hilfe des Unternehmensregisters des Statistischen Bundesamts und Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel geschätzt. Insgesamt sind in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten ca. 14,055 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig. Davon sind ca. 72 Prozent der Beschäftigten (10,12 Mio. Beschäftigte) in Unternehmen tätig, die nach Angaben des IAB-Betriebspanels tarifgebunden sind und einen Betriebsrat haben (Fallgruppe A). Abgezogen werden 30 Prozent der Beschäftigten, die sich an den Arbeitgeber wenden. Verbleiben also 7,084 Mio. Beschäftigte, die potenziell mit einem Auskunftsverlangen an den Betriebsrat herantreten ($=10,12 \cdot 0,7$). Weitere 6 Prozent der Beschäftigten (843.000 Beschäftigte) arbeiten bei Arbeitgebern mit Betriebsrat, die sich an einem Tarifvertrag orientieren (Fallgruppe B). Wie bereits in Vorgabe 2 wird hier angenommen, dass der Betriebsrat die verbindliche und inhaltsgleiche Übernahme von tariflichen Regelungen zum Entgelt nach § 13 Absatz 4 prüft und erklärt. Auch hier werden wiederum 30 Prozent der Beschäftigten abgezogen, die sich an Arbeitgeber wenden. Übrig bleiben 590.010 Beschäftigte bei tarifyanwendenden Arbeitgebern mit mehr als 200 Mitarbeitern mit Betriebsrat. Als jährliche Fallzahlen ergeben sich damit für Fallgruppe A 35.420 ($=7.084.000 \cdot 0,01/2$) und für Fallgruppe B 2.950 ($=590.010 \cdot 0,01/2$) Auskunftsverlangen an den Betriebsrat.

Wie beschrieben, kann der Betriebsrat auch bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifyanwendenden Arbeitgebern Auskunft über Entgeltbelange an Beschäftigte erteilen (Fallgruppe C). Nach Auswertungen des IAB-Betriebspanels sind bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifyanwendenden Arbeitgebern mit mehr als 200 Mitarbeitern wiederum knapp 6 Prozent der Beschäftigten dieser Größenklasse tätig, ca. 843.000 Beschäftigte. Damit könnten schätzungsweise ca. 4.215 Auskunftsverlangen in diesen Unternehmen gestellt werden ($=843.000 \cdot 0,01/2$), wobei gemäß Annahme des BMFSFJ die Hälfte, also 2108 durch den Betriebsrat bearbeitet werden. Damit liegt die jährliche Fallzahl für Fallgruppe C bei 2.108.

Für die Beantwortung muss sich der Betriebsrat zunächst an den Arbeitgeber wenden, der die Einblicknahme in die Entgeltlisten ermöglicht. Der Betriebsrat bereitet diese auf, berechnet das Vergleichsentgelt, wertet diese aus und übermittelt die Antwort an die oder den auskunftssuchenden Beschäftigten. Für die Fallgruppe A und B wird hier ein Zeitaufwand von 14 Minuten pro Antwortschreiben angesetzt, denn der Betriebsrat verweist auf den bestehenden Tarifvertrag und berechnet den Median des Entgelts der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in der gleichen Entgeltgruppe wie der oder die Anfragende. Folgende Standardzeiten werden verwendet:

- Betriebsrat Datenübermittlung an Personalabteilung (Komplexität = einfach)= 1 Min.
- Beschaffung von Daten durch Personalabteilung(Komplexität = einfach): 3 Min.
- Personalabteilung ermöglicht Einblicknahme, „Datenübermittlung“ an Betriebsrat (Komplexität = einfach)= 1 Min.
- Datenaufbereitung (Komplexität = einfach): 3 Min.
- Betriebsrat führt Berechnungen durch (Komplexität = einfach): 3 Min.

- Datenübermittlung (Komplexität = einfach): 1 Min.
- Archivierung (Komplexität = einfach): 2 Min.

Für die Fallgruppe C wird ein höherer Zeitaufwand angesetzt, weil der Betriebsrat hier nicht auf einen Tarifvertrag zurückgreift, sondern die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung darstellen und Berechnungen für eine Gruppe von Beschäftigten mit gleichwertigen Tätigkeiten durchführen muss. Das bedeutet einen Zeitaufwand von 43 Minuten, der sich aus folgenden Standardzeiten zusammensetzt:

- Betriebsrat Datenübermittlung an Personalabteilung (Komplexität = einfach)= 1 Min.
- Beschaffung von Daten durch Personalabteilung(Komplexität = einfach): 3 Min.
- Personalabteilung ermöglicht Einblicknahme, „Datenübermittlung“ an Betriebsrat (Komplexität = einfach)= 1 Min.
- Datenaufbereitung (Komplexität = mittel): 15 Min.
- Betriebsrat führt Berechnungen durch (Komplexität = mittel): 20 Min.
- Datenübermittlung (Komplexität = einfach): 1 Min.
- Archivierung (Komplexität = einfach): 2 Min.

Es wird weiterhin angenommen, dass Beschäftigte mit mittlerer Qualifikation die Aufgaben in der Personalabteilung und beim Betriebsrat wahrnehmen. Das führt zu einem mittleren Lohnsatz von 30,90 Euro.

Jährlicher Erfüllungsaufwand:

Fallgruppe	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
A	35.420	14	30,90	255.378	0
B	2.950	14	30,90	21.270	0
C	2.108	43	30,90	46.682	0
Gesamt	40.478		30,90	323.330	0

Die angenommenen 40.478 jährlichen Auskunftsverlangen, die an den Betriebsrat gerichtet und von ihm geantwortet werden, entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand von 323.330 Euro.

Vorgabe 5: Auskunft an Beschäftigte über Entgeltbelange durch Tarifpartnergremium, § 14 Absatz 2 EntgTransG (Informationspflicht)

Besteht kein Betriebsrat wenden sich Beschäftigte tarifgebundener und tarifanwender Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten mit ihrem Auskunftsverlangen gemäß § 14 Absatz 2 zunächst an den Arbeitgeber. Dieser entscheidet, ob die Antwort durch ihn oder die nach § 6 Absatz 1 benannten Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien erfolgt. Im letzteren Fall nehmen diese Vertreterinnen und Vertreter das Einblicksrecht des Betriebsrats in nach Geschlecht aufgeschlüsselte Entgeltlisten, die vom Arbeitgeber aufbereitet werden, wahr. Obwohl die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien zur Verschwiegenheit verpflichtet sind, handelt es sich letztlich um Betriebsfremde, denen die meisten Arbeitgeber keinen Einblick in Entgeltlisten gewähren möchten. Zudem müssen die besagten Entgeltlisten aus Datenschutzgrün-

den in besonderer Weise aufgearbeitet werden, was zusätzlich Ressourcen beim Arbeitgeber bindet. Deswegen geht das BMFSFJ davon aus, dass lediglich in 10 Prozent der Fälle die Auskunft von den Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien erteilt wird. Auch hier gilt, dass das Auskunftsverlangen höchstens alle 2 Jahre gestellt werden kann. Wobei das BMFSFJ annimmt, dass ca. 1 Prozent der Beschäftigten tatsächlich von diesem Recht Gebrauch machen.

Wie in den vorherigen Vorgaben werden zur Abschätzung der Fallzahlen das Unternehmensregister des Statistischen Bundesamtes und Auswertungen des IAB-Betriebspanels zurückgegriffen.

Demnach sind ca. 9 Prozent der Beschäftigten bei Arbeitgeberern mit 200 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tätig, die tarifgebunden sind, aber kein Betriebsrat vorhanden ist (Fallgruppe A). Das sind ca. 1,27 Mio. Beschäftigte ($=14,055 \cdot 0,09$), was unter der zusätzlichen Annahme, dass sich nur 10 Prozent mit ihrem Auskunftsverlangen an die Tarifpartner verwiesen werden, zu einer jährlichen Fallzahl von 635 führt ($=1,27 \text{ Mio.} \cdot 0,1 \cdot 0,01/2$). Jährlich werden schätzungsweise 635 Auskunftsersuchen an die zuständigen Tarifvertragsparteien gestellt.

Hinzukommen nach Auswertungen des IAB-Betriebspanels ca. 5 Prozent der Beschäftigten, die bei tarifanwendenden Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten ohne Betriebsrat tätig sind (Fallgruppe B). Wobei auch hier nur 10 Prozent der Beschäftigte vom Arbeitgeber an die Tarifpartner verwiesen werden. Der Fallgruppe B wird somit die jährliche Fallzahl von 351 ($14,055 \text{ Mio.} \cdot 0,05 = 702.750$, $702.750 \cdot 0,1 = 70.275$, $70.275 \cdot 0,01/2 = 351$) angesetzt.

Mit ihrem Auskunftsersuchen wenden sich die Beschäftigten zunächst an den Arbeitgeber, der die Beschäftigten informiert, dass die Tarifpartner die Beantwortung übernehmen. Im nächsten Schritt kommen dann die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien auf die Arbeitgeber zu, der die vorhandenen Entgeltlisten für betriebsexternen Personen datenschutzrechtlich anpasst, so dass die Persönlichkeitsrechte Dritter nicht verletzt werden. Das erhöht den Arbeitsaufwand des Arbeitgebers bei der Beschaffung der Daten erheblich. Die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien nehmen Einblick in die Entgeltlisten und werten diese aus, und übermitteln die Antwort an die oder den auskunftssuchenden Beschäftigten. Insgesamt wird ein Zeitaufwand pro Antwortschreiben von 149 Minuten angesetzt, der sich aus den folgenden Standardzeiten zusammensetzt:

- Datenübermittlung der Arbeitgeber an Beschäftigte (Komplexität = einfach)= 1 Min.
- Datenübermittlung der Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien an Arbeitgeber (Komplexität = einfach)= 1 Min.
- Beschaffung von Daten durch Personalabteilung(Komplexität = komplex): 120 Min.
- Personalabteilung gewährt Einblick, „Datenübermittlung“ an die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien (Komplexität = einfach)= 1 Min.
- Datenaufbereitung durch Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien (Komplexität = einfach): 3 Min.
- Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien führt Berechnungen durch (Komplexität = mittel): 20 Min.
- Datenübermittlung (Komplexität = einfach): 1 Min.
- Archivierung (Komplexität = einfach): 2 Min.

Auch hier wird der Lohnsatz für einen mittelqualifizierten Beschäftigten angesetzt.

Damit verursachen die 986 Auskunftsverlangen, die die Tarifpartner beantworten einen jährlichen Erfüllungsaufwand von 75,7 Tsd. Euro.

Jährlicher Erfüllungsaufwand:

Fallgruppe	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
A	635	149	30,90	48.727	0
B	351	149	30,90	26.934	0
Gesamt	986	149	30,90	75.661	0

Vorgabe 6: Auskunft an Beschäftigte über Entgeltbelange durch Arbeitgeber, § 14, 15 EntgTransG (Informationspflicht)

Der Arbeitgeber kommt dem Auskunftsverlangen von Beschäftigten in sechs Fallkonstellationen nach.

Fallgruppe A umfasst Auskunftsersuchen von Beschäftigten bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifyanwendenden Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten ohne Betriebsrat. Entsprechend Auswertungen aus IAB-Betriebspanel wird geschätzt, ca. 3 Prozent der Beschäftigten sind in dieser Größenklasse bei Arbeitgebern dieser Art tätig. Das sind ca. 421.650 Beschäftigte. Was zu einer jährlichen Fallzahl von 2.108(=421.650*0,01/2) führt.

Fallgruppe B bezieht Auskunftsersuchen von Beschäftigten bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifyanwendenden Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten mit Betriebsrat ein, bei denen Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam entschieden haben, dass der Arbeitgeber Auskunft erteilt. Wie in Vorgabe 3 und 4 beschrieben, wird angenommen dass in ca. 50 Prozent der Fälle der Arbeitgeber die Aufgabe wahrnimmt. In Fallgruppe B der Vorgabe 4 wird geschätzt, dass jährlich 4215 Anfragen von Beschäftigten dieser Arbeitgeber gestellt werden, wobei die Hälfte, also 2.107 durch den Arbeitgeber beantwortet werden. Jährliche Fallzahl Fallgruppe B: 2.107.

Fallgruppe C umfasst Auskunftsverlangen von Beschäftigten bei tarifgebundenen Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten mit Betriebsrat, bei denen der Arbeitgeber festlegt, dass der Arbeitgeber Auskunft erteilt. Wie in Vorgabe 3 und 4 beschrieben, wird angenommen dass in ca. 30 Prozent der Fälle der Arbeitgeber die Aufgabe wahrnimmt. In Fallgruppe A in Vorgabe 4 wird geschätzt, dass ca. 10,120 Mio. Beschäftigte bei tarifgebundenen Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten mit Betriebsrat tätig sind. Davon haben sich 30 Prozent, also potenziell 3,036 Mio. Beschäftigte mit ihrem Auskunftsanliegen an den Arbeitgeber zu wenden. Das führt zu einer jährlichen Fallzahl von 15.180 für Fallgruppe C (=3.036.000*0,01/2)

Fallgruppe D umfasst Auskunftsverlangen von Beschäftigten bei tarifyanwendenden Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten mit Betriebsrat, bei denen der Arbeitgeber ebenfalls festlegt, dass der Arbeitgeber Auskunft erteilt. Dies geschieht in 30 Prozent der Fälle (siehe Vorgabe 3 und 4). Von den 843.000 Beschäftigten bei tarifyanwendenden Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten mit Betriebsrat (siehe Fallgruppe B in Vorgabe 4) haben sich potenziell 252.900 Beschäftigte an den Arbeitgeber zu wenden. Die ergibt eine jährliche Fallzahl von 1.265 für Fallgruppe D (=252.900*0,01/2).

Fallgruppe E bezieht sich auf Auskunftsverlangen von Beschäftigten bei tarifgebundenen Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten ohne Betriebsrat, bei denen der Arbeitgeber

die Auskunft selbst erteilt und die Aufgabe nicht an die Vertreter und Vertreterinnen der zuständigen Tarifvertragsparteien weiterleitet. Gemäß der Annahme in Vorgabe 5 geschieht das in 90 Prozent der Fälle. Wie in Vorgabe 5 wird davon geschätzt, dass ca. 1,27 Mio. Beschäftigte bei tarifgebundenen Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten ohne Betriebsrat tätig sind. Davon haben 90 Prozent der Beschäftigten, also 1,143 Mio. Beschäftigte an ihren Arbeitgeber zu wenden. Das führt zu einer jährlichen Fallzahl von $5.715 (= 1.143.000 * 0,01/2)$.

Fallgruppe F beinhaltet Auskunftsverlangen von bei tarifyanwendenden Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten ohne Betriebsrat, bei denen der Arbeitgeber die Auskunft selbst erteilt und die Aufgabe nicht an die Vertreter und Vertreterinnen der zuständigen Tarifvertragsparteien weiterleitet. Wie in Fallgruppe E wird so in 90 Prozent der Fälle verfahren. Aufbauend auf die Berechnung der Fallgruppe B in Vorgabe 5 ergibt sich für Fallgruppe F eine jährliche Fallzahl von 3.162 ($14,055 \text{ Mio.} * 0,05 = 702.750$, $702.750 * 0,9 = 632.475$, $632.475 * 0,01/2 = 3.162$)

Für Beantwortung des Auskunftsverlangens wird für die verschiedenen Fallgruppen ein unterschiedlicher Zeitaufwand angesetzt. Bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifyanwendenden Arbeitgebern wird eine ausführlichere Antwort verlangt. Das umfasst die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung sowie die Angabe eines Vergleichsentgelts. Im Vergleich zur Beantwortung durch den Betriebsrat (siehe Vorgabe 4, Fallgruppe C) entfällt hier die Übermittlung von Entgeltlisten, aber die Datenaufbereitung und Berechnungen sind aufwendiger. Für die ausführliche Beantwortung, die von den Fallgruppen A und B betrifft, wird ein Zeitaufwand von 41 Minuten pro Antwortschreiben angesetzt:

- Beschaffung von Daten (Komplexität = einfach): 3 Min.
- Datenaufbereitung (Komplexität = komplex): 15 Min.
- Berechnungen durchführen (Komplexität = mittel): 20 Min.
- Datenübermittlung (Komplexität = einfach): 1 Min.
- Archivierung (Komplexität = einfach): 2 Min.

Bei tarifgebundenen und tarifyanwendenden Arbeitgebern ist die Antwort nicht so umfangreich, weil auf tarifvertragliche Regelungen verwiesen werden kann. Analog zum Zeitaufwand in Vorgabe 4 Fallgruppe A und B wird für die Beantwortung, die hier die Fallgruppen C, D, E, F betreffen, ein Zeitaufwand von 12 Minuten pro Antwortschreiben angesetzt:

- Beschaffung von Daten (Komplexität = einfach): 3 Min.
- Datenaufbereitung (Komplexität = einfach): 3 Min.
- Berechnungen durchführen (Komplexität = einfach): 3 Min.
- Datenübermittlung (Komplexität = einfach): 1 Min.
- Archivierung (Komplexität = einfach): 2 Min.

Wie in den vorherigen Vorgaben wird davon ausgegangen, dass die Bearbeitung von Beschäftigten mit mittlerer Qualifikation übernommen wird, was zur Ansetzung eines mittleren Lohnsatzes von 30,90 führt.

Jährlicher Erfüllungsaufwand

Fallgruppe	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	in	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
------------	----------	------------------------	----	---------------------------	------------------------	--------------------

A	2.108	41	30,90	44.510	0
B	2.107	41	30,90	44.490	0
C	15.180	12	30,90	93.312	0
D	1.265	12	30,90	7.818	0
E	5.715	12	30,90	35.318	0
F	3.162	12	30,90	19.541	0
Gesamt	29.537		30,90	244.989	0

Vorgabe 7: Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens, § 17, § 18 EntgTransG

Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten werden aufgefordert, ihre Entgeltregelungen und verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile auf die Einhaltung des Gebotes nach § 3 mindestens alle 5 Jahre hin zu überprüfen. Laut Unternehmensregister des Statistischen Bundesamtes gibt es ca. 6.300 Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. Das BMFSFJ schätzt, dass 10 Prozent der Unternehmen dieser Größenklasse der Aufforderung nachkommen. Daraus lässt sich eine jährliche Fallzahl von 126 (=6.300*0,1/5) ableiten.

Für die Vorbereitung und die Durchführung des Prüfverfahrens werden 3.000 Minuten Zeitaufwand angenommen. Dieser Zeitaufwand wird von einer Pflicht aus der Abgabenordnung abgeleitet.⁸ Aufgrund § 17 Absatz 5 und 6 sind die Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Prüfverfahren zu dokumentieren und betriebsöffentlich zu machen. Das Erstellen des Prüfberichts wird mit einem weiteren Zeitaufwand von 9.600 Minuten angesetzt, was der Arbeitszeit von vier Beschäftigten in einer Arbeitswoche entspricht. Darin enthalten ist auch die Mitwirkung durch den Betriebsrat. Insgesamt verursacht das betriebliche Prüfverfahren somit 210 Stunden (12.600 Minuten).

Jährlicher Erfüllungsaufwand

Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
126	12.600	30,90	817.614	0

Vorgabe 8: Information der Beschäftigten über Durchführung und Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens, § 20 Absatz 1 EntgTransG (Informationspflicht)

Führt ein Unternehmen ein Prüfverfahren nach § 17 durch, sind die Beschäftigten hierüber zu informieren. Jährlich werden 126 Prüfverfahren durchgeführt (siehe Vorgabe 7). Auch die Ergebnisse der Prüfung sind den Beschäftigten mitzuteilen.

Für die Beschaffung der Daten wird eine mittlere Komplexität angesetzt, da die relevanten Informationen bereits durch das durchgeführte Prüfverfahren vorliegen. Des Weiteren wird davon ausgegangen, dass die Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern ein Intranet betreiben, sodass die Beschäftigten hierdurch erreicht werden können. Eine Veröffentlichung der Informationen über das Intranet wird erwartungsgemäß 77 Minuten in Anspruch nehmen. Im Einzelnen setzt der Zeitaufwand aus folgenden Standardzeiten zusammen:

⁸ Bürokratiekostendatenbank des Statistischen Bundesamts (WebSKM): IP 200610101109302; Außenprüfung.

- Beschaffung von Daten (Komplexität = mittel): 15 Min.
- Aufbereitung der Daten (Komplexität = mittel bis komplex): 60 Min.
- Übermittlung (Komplexität = mittel): 2 Min.

Jährlicher Erfüllungsaufwand:

Fallzahl	Zeitaufwand Minuten	in	Lohnsatz / Stun- de in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
126	77		30,90	4.997	0

Vorgabe 9: Unterrichtung des Betriebsrats über Planung und Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens, § 20 Absatz 2 EntgTransG (Informationspflicht)

Wenn ein Arbeitgeber ein Prüfverfahren durchführt, ist auch der Betriebsrat rechtzeitig zu informieren und mit ihm zu beraten.

Auf der Basis des IAB-Betriebspanels kann man davon ausgehen, dass in 90 Prozent der Unternehmen ab 500 Mitarbeiter über einen Betriebsrat verfügen. Das bedeutet, von den geschätzten 126 Prüfverfahren im Jahr sind in ca. 114 Fällen der Betriebsrat zu informieren.

Als Zeitaufwand werden pro Fall 77 Minuten angenommen. Sie setzen sich aus folgenden Standardzeiten zusammen:

- Beschaffung von Daten (Komplexität = mittel): 15 Min.
- Übermittlung (Komplexität = mittel): 2 Min
- Interne Sitzung (Komplexität = mittel bis komplex): 60 Min.

Dem Betriebsrat werden erforderliche Unterlagen zur Information elektronisch übermittelt, so dass keine Zusatzkosten anfallen. In einer internen Sitzung, die mittelkomplex ist, wird über das Prüfverfahren beraten.

Jährlicher Erfüllungsaufwand:

Fallzahl	Zeitaufwand Minuten	in	Lohnsatz / Stun- de in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
114	77		30,90	4521	0

Vorgabe 10: Erstellung des Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit, § 21 und § 22 Absatz 2 und 3 EntgTransG

Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten, die nach §§ 264, 289 des Handelsgesetzbuches lageberichtspflichtig sind, haben einen Bericht über getroffene Maßnahmen und deren Wirkung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Maßnahmen zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit in ihren Unternehmen zu verfassen. Der Bericht enthält zudem statistische Auswertungen zur Beschäftigungs- und Entgeltstruktur.

Lageberichtspflichtig sind insbesondere Kapitalgesellschaften. Laut Unternehmensregister des Statistischen Bundesamtes sind von den 6.279 Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten ca. 3.950 Kapitalgesellschaften.

Die durchschnittlichen jährlichen Fallzahlen hängen von den Berichtsfristen ab, die sich wiederum nach der Tarifbindung des Arbeitgebers richten. Tarifgebundene Arbeitgeber und solche, die tarifliche Regelungen zum Entgelt verbindlich und inhaltsgleich übernommen haben, berichten alle 5 Jahre (Fallgruppe A). Die restlichen Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten alle 3 Jahre (Fallgruppe B). Genaue Angaben, wie Tarifbindung über Kapitalgesellschaften verteilt ist, liegen nicht vor. Wie in Vorgaben 3 bis 5 wird deswegen auf Auswertungen zur Tarifbindung aus dem IAB-Betriebspanel zurückgegriffen, wobei unterstellt wird, dass die Verteilung der Tarifbindung über Unternehmen unabhängig von der Rechtsform ist. Laut IAB-Betriebspanels sind in der Größenklasse ab 500 Beschäftigten ca. 84 Prozent der Arbeitgeber tarifgebunden. Weitere 9 Prozent der Arbeitgeber orientieren sich am Branchentarifvertrag. Approximativ werden diese Arbeitgeber zur Fallzahlenberechnung so behandelt, wie Arbeitgeber die tarifliche Regelungen zum Entgelt verbindlich und inhaltsgleich anwenden. Schätzungsweise unterliegen damit 93 Prozent der Kapitalgesellschaften einer Berichtspflicht zur Gleichstellung von Frauen und Männern mit einer Frist von 5 Jahren. Jährlich ergibt sich damit eine Fallzahl für die Fallgruppe A von 735 ($=3.950 \cdot 0,93/5$). Dementsprechend haben 7 Prozent der Kapitalgesellschaften ein Berichtsintervall von 3 Jahren. Für die Fallgruppe B wird eine jährliche Fallzahl von 92 ($=3.950 \cdot 0,07/3$) angesetzt.

Der Bericht ist auf der Basis von im Unternehmen vorliegenden Personaldaten zu verfassen um Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu ergänzen. Da die Daten den Unternehmen zur Verfügung stehen, wird angenommen, dass die Erstellung eines Berichts die Kapazitäten von einem Beschäftigten mit mittlerem Qualifikationsniveau für drei Arbeitstage binden wird. Zusätzlich werden vier Stunden zur Prüfung sowie drei Minuten zur Integration des Berichts in den Lagebericht nach § 289 HGB⁹ angesetzt. Insgesamt berechnet sich folglich ein Zeitaufwand von 28 Stunden bzw. 1.680 Minuten.

Der mittlere Lohnsatz für Beschäftigte mittlerer Qualifikation wird mittels des eingangs erwähnten Leitfadens auf 30,90 Euro beziffert.

Jährlicher Erfüllungsaufwand

Fallgruppe	Fallzahl	Zeitaufwand Minuten	in	Lohnsatz Stunde in Euro	/	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
A	735	1.683		30,90		637.058	0
B	92	1.683		30,90		79.740	0
Gesamt	827	1.683		30,90		716.798	0

KMU-Prüfung

Der Erfüllungsaufwand der Wirtschaft fällt teilweise bei mittelständischen Unternehmen an. Während sich die Vorgaben zur Durchführung von betrieblichen Prüfverfahren und die Pflicht zur Erstellung von Berichten zur Frauenförderung an große Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten wenden, findet der Auskunftsanspruch grundsätzlich Anwendung bei Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten. Demzufolge ist ein Teil des Erfüllungs-

⁹ Der Zeitaufwand von drei Minuten ist aus der vom Statistischen Bundesamt verfassten Ex-ante-Einschätzung der Erfüllungsaufwandsänderung zum „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ übernommen

aufwands aus den Vorgaben zum Auskunftsanspruch von mittelständischen Unternehmen aufzubringen. Wobei davon ausgegangen wird, dass sich der Aufwand bei Arbeitgebern mit 200 bis 250 Beschäftigten nicht signifikant vom Aufwand bei Arbeitgebern mit mehr als 250 Beschäftigten unterscheidet. Insgesamt entfallen schätzungsweise 42,9 Tsd. Euro Erfüllungsaufwand durch das Auskunftsanspruch auf Unternehmen mit 200 bis 250 Beschäftigte¹⁰.

Artikel 1 zielt darauf ab, den rechtlichen Rahmen zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes, der grundsätzlich für alle weiblichen und männlichen Beschäftigten gilt, zu setzen. Der Auskunftsanspruch ist ein Instrument der Durchsetzung. Letztlich auch vor dem Hintergrund der zu erwartenden Bürokratiekosten, wurden kleine und großenteils auch mittelständische Unternehmen bereits vom Geltungsbereich ausgenommen. Da sich die Beschäftigten für ihren Auskunftsanspruch je nach Fallgestaltung nicht nur an den Arbeitgeber, sondern auch an den Betriebsrat wenden können, knüpft die Beschäftigtengrenze von 200 Beschäftigten in konsistenter Weise an die maßgebliche Beschäftigtenzahl für das Einblicksrecht des Betriebsausschusses in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter nach § 80 Absatz 2 Satz 2 Halbsatz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) an. Damit verwendet das Gesetz eine im Betriebsverfassungsrecht anerkannte Betriebsgröße als Anwendungsbereich für den Auskunftsanspruch. Um gerade mittelständische Unternehmen zu entlasten, sind flankierende Unterstützungsmaßnahmen wie eine spezifische Informationskampagne für die Zielgruppe der KMU und die Aufbereitung zielgruppenspezifischer Informationen für KMU vorgesehen.

4.1.3. Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

Durch das EntgTransG werden für den Normadressaten Verwaltung insgesamt 4 Vorgaben neu eingeführt. Davon betreffen alle Vorgaben die Verwaltung auf Bundesebene und auf Landes- und Kommunalebene. Durch diese Vorgaben entsteht insgesamt ein jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von 308 Tsd. Euro. Dieser verteilt sich mit circa 185 Tsd. Euro auf die Bundesverwaltungen und mit etwa 124 Tsd. Euro auf die Landes- und Kommunalverwaltungen.

Eine genaue Darstellung der Erfüllungsaufwandsänderungen kann Tabelle 1.4 entnommen werden.

¹⁰ In Unternehmen mit 200 bis 250 Beschäftigten sind ca. 930.000 Beschäftigte tätig. Insgesamt sind 14,055 Mio. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern beschäftigt. Das ist ein Beschäftigungsanteil von 6,6 Prozent. Wenn angenommen wird, dass die Auskunftsverlangen sowie der Aufwand sich zwischen Unternehmen mit 200 bis 250 Beschäftigten nicht signifikant von denen in Unternehmen mit beispielsweise 255 Beschäftigten unterscheidet, entfallen auch 6,6 Prozent des Erfüllungsaufwands aus dem Auskunftsverlangens auf KMUs. 6,6 Prozent von 650 Tsd. Mio. Euro entspricht ca. 42,9 Tsd. Euro.

Tabelle 1.3: Erfüllungsaufwandsänderung der Verwaltung durch das Entgelttransparenzgesetz (Artikel 1)

Lfd.-Nr.	Paragraf im EntgTransG	Bezeichnung der Vorgabe	Jährl. Personal-kosten in €	Jährl. Sach-kosten in €	Jährl. Erfül-lungs-aufwand in €	Jährl. Perso-nal-kosten in €	Jährl. Sach-kosten in €	Jährl. Erfül-lungs-aufwand in €
			Bundesverwaltung			Landes-/ Kommunalverwaltung		
1	§ 16 i. V. m. §§ 13,14	Auskunft an Beschäftigte über Entgeltbelange	+11.212	+3.562	+14.774	+34.091	+10.537	+44.628
2	§ 17, § 18	Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens	+127.450	+40.500	+167.950	+58.970	+19.058	+78.028
3	§ 20 Absatz 1	Information der Beschäftigten über Durchführung und Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens	+780	+250	+1.030	+360	+120	+480
5	§ 20 Absatz 2	Unterrichtung des Personalrats über Planung und Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens	+780	+250	+1.030	+360	+120	+480
		Summe:	+140.222	+44.562	+184.784	+93.781	+29.835	+123.616

Vorgabe 1: Auskunft an Beschäftigte über Entgeltbelange durch Personalrat, § 16 EntgTransG (Informationspflicht)

Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten können sich mit ihrem Auskunftsverlangen nach § 16 an den Personalrat wenden. Zu diesem Zweck nimmt der Personalrat Einblick in nach Geschlecht aufgeschlüsselte Entgeltlisten, die vom Arbeitgeber aufbereitet werden. Aus der Vorgabe 1 (der Bürger) über den Auskunftsanspruch geht hervor, dass 890 Anfrage auf Bundesebene und mit 3.981 auf Landes- bzw. Kommunalebene zu rechnen ist. Analog zu Vorgabe 4 der Wirtschaft (Auskunft an Beschäftigte über Betriebsrat) fallen demnach 14 Minuten Zeitaufwand an.

Für die weitere Berechnung wird der jeweilige Lohnkostensatz des gehobenen Dienstes verwendet. Für den Bund beläuft sich dieser auf 35,70 Euro, für Länder und Kommunen im Mittel auf 36,70 Euro.¹¹ Für den Bund ergeben sich demnach Personalkosten in Höhe von 11.212 Euro (14 Min. / 60 Min. * 35,70 Euro * 1.346 Anfragen).

Bei Vorgaben der Verwaltung werden zusätzlich die Kosten eines Standardarbeitsplatzes berücksichtigt, die sich aus den Betriebs-, Unterhaltungs- und Investitionskosten zusammensetzen. Laut Bundesministerium der Finanzen beträgt die Sachkostenpauschale eines solchen Arbeitsplatzes derzeit 18.150 Euro pro Jahr.

Die Sachkosten der Vorgabe errechnen sich wie folgt: Der jährliche Zeitaufwand von 314 Stunden (1.346 * 14/60) wird anteilmäßig an der Gesamtarbeitszeit pro Jahr (8 Stunden * 200 Arbeitstage = 1.600 Stunden) angerechnet. Mit diesen Parametern ergeben sich für den Bund Sachkosten in Höhe von 3.562 Euro (314 Stunden * 18.150 Euro / 1.600 Stunden).

Für Länder und Kommunen lassen sich Personalkosten in Höhe von 34 Tsd. Euro ermitteln; ihnen sind Sachkosten von rund 10,5 Tsd. Euro hinzuzurechnen.

Jährlicher Erfüllungsaufwand der Bundesverwaltung:

Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	in	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
1.346	14		35,70	11.212	3.562

Jährlicher Erfüllungsaufwand der Landes- und Kommunalverwaltung:

Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	in	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
3.981	14		36,70	34.091	10.537

Vorgabe 2: Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens, §§ 17, 18 EntgTransG

Öffentliche Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten werden aufgefordert, ihre Entgeltregelungen und verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile auf die Einhaltung des Gebotes nach § 3 mindestens alle 5 Jahre hin zu überprüfen.

Es wird jedoch erwartet, dass die Verwaltungen ein höheres Interesse an der freiwilligen Durchführung betrieblicher Prüfverfahren nach § 18 haben werden. Zum einen weil in der öffentlichen Verwaltung bereits weitreichende Transparenz bei den Vergütungsstrukturen

¹¹ Die Standardlohnsätze können im „Leitfaden zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands in Regelungsvorhaben der Bundesregierung“ nachvollzogen werden.

besteht. Zum anderen weil sie gegenüber Arbeitgebern in der Privatwirtschaft eine Vorbildfunktion wahrnehmen. Werden diese Prüfverfahren in der öffentlichen Verwaltung häufig durchgeführt, werden dadurch möglicherweise auch Arbeitgeber der Wirtschaft ange-regt. Es wird damit gerechnet, dass 50 Prozent der obersten Bundesbehörden sowie die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes und 20 Prozent aller obersten Landesverwaltungen alle fünf Jahre ein betriebliches Prüfverfahren durchlaufen. Es wird vermutet, dass kommunale Arbeitgeber / Behörden aufgrund ihrer geringen Größe ein solches umfangreiches Prüfverfahren nicht freiwillig durchlaufen wer-den.

In Deutschland gibt es laut www.bund.de 23 oberste Bundesbehörden, 47 rechtsfähige und nichtrechtsfähige Anstalten, 45 Stiftungen und 53 Körperschaften des öffentlichen Rechts des Bundes. In der Summe ergibt dies eine betroffene Behördenanzahl von 168. Mit der Annahme, dass 50 Prozent dieser Behörden alle 5 Jahre ein Prüfverfahren durch-laufen, ergibt dies eine jährliche Fallzahl von 17 Prüfverfahren.

Der entstehende Zeitaufwand wird von Vorgabe 7 der Wirtschaft übernommen und be-trägt pro Fall 12.600 Minuten.

Jährlicher Erfüllungsaufwand der Bundesverwaltung:

Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
17	12.600	35,70	127.450	40.500

Da es keine Übersichten oder Statistiken zu den Behörden auf Landesebene gibt, wird hierfür eine Schätzung gemacht, die auf einer Stichprobe (Internetrecherche) von fünf Bundesländern basiert. Die obersten Landesbehörden beziehen sich immer auf den Obersten Rechnungshof, die Staatskanzlei und die Landesministerien. Die Anzahl der obersten Landesbehörden der fünf Länder sowie Durchschnittwert werden in folgender Tabelle aufgeführt:

• Nordrhein-Westfalen	• 14
• Bayern	• 11
• Brandenburg	• 11
• Berlin (Senatsverwaltungen)	• 11
• Baden-Württemberg	• 12
• Mittelwert	• 11,8
• Hochrechnung für 16 Län-der	• 189

Mit der Annahme, dass von den 189 obersten Landesbehörden nur 20 Prozent alle 5 Jah-re ein Prüfverfahren durchführen, beträgt die jährliche Fallzahl 8. Die Lohnkosten für diese Vorgabe bildet nun nicht mehr das Mittel aus den Tarifen für Länder und Kommunen, da die sich die getroffene Annahme nur auf Länderbehörden bezieht. Hierfür wird der im Ex-ante-Leitfaden aufgeführte Lohnsatz der Länder und des gehobenen Dienstes verwendet. Dieser beträgt 35,10 Euro / Std.

Jährlicher Erfüllungsaufwand der Landes- und Kommunalverwaltung:

Fallzahl	Zeitaufwand Minuten	in	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
8	12.600		35,10	58.970	19.058

Vorgabe 3: Information der Beschäftigten über Durchführung und Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens, § 19 Absatz 1 EntgTransG

Werden Prüfverfahren nach § 18 durchgeführt, sind die Beschäftigten über die Planung und die Ergebnisse zu informieren. Auf Bundesebene werden jährlich 17 Verfahren und auf Landesebene 8 Verfahren durchgeführt.

Für die obersten Bundes- und Landesbehörden wird angenommen, dass alle Behörden über ein Intranet verfügen, sodass die Information hierüber verbreitet werden kann. Hierfür wird ein Zeitaufwand von 77 Minuten wie bei der Wirtschaft angenommen.

Jährlicher Erfüllungsaufwand der Bundesverwaltung:

Fallzahl	Zeitaufwand Minuten	in	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
17	77		35,70	780	250

Jährlicher Erfüllungsaufwand der Landes- und Kommunalverwaltung:

Fallzahl	Zeitaufwand Minuten	in	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
8	77		35,10	360	120

Vorgabe 4: Unterrichtung des Personalrats über Planung und Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens, § 19 Absatz 2 EntgTransG

Auch die Personalräte der Bundes- und Landesbehörden sind über die Planung und Durchführung der Prüfverfahren zu unterrichten. Dabei sind relevante Dokumente vorzulegen. Die Fallzahl für die Bundesverwaltung beträgt erneut 17 und die der Länderbehörden 8.

Der Zeitaufwand von 77 Minuten entspricht der der Wirtschaft (Vorgabe 10 der Wirtschaft).

Jährlicher Erfüllungsaufwand der Bundesverwaltung:

Fallzahl	Zeitaufwand Minuten	in	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
17	77		35,70	780	250

Jährlicher Erfüllungsaufwand der Landes- und Kommunalverwaltung:

Fallzahl	Zeitaufwand Minuten	in	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro

8	77	35,10	360	120
---	----	-------	-----	-----

4.2. Auswirkungen des Artikel 2 (SGB III)

Der durch den Artikel 2 dieses Gesetzes verursachte jährliche Erfüllungsaufwand bemisst sich auf etwa 423 Tsd. Euro. Zudem erhöht sich der einmalige Erfüllungsaufwand um 610 Tsd. Euro. Der einmalige und jährliche Erfüllungsaufwand fällt allein auf Seiten der Verwaltung an. Für die Normadressaten Bürger und Wirtschaft fällt im Rahmen des Artikels 2 kein Erfüllungsaufwand an.

Tabelle 2.1: Zusammenfassung der Ergebnisse – Änderung des Erfüllungsaufwands

Erfüllungsaufwand	Normadressat		
	Bürger	Wirtschaft	Verwaltung
Einmalig	±0 Stunden	±0 Euro	+610.279 Euro
	±0 Euro		
Jährlich	+0 Std.	±0 Euro	+423.394 Euro
	±0 Euro		

4.2.1 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Entfällt.

4.2.2. Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

Für den Normadressaten Verwaltung wird durch den Artikel 2 (Änderungen des SGB III) 1 Vorgabe geändert. Insgesamt verändert sich der jährliche Erfüllungsaufwand der Verwaltung durch die geänderte Vorgabe um rund 423 Tsd. Euro. Die gesamten jährlichen Kosten fallen auf Bundesebene an. Es ist mit einem einmaligen Umstellungsaufwand (einmaliger Personalaufwand) in Höhe von 610 Tsd. Euro auf Bundesebene zu rechnen.

Eine genaue Darstellung der Erfüllungsaufwandsänderungen kann Tabelle 2.2 entnommen werden.

Tabelle 2.2: Erfüllungsaufwandsänderung der Verwaltung durch das SGB III (Artikel 2)

Lfd.-Nr.	Paragraf im SGB III	Bezeichnung der Vorgabe	Jährl. Personal-kosten in €	Jährl. Sach-kosten in €	Jährl. Erfül-lungs-aufwand in €	Jährl. Perso-nal-kosten in €	Jährl. Sach-kosten in €	Jährl. Erfül-lungs-aufwand in €
			Bundesverwaltung			Landes-/ Kommunalverwaltung		
1	§ 29 Absatz 2	Die Agentur für Arbeit berät geschlech-tersensibel. Insbesondere wirkt sie da-rauf hin, das Berufswahlspektrum von Frauen und Männern zu erweitern.	+321.300	+102.094	+423.394	±0	±0	±0
		Summe:	+321.300	+102.094	+423.394	0	0	0

Vorgabe 1: Die Agentur für Arbeit berät geschlechtersensibel. Insbesondere wirkt sie darauf hin, das Berufswahlspektrum von Frauen und Männern zu erweitern. § 29 Absatz 2 SGB III

Zukünftig soll die berufliche Beratung und Orientierung expliziter als bislang Auskunft und Rat zu Verdienstmöglichkeiten verschiedener Berufe beinhalten und das Berufswahlspektrum von Frauen und Männern erweitern, welches noch zu häufig auf geschlechterstereotypen Zuordnungen und Einengungen basiert. Auch die Arbeitsmarktberatung soll künftig forcierter Themen beinhalten, die zum Abbau der geschlechtlichen Segregation der Berufe beitragen können.

Da die Berufsberatungsgespräche feste zeitliche Vorgaben haben, ergeben sich aus der veränderten Schwerpunktsetzung nur inhaltliche Verschiebungen innerhalb des festen Zeitrahmens.

Bei der Berufsberatung müssen zwei Fallgruppen unterschieden werden. Zum einen werden Berufsberatungen für (hauptsächlich jugendliche) Bewerberinnen und Bewerber und Ratsuchende angeboten, die sich nach der Schulausbildung über Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten informieren wollen (Fallgruppe A). Zum anderen werden die Berufsberatungen auch den Arbeitsvermittlungskunden der Bundesagentur für Arbeit (Fallgruppe B) angeboten. Beschäftigte im Bereich der Berufsberatung und der Arbeitsvermittlung gehören nach Aussage der Bundesagentur für Arbeit mehrheitlich dem gehobenen Dienst an, daher richtet sich der Lohnsatz nach den Lohnkosten für den gehobenen Dienst des Bundes (35,70 Euro/Std), auch wenn die Berufsberatung in einzelnen Fällen auch von Beschäftigten des höheren Dienstes durchgeführt werden.

Es entsteht durch die Erweiterung des Informationsangebots der Berufsberatungen ein einmaliger Personalaufwand. Laut interner Personalstatistik der Bundesagentur für Arbeit gibt es in den 156 Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit 3.023 Berufsberaterinnen / Berufsberater (Fallgruppe A) und 13.476 Beschäftigte im Bereich Arbeitsvermittlung nach SGB III (Fallgruppe B). Bei den Beschäftigten im Bereich Arbeitsvermittlung liegt auch die grundsätzliche Zuständigkeit für die Arbeitsmarktberatung nach § 34 SGB III. Es wird angenommen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Durchschnitt ca. 60 Minuten mit der Einarbeitung in die gleichstellungsorientierten Inhalte der Berufsberatung beschäftigt sind. Hieraus ergibt sich bei einem Lohnsatz von 35,70 Euro / Std ein **einmaliger Personalaufwand in Höhe von 589.014 Euro**.

Jährlicher Erfüllungsaufwand der Bundesverwaltung:

Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
-	0	-	0	0

Berufsorientierungen werden in den Vorabgangsklassen in allen allgemeinbildenden Schulen angeboten und durchgeführt. Da der Zeitaufwand in der Regel durch die Dauer der Unterrichtsstunden (in der Regel 2 Unterrichtsstunden je 45 Minuten) begrenzt ist, wird kein zusätzlicher jährlicher Zeitaufwand durch die inhaltliche Erweiterung bzw. veränderte inhaltliche Ausrichtung des Informationsangebots der Berufsorientierungsveranstaltungen entsteht. Zusätzlicher Aufwand ergäbe sich, wenn die Bundesagentur für Arbeit mit den Schulen individuell vereinbart, Sonderveranstaltungen im Rahmen der allgemeinen Berufsorientierung durchzuführen. Die Vereinbarung solcher Dienstleistungen ist von den Kapazitäten beider Seiten abhängig, deshalb ist schwer einzuschätzen, in welchem Umfang dieses stattfindet. Da es sich in der Regel hierbei um regional begrenzte Ausnahmen handelt, ist dieser zusätzliche Aufwand in diesem Zusammenhang vernachlässigbar.

Vielmehr ist zu erwarten, dass die Bundesagentur für Arbeit die Inhalte der Berufsorientierung neu zusammenstellen und konzipieren muss. Hierfür fällt ein einmaliger Umstellungsaufwand an. Es wird angenommen, dass ca. 2 Personen in internen Sitzungen ergänzende Unterrichtsmaterialien zusammenstellen (Interne Sitzung, Komplexität = komplex: 480 Minuten). Es entsteht ein Zeitaufwand von 960 Minuten (480 Minuten * 2). Zudem müssen die erstellten Materialien an die Agenturen für Arbeit elektronisch übermittelt werden (Komplexität: mittel: 10 Minuten). Bei einem Lohnsatz von 57,80 Euro und einem Zeitaufwand von 970 Minuten ergeben sich hierfür einmalig Personalkosten in Höhe von 934 Euro. Ebenso müssen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Berufsberatung in den 156 Agenturen für Arbeit, die die Berufsorientierungen durchführen, kurz informiert werden und sich einarbeiten. Die 394 Beschäftigte der Berufsinformationszentren der Agenturen für Arbeit (laut interner Personalstatistik der Bundesagentur für Arbeit) und die in den 156 Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit tätigen 3.023 Berufsberaterinnen / Berufsberater benötigen schätzungsweise ca. 10 Minuten, um die neuen Inhalte in das Gesamtkonzept der Berufsorientierung einzubinden. Hieraus ergibt sich ein einmaliger Personalaufwand in Höhe von 20.331 Euro. In der **Summe beträgt der einmalige Umstellungsaufwand 21.265 Euro.**

Jährlicher Erfüllungsaufwand der Bundesverwaltung:

Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
-	0	-	0	0

Es gibt in Deutschland 3,63 Mio. Unternehmen (Stand Unternehmensregister 2015, Bezugsjahr 2013), wovon schätzungsweise ca. 1 Prozent pro Jahr an einer Arbeitsmarktberatung teilnehmen. Demnach beläuft sich die Fallzahl auf 36.000.

Da es keinen festgeschriebenen Zeitaufwand für Arbeitsmarktberatungen gibt (wird häufig auch im Unternehmen durchgeführt), wird hier von zusätzlichen 15 Minuten Gesprächszeit durch die geänderte Vorgabe ausgegangen. Ebenso wird angenommen, dass diese Beratung von einer Mitarbeiterin / eines Mitarbeiters des gehobenen Dienst durchgeführt wird. Somit wird ein Lohnsatz von 35,70 Euro für diese Vorgabe angesetzt. Es entsteht ein zusätzlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von ca. 423 Tsd. Euro.

Jährlicher Erfüllungsaufwand der Bundesverwaltung:

Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
36.000	15	35,70	321.300	102.094

5. One-in-one-out Regel

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. 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. Insbesondere wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, muss dieses System auf gemeinsamen Kriterien für männliche und weibliche Arbeitnehmer beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle wurde bislang nur sehr langsam abgebaut. In ihrer Mitteilung KOM(2007) 424 endg. kam die Kommission zu dem Schluss, dass Frauen weiterhin von Diskriminierung aufgrund des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und von Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt betroffen sind, die sie davon abhalten, ihr Potenzial vollständig auszuschöpfen. Eine direkte, an das Geschlecht anknüpfende Diskriminierung beim Entgelt für eine genau gleiche Arbeit kommt nur noch selten vor. Weniger wirksam ist der vorhandene Rechtsrahmen hingegen im Hinblick auf die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit.

Undurchsichtige Vergütungsstrukturen und fehlende Informationen über die Höhe der Löhne und Gehälter von Arbeitnehmern, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, tragen maßgeblich dazu bei. Laut dem Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat COM(2013) 861 final wird die Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit durch mangelnde Transparenz der Vergütungssysteme, fehlende Rechtssicherheit in Bezug auf den Begriff der gleichwertigen Arbeit und durch Verfahrenshindernisse erschwert. Zu diesen Hindernissen gehört, dass Arbeitnehmern die Informationen fehlen, die sie für eine erfolgreiche Klage auf gleiches Entgelt benötigen, insbesondere Angaben zur Höhe der Löhne und Gehälter von Gruppen von Arbeitnehmern, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.

Die EMPFEHLUNG DER KOMMISSION vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz greifen diese Analyse auf. Ein höheres Maß an Transparenz soll ermöglichen, geschlechtsabhängige Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen in den Vergütungsstrukturen eines Unternehmens oder einer Organisation offenzulegen. Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Sozialpartner sind somit in der Lage, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um zu gewährleisten, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts angewandt wird. Diese Empfehlung sollte ein Instrumentarium von Maßnahmen vorsehen, damit die Mitgliedstaaten einen maßgeschneiderten Ansatz zur Verbesserung der Lohntransparenz entwickeln können.

Der vorliegende Gesetzentwurf greift dies auf und verbessert entsprechend der Schlussfolgerungen des Berichts zur Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG sowie der Empfehlungen von 7. März 2014 den bestehenden Rechtsrahmen in Deutschland für die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots. Soweit daraus für die Privatwirtschaft ein Mehraufwand entsteht, so ist dieser direkt auf die Umsetzung der Richtlinie und der Erfüllung des Artikels 157 Absatz 1 AEUV zurückzuführen und fällt somit unter die Ausnahme der one-in-one-out-Regel nach dem Bürokratieabbaugesetz.

6. 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 Beschäftigten 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 Gleichstel-

lung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und der daraus resultierenden Optimierung der Ressourcenallokation verbundenen Produktivitätsgewinne entsprechend verteilt werden können.

7. 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 zufolge zudem positive Auswirkungen auf das Wachstum des Bruttoinlandsproduktes haben.¹²⁾ Insofern stellen die gesetzlichen Pflichten nicht nur eine 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 sich eine wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen positiv auf das deutsche Steuer- und Sozialsystem aus.

VIII. Befristung; Evaluierung

Die gesetzlichen Neuregelungen werden im Hinblick auf ihre, Wirksamkeit, Reichweite und den damit verbundenen Aufwand ab Inkrafttreten laufend evaluiert werden. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Betriebe mit bis zu 200 Beschäftigten gerichtet, in denen das Instrument des individuellen Auskunftsanspruchs keine Anwendung finden wird. Mit der Evaluation sollen Vorschläge zur Weiterentwicklung und Anpassung gesetzlicher Regelungen formuliert werden. Bei der Evaluierung sind die Sozialpartner einzubeziehen. Dies entspricht den Empfehlungen der EU-Kommission und den Anforderungen des sozialen Dialogs.

¹²⁾ vgl. EAVA 4/2013, S. 8.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern)

B.1. Überblick über die Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes

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 die durch Rechtsprechung anerkannten Kriterien für einen geschlechtsneutralen Ansatz bei der Entwicklung und dem Einsatz von Arbeitsbewertungs- oder Entgeltsystemen aufführt.

Durch die Einführung des individuellen Auskunftsanspruches wird Beschäftigten ein Einblick in die Entgeltfestlegung gewährt und ein Zugang zu Informationen ermöglicht, die Hinweise auf die (Nicht-)Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes geben können. Die Unterscheidung zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Arbeitgebern knüpft an die ausweislich empirischer Evidenz geringere Lohnlücke an in Betrieben, in denen ein Entgelttarifvertrag verbindlich zur Anwendung gelangt. Zudem stellt der Gesetzentwurf Mindestkriterien an betriebliche Verfahren zur kollektiven Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit in Unternehmen auf. Private und öffentliche Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten werden aufgefordert, diese mindestens alle fünf Jahre durchzuführen. Zudem werden lageberichtspflichtige Unternehmen verpflichtet, regelmäßig über ihre Maßnahmen zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern zu berichten.

Insgesamt zielt Artikel 1 darauf ab, den rechtlichen Rahmen 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, soweit dort nicht Abweichendes geregelt wird.

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 und Absatz 3), die bei einem Arbeitgeber (definiert in § 5 Absatz 4) 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. Für entgeltbezogene Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts geht das Entgeltgleichheitsgesetz dem AGG insofern als *lex specialis* vor, sofern das Gesetz eine abschließende Regelung trifft. Die Geltung der Verantwortlichkeit der Betriebsräte und auch der Gewerkschaften, die mit § 17 Absatz 2 AGG zum Ausdruck kommt, und die auch für die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern zu betonen ist, bleibt beispielsweise unberührt.

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 (TzBfG)).

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 § 24.

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 (BGB) alter Fassung 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 auf Grund 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 gleichen und gleichwertigen Arbeit siehe Begründung zu § 4.

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 auf Grund 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 auf Grund 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.

Eine unmittelbare geschlechtsbezogene Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts ein geringeres Entgelt erhält, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation, das heißt z.B. bei gleicher Tätigkeit.

Beispiel: Gleiches Arbeitsentgelt ohne Benachteiligung auf Grund 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.

Dabei spielt es bereits nach bisheriger Rechtslage für die Anwendung des Entgeltgleichheitsgebots keine Rolle, ob die Entgeltregelungen kollektiv-rechtlich oder individuell festgelegt sind. Das Verbot der geschlechtsspezifischen Entgeltungleichbehandlung gilt daher

umfassend, 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: ErfK/Dieterich, 11. Auflage 2011, Einl. GG Rn. 51, 57; Winter, Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, 1998, S. 153 ff., 213, 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

Anknüpfend an § 3 Absatz 2 AGG regelt Absatz 3 die Anwendungsfälle, in denen keine mittelbare geschlechtsbezogene Benachteiligung beim Entgelt vorliegt. Da eine unmittelbare geschlechtsbezogene Benachteiligung beim Entgelt nicht rechtfertigungsfähig ist, regelt Absatz 3 lediglich die Möglichkeit der Rechtfertigung mittelbarer Benachteiligungen.

Eine mittelbare geschlechtsbezogene Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Entgeltregelungen oder Arbeitsbewertungsverfahren Personen aufgrund des Geschlechts gegenüber anderen Personen bei der Entgeltfestlegung benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Ein unterschiedliches Entgelt zwischen Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit kann somit gerechtfertigt werden kann, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 3 vorliegen.

Eine geschlechtsbezogene mittelbare Entgeltbenachteiligung liegt dann 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 lediglich mit Bezug auf das Entgelt konkretisiert. Auf die Begründung zu § 3 Absatz 2 AGG (vgl. BT-Drs. 16/1780, S. 32) wird zusätzlich verwiesen.

Durch die Nennung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes im Satz 1 wird verdeutlicht, dass die eingesetzten Mittel zur Zielerreichung immer auch verhältnismäßig, das heißt geeignet, erforderlich und angemessen, 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, Slg. 1994 I-587 Rn. 35, Roks u.a.) 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 TzBfG.

Als sachlich gerechtfertigte Gründe für ein unterschiedliches Entgelt, das zwar unabhängig vom Geschlecht der Beschäftigten angewandt wird, im Ergebnis Frauen jedoch stärker trifft als Männer, nennt Absatz 3 Satz 2 exemplarisch arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien. Diese sind in der Rechtsprechung des Europäischen

Gerichtshofs (EuGH) dem Grundsatz nach anerkannt, erforderlich ist jedoch stets eine Einzelfallprüfung. Insbesondere kann 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 (vgl. EuGH-Urteil vom 27.10.1993, Rs. C-127/92, Slg. 1993 I-5566 Rn. 24 ff., Enderby).

Bei einer unterschiedlichen Entgeltzahlung auf Grund von Kriterien wie Dienstalter, Leistung oder Arbeitsergebnis muss ebenfalls kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegen, soweit es sich bei diesen Kriterien um objektive auf die Arbeit bezogene Kriterien handelt, die nichts mit einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zu tun haben. Die Gründe, die zu einem unterschiedlichen Entgelt führen, müssen jedenfalls zu den Bedürfnissen und Zielen des Arbeitgebers in Beziehung gesetzt werden (vgl. EuGH-Urteil vom 17.10.1989, Rs. 109/88, Slg. 1989 S. 3220 Rn. 22-24, Danfoss).

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-1295 Rn. 43, Royal Copenhagen. 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 Regelung von den Sozialpartnern verhandelt wurde, rechtfertigt eine möglicherweise damit einhergehende 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. 46 ff., Kenny).

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

§ 4 definiert zum einen, wann eine gleiche oder eine gleichwertige Arbeit vorliegt und legt dazu die Kriterien fest, die hierbei zu berücksichtigen sind. Diese Definitionen werden zum ersten Mal in einem Gesetz vorgenommen und sollen Rechtssicherheit über diese zwei grundlegenden Begriffe des Entgeltgleichheitsgebotes schaffen.

Zum anderen legt § 4 fest, welche Kriterien geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungsverfahren beziehungsweise geschlechtsneutrale Entgeltsysteme erfüllen müssen. § 4 konkretisiert hierbei vor allem Artikel 4 Satz 2 der Richtlinie 2006/54/EG und greift die entsprechende Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (vgl. z.B. EuGH-Urteil vom 17.10.1989, Rs. 109/88, Slg. 1989 S. 3220 Rn. 12, Danfoss; EuGH-Urteil vom 30.6.1988, Rs. 318/86, Slg. 1988 S. 3575 Rn. 25 ff., Kommission/Frankreich; EuGH-Urteil vom 1.7.1986, Rs. 237/85, Slg. 1986 S. 2110, Rummler) auf.

Der Paragraph ist in drei Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Absatz 1 legt fest, welche Faktoren zur Ermittlung von „gleicher“ und „gleichwertiger“ Arbeit heranzuziehen sind.

Die Definition zu gleicher und gleichwertiger Arbeit berücksichtigt die ständige Rechtsprechung des EuGH (vgl. z.B. EuGH-Urteil vom 26.6.2001, C-381/99, Slg. 2001 I-4977 Rn. 43, Brunnhofer). 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 entsprechend der Formulierung in Satz 1 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 Schema zurück. Sie sind so angelegt, dass sie auf alle Tätigkeiten und in allen Branchen anwendbar sind.

Gleiche Arbeit liegt 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-2907 Rn. 19 ff., Angestelltenbetriebsrat der Wiener Betriebskrankenkasse.)]

Mit dem Rechtsbegriff der gleichwertigen Arbeit können 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-2206, Jämo). 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 erleichtert dadurch die praktische Anwendung des Rechtsbegriffs „Gleichwertigkeit von Arbeit“, der 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 mitumfasst. Auf Grund seiner Unbestimmtheit hat der Begriff jedoch bislang in der Praxis kaum Beachtung und Anwendung gefunden. Dies soll durch die Definition in Absatz 1 erleichtert werden.

Die in Satz 1 genannten Faktoren sind zusammenfassend zu beurteilen. 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, Slg. 1986 S. 2110, 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.

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 1, dass gleichwertige Arbeit vorliegt, wenn die zu verrichtenden Tätigkeiten hinsichtlich der Anforderungen und Belastungen ein objektiv vergleichbares Bewertungsergebnis erreichen.

Satz 3 legt fest, dass Beschäftigte in unterschiedlichen Rechtsverhältnissen nach § 5 Absatz 2 und 3 untereinander im Hinblick auf entgeltbezogene Geschlechtsunterschiede nicht als in einer vergleichbaren Situation angesehen werden können.

Zu Absatz 2

Absatz 2 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 sowie die Entgeltsysteme, die auf gesetzlicher Grundlage beruhen.

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 im Absatz 2 aufgeführten 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 betrieblichen Interessenvertretungen. 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, soweit sie annehmen, dass diese nicht mit den geltenden Vorgaben des Entgeltgleichheitsgebotes übereinstimmen.

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. C-262/88, Slg. 1990 I-1944, 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.

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 müssen die verwendeten Differenzkriterien die Art der zu verrichtenden Arbeit richtig und vollständig widerspiegeln. Nur durch eine vollständige Beschreibung aller relevanten Tätigkeitsaspekte kann sichergestellt werden, dass die Tätigkeit auch richtig bewertet wird. Werden Teilaspekte von Tätigkeiten nicht erfasst, kann dies eine Entgeltungleichbehandlung nach sich ziehen, wenn diese unvollständige Bewertung überwiegend Tätigkeiten betrifft, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden.

Zu Nummer 2

Nach Nummer 2 müssen die Kriterien sowohl für weibliche als auch männliche Beschäftigte gelten. Kriterien, die sich auf allein den Beschäftigten des einen Geschlechts angepasste Werte stützen, bringen nach dem EuGH jedenfalls die Gefahr einer Diskriminierung mit sich, vgl. EuGH-Urteil vom 1.7.1986, Rs. 237/85, Slg. 1986 S. 2110 Rn. 23, Rummler.

Zu Nummer 3

Weiterhin müssen die einzelnen Differenzierungskriterien nach Nummer 3 diskriminierungsfrei gewichtet werden. 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.

Zu Nummer 4

Schließlich muss das Entgeltsystem nachvollziehbar und durchschaubar sein (Nummer 4). So kann nach dem 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. 3220, Danfoss).

Absatz 2 fordert mithin geschlechtsneutrale Entgeltsysteme und auch geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungsverfahren als Grundlage vieler Entgeltsysteme. Der Gesetzentwurf verzichtet 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 Absatz 3

Absatz 3 Sätze 1 und 2 bringen zum Ausdruck, dass den Tarifvertragsparteien durch die in Artikel 9 Absatz 3 GG garantierte Tarifautonomie grundsätzlich ein weiter Gestaltungsspielraum samt autonomer Regelungsbefugnis eingeräumt wird. Die Tarifautonomie stellt ein verfassungsrechtlich und gesetzlich vorgesehenes Korrektiv zur strukturellen Ungleichgewichtigkeit der Vertragspartner einzelner Arbeitsverhältnisse dar. Sie ist gerade

darauf angelegt, ein annähernd gleichwertiges Aushandeln der Vergütungen und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen (BAG, Urteil vom 22.4.2010, 6 AZR 966/08 = NZA 2010, 947). Daher haben die Ergebnisse kollektiv ausgehandelter Tarifvereinbarungen die Vermutung der Angemessenheit für sich (BAG, Urteil vom 21.5.2014, 4 AZR 50/13 = BAGE 148, 139 ff.).

Die autonome Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien wird jedoch durch höherrangiges Recht begrenzt (BAG, Urteil vom 21.5.2014, 4 AZR 50/13 = BAGE 148, 139 ff.). Dazu zählen auch die Gleichheitsgrundrechte als fundamentale Wertentscheidung der rechtsstaatlichen Ordnung (BAG, Urteil vom 22.4.2010, 6 AZR 966/08 = NZA 2010, 947; Dieterich, Festschrift Schaub, 1998, S. 117 ff. (128 ff.); zur Bindung der Tarifvertragsparteien an Artikel 157 AEUV EuGH, Urteil vom 7.2.1991, C-184/89, Nimz; EuGH, Urteil vom 27.6.1990, C-33/89, Kowalska; Urteil vom 15.12.1994, C-399/92, Helmig u.a.; zuvor bereits Urteil vom 8.4.1976, 43/75, Defrenne II).

Zu § 5 (Allgemeine Begriffsbestimmungen)

§ 5 definiert in fünf 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 auf Grund des Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitgeber gewährt werden (so z.B. EuGH-Urteil vom 30.3.2000, Rs. C-236/98, Slg. 2000 I-2206, Jämo).

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-7266, Lewen).

Betriebliche Systeme der sozialen Sicherung fallen unter den Entgeltbegriff, die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherung hingegen nicht.

Zu Absatz 2

Absatz 2 definiert in sechs Nummern zusammen mit Absatz 3 den für das Gesetz zugrunde gelegten Beschäftigtenbegriff, soweit in diesem Gesetz nichts anderes geregelt ist. Dieser orientiert sich an der Definition des § 6 Absatz 1 Satz 1 AGG unter Berücksichtigung von § 24 AGG. Danach werden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamten des Bundes sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, Richterinnen und Richter des Bundes, die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten sowie die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten, vom persönlichen Anwendungsbereich dieses Gesetzes erfasst.

Der Beschäftigtenbegriff gilt sowohl für die Beschäftigten in der Privatwirtschaft als auch für die Angestellten im öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder.

Die breite Definition des Beschäftigtenbegriffs wird durch § 12 eingeschränkt (siehe Begründung). Auf § 12 nimmt § 18 Absatz 13 Satz 3 in Abschnitt 3 wiederum Bezug für den Anwendungsbereich der betrieblichen Prüfverfahren.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 sind auch die Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen vom persönlichen Anwendungsbereich des Abschnitts 1 des Gesetzes erfasst. Auch für sie gilt grundsätzlich das Gebot des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit, vgl. aber § 12 Absatz 3.

Zu Absatz 4

Absatz 4 definiert den im Gesetz zugrunde gelegten Arbeitgeberbegriff. Dieser richtet sich nach der Definition des § 6 Absatz 2 AGG mit Ausnahme des Anwendungsfalles der Arbeitnehmerüberlassung. Auf die Begründung wird verwiesen, vgl. BT-Drs. 16/1780, S. 34.

Unter Zugrundelegung des Beschäftigtenbegriffs nach Absatz 2 und 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.

Zu Absatz 5

Absatz 5 regelt den im Gesetz zugrunde gelegten Begriff der Tarifbindung. Arbeitgeber sind danach nach den allgemeinen Grundsätzen des Tarifvertragsgesetzes nach § 3 Absatz 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) tarifgebunden. Soweit das Gesetz von „tarifgebundenen Arbeitgebern“ spricht, fallen darunter nach Satz 2 zudem Arbeitgeber, die nicht im Sinne des Satzes 1 tarifgebunden sind, bei denen jedoch die Rechtsnormen eines Entgelttarifvertrages aufgrund einer Tarifgeltung wegen einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach § 5 TVG oder einer verbindlichen Festsetzung nach § 19 Absatz 3 Heimarbeitsgesetz im Wege der Tarifgeltung erfasst werden.

Zu Absatz 6

Nach Absatz 6 regelt den im Gesetz zugrunde gelegten Begriff der Tarifierhebung.

Ein Fall der Tarifierhebung liegt nach Satz 1 dann vor, wenn der Arbeitgeber zwar nicht nach § 5 Absatz 5 tarifgebunden ist, aber im Geltungsbereich eines Entgelttarifvertrages oder Entgelttarifvertragvertrages die tariflichen Regelungen zum Entgelt durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten übernommen hat. Gefordert ist die verbindliche und inhaltsgleiche Übernahme für alle Tätigkeiten und Beschäftigten, für die die tariflichen Regelungen zum Entgelt üblicherweise angewendet werden.

Von Absatz 6 gefordert ist zudem, dass der Arbeitgeber dem Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages auch unterfällt. Damit wird sichergestellt, dass der Arbeitgeber mit den Beschäftigten Entgelte vereinbart hat, die einem regionalen Entgelttarif- oder Entgelttarifvertrag entsprechen, Beschäftigten also das regional Übliche gezahlt wird. Mit der verbindlichen und inhaltsgleichen Übernahme wird schließlich das Erfordernis etabliert, den Entgelttarif- oder Entgelttarifvertrag insgesamt (in Bezug auf das Entgelt) und nicht nur in Teilen zu übernehmen.

An das Vorliegen von Tarifierhebung stellt das Gesetz mithin strenge Anforderungen, um eine missbräuchliche Privilegierung der tarifierhebenden Arbeitgeber auszuschließen. Eine solche Privilegierung ist nur dann gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber nachprüfbar vollumfänglich tarifliche Entgeltregelungen mit den Beschäftigten vereinbart hat.

Zu Absatz 7

Absatz 7 Satz 2 regelt klarstellend, dass soweit bei den nach diesem Gesetz vorgesehenen Instrumenten Ausnahmen und Erleichterungen vorgesehen sind, diese für Arbeitgeber nach Absatz 5 Satz 1 und 2 sowie für Arbeitgeber nach Absatz 6 gelten.

Das Nähere regelt das Gesetz in den Abschnitten 2, 3 und 4 selbst (Satz 2).

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

In § 6 werden verschiedene Aufgaben und Pflichten von Arbeitgebern, Tarifvertragsparteien und betrieblichen Interessenvertretungen gebündelt. Alle Aufgaben und Pflichten verfolgen das Ziel, dem Entgeltgleichheitsgebot zur Durchsetzung zu verhelfen. Es werden darüber hinaus 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 zwei Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

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

Die Aufforderung macht deutlich, dass alle für die Entgeltgestaltung verantwortlichen Akteure in Deutschland auch Verantwortung für die Einhaltung und Sicherstellung des Entgeltgleichheitsgebotes haben. Dies soll mit Absatz 1 noch einmal zum Ausdruck gebracht werden. So soll auch gefördert werden, dass zum Beispiel Tarifvertragsparteien im Rahmen von Tarifverhandlungen auch den Entgeltgleichheitsgedanken berücksichtigen und gegebenenfalls ihre tariflichen Regelungen auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes ansehen.

Nach Absatz 1 Satz 2 benennen die Tarifvertragsparteien Vertreterinnen und Vertreter für die Belange der Entgeltgleichheit. An diese können sich die Beschäftigten für die Ausübung ihres Auskunftsanspruchs nach § 10 in den Fällen des § 14 Absatz 3 Satz 1 wenden. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitgeber nicht im Sinne des § 5 Absatz 5 tarifgebunden ist, und im Betrieb auch kein Betriebsrat besteht, der die Auskunft über sein Einblicksrecht in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter erteilen kann.

Zudem sind die Vertreterinnen und Vertreter der Tarifvertragsparteien zuständig dafür zu prüfen und gegebenenfalls zu bestätigen, ob der Arbeitgeber im Geltungsbereich eines Entgelttarifvertrages oder eines Entgelttarifvertragsergänzungstarifvertrages die tariflichen Regelungen zum Entgelt verbindlich und inhaltsgleich für alle Tätigkeiten und Beschäftigten übernommen hat, für die die tariflichen Regelungen zum Entgelt angewendet werden.

Zu Absatz 2

Absatz 2 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 im-

mer nur so weit gehen, wie der Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich zur Pflichterfüllung in der Lage ist.

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 und mithin auf die vorenthaltene Leistung.

Rechtsfolge ist 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. 22 oder BAG, Urteil vom 30.11.2010, 3 AZR 754/08, Rn. 23 oder auch EuGH-Urteil vom 28.09.1994, Rs. C-408/92, Slg. 1994 I-4457, Avdel Systems.

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 auf Grund der Bedeutung des Entgeltgleichheitsgebotes für die Geltendmachung der Erfüllungsansprüche nach Absatz 1 die allgemeinen Verjährungsfristen des Bürgerlichen Gesetzbuches gelten. Danach verjähren die Ansprüche entsprechend § 195 BGB innerhalb von drei Jahren. Der Beginn der regelmäßigen Verjährungsfrist und die Verjährungshöchstfristen bemessen sich nach § 199 BGB. Für die Geltendmachung des Erfüllungsanspruches ist es unerheblich, ob die oder der benachteiligte Beschäftigte noch bei dem benachteiligenden Arbeitgeber beschäftigt ist oder der Anspruch erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht wird.

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 regelt, dass die Beschäftigten in der Nutzung der durch das Auskunftersuchen erlangten Informationen nicht beschränkt werden dürfen, soweit die Informationen zur

Geltendmachung von Rechten im Sinne dieses Gesetzes genutzt werden. Angesichts des Zwecks dieses Gesetzes, der Wahrung des Grundsatzes der Gleichberechtigung von Mann und Frau im Hinblick auf das Entgelt gemäß Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 GG und der Einhaltung der daraus erwachsenden staatlichen Pflicht nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG, wird die Nutzung der in einem Auskunftsersuchen erlangten Informationen lediglich auf eine solche im Sinne des Gesetzes beschränkt. Damit kann die Nutzung auch der Geltendmachung beispielsweise von Rechten nach dem AGG oder dem BetrVG dienen.

Mit Absatz 2 wird klargestellt, dass die Beschäftigten grundsätzlich frei darin sind, sich mit den erlangten Informationen etwa an den Betriebsrat, die Gewerkschaft oder Kolleginnen und Kollegen zu wenden.

Zu § 9 (Maßregelungsverbot)

§ 9 Satz 1 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.

Satz 3 bestimmt, dass § 16 AGG auch im Übrigen Geltung beansprucht. Auf die entsprechende Gesetzesbegründung zu § 16 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 ihres Entgeltes auf Anzeichen für einen Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot geregelt.

Der individuelle Auskunftsanspruch gibt grundsätzlich allen Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten das Recht, 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, 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 und Betriebsräte von einer unverhältnismäßig hohen Anzahl an Anfragen betroffen sein werden. Viele Frauen werden weiterhin davon absehen, ihr Recht wahrzunehmen. Es sind dieselben Gründe, die Frauen davon abhalten eine Klage auf gleiches Entgelt zu betreiben. Die Frauen befürchten, dass sich die Anfragen nachteilig auf das bestehende Arbeitsverhältnis auswirken. Sie setzen sich vermeintlich in Widerspruch zum Arbeitgeber und hinterfragen ein System, das von den Tarifvertrags- beziehungsweise Betriebsparteien getragen wird. Diese Hemmnisse können durch einen Rechtsanspruch nicht beseitigt werden, jedoch soll der Weg über die betriebliche Interessenvertretung sowie die eindeutige und transparente Formulierung Frauen ermutigen, ihr Recht wahrzunehmen und einzufordern. Dieser Anspruch wird durch das Maßregelungsverbot in § 9 aber auch durch die Regelung in § 8 Absatz 2 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 Beschäftigte bei der Antragstellung zu beachten haben. Der Paragraph ist in vier Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 können die Beschäftigten zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes grundsätzlich Auskunft über ihr Entgelt und das einer Vergleichstätigkeit 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.

Zu Nummer 1

Das Auskunftsverlangen kann sich nach Nummer 1 auf die Information über 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. Erlaubt ist der oder dem Anfragenden aber auch, nach den Kriterien und Verfahren einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit zu fragen. Für die Einzelheiten wird auf die Begründung zu § 11 Absatz 2 verwiesen.

Der Begriff des Entgelts ist dabei umfassend im Sinne des § 5 Absatz 1 zu verstehen. Die Anfrage kann sich daher auf das Entgelt als Ganzes sowie auch auf einzelne Entgeltbestandteile beziehen, soweit dabei § 11 Absatz 1 Satz 2 Beachtung findet.

Zu Nummer 2

Nummer 2 legt fest, dass Beschäftigte auch nach der Höhe des Entgelts für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit (Vergleichstätigkeit bzw. Vergleichsentgelt) fragen können. Die genaue Berechnung wird bei den Vorgaben zum Vergleichsentgelt erläutert, vgl. Begründung zu § 11 Absatz 3 und 4.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt den personellen Anwendungsbereich des Auskunftsanspruches. Der Auskunftsanspruch nach Absatz 1 besteht danach für Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten.

Da sich die Beschäftigten für ihren Auskunftsanspruch je nach Fallgestaltung nicht nur an den Arbeitgeber, sondern auch an den Betriebsrat wenden können, knüpft die Beschäftigtengrenze von 200 Beschäftigten in konsistenter Weise an die maßgebliche Beschäftigtenzahl für das Einblicksrecht des Betriebsausschusses in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter nach § 80 Absatz 2 Satz 2 Halbsatz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) an. Danach nimmt der Betriebsausschuss nach § 27 BetrVG das Einblicksrecht wahr, der jedenfalls in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten zwingend zu bilden ist. Damit verwendet das Gesetz eine im Betriebsverfassungsrecht anerkannte Betriebsgröße als Anwendungsbereich für den Auskunftsanspruch.

Für die Berechnung der Beschäftigtenzahl ergeben sich aufgrund des Verweises auf § 5 Absatz 2 keine Abweichungen gegenüber dem Arbeitnehmerbegriff in § 5 BetrVG.

Zu Absatz 3

Absatz 3 sieht in Satz 1 zum einen 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.

Absatz 3 Satz 2 regelt zum anderen, wie oft der individuelle Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber gestellt werden kann. Danach hat die oder der Beschäftigte alle zwei Jahre einen Anspruch auf Auskunft.

Zu Absatz 4

Absatz 4 stellt klar, dass andere gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Auskunftsansprüche von diesem Gesetz unberührt bleiben. Das Gesetz stellt mithin keine vollständige und abschließende Regelung von Auskunftsansprüchen im Hinblick auf das Entgelt der Beschäftigten dar.

Zu § 11 (Vergleichstätigkeit und Vergleichsentgelt)

§ 11 regelt neben § 10 die Vorgaben zum individuellen Auskunftsanspruch, die Beschäftigte bei ihrem Auskunftsverlangen zu beachten haben. Zudem wird geregelt welche Informationen die Beschäftigten tarifgebundener und tarifanwendender Arbeitgeber gegenüber nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern erhalten.

Der Paragraph ist in vier Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 auferlegt Beschäftigten die Pflicht, in ihrem Auskunftsverlangen eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit anzugeben. Da Beschäftigte im Einzelfall nicht über die erforderlichen Informationen verfügen werden, die es zur Ermittlung insbesondere einer gleichwertigen Tätigkeit im Sinne des § 4 Absatz 1 bedarf, verlangt Absatz 1 lediglich, dass es sich um eine ihres Erachtens nach gleiche oder gleichwertige Tätigkeit handelt. Gleichwohl darf die Vergleichstätigkeit nicht willkürlich ausgesucht werden; andernfalls kann die Auskunft in bestimmten Fällen unter Zugrundelegung der Kriterien zur fehlenden Gleichwertigkeit der Tätigkeiten verneint werden und der Arbeitgeber benennt seinerseits eine Vergleichstätigkeit mit dem dazugehörigen Vergleichsentgelt. Auf die Begründung zu § 15 Absatz 4 Satz 2 wird verwiesen.

Satz 2 beschränkt das Auskunftsverlangen neben dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt auf die Auskunft von höchstens bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen. Satz 2 dient dazu, einen Ausgleich zu schaffen zwischen dem Recht auf individuelle Auskunft für Beschäftigte und dem damit einhergehenden Aufwand für den Arbeitgeber bzw. den Betriebsrat.

Die Formulierung „einzelne Entgeltbestandteile“ verdeutlicht, dass die oder der Auskunftersuchende auch den Median nur einzelner Entgeltbestandteile erfragen kann. Die oder der Auskunftersuchende kann dadurch gezielt den Entgeltbestandteil erfragen, wo sie oder er die Ungleichbehandlung vermutet. Der Arbeitgeber bzw. der Betriebsrat ist in diesen Fällen nur verpflichtet, den Median dieses Entgeltbestandteils offenzulegen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 legt fest, dass die Information über die Kriterien und Verfahren für die Festlegung des Entgelts, die Beschäftigte nach § 10 Absatz 1 Nummer 1 erfragen können, sich zum einen auf die im Auskunftersuchen benannten Entgeltbestandteile bezieht

und zum anderen sowohl auf die Tätigkeit des oder der Auskunftersuchenden als auch auf die im Auskunftersuchen benannte Vergleichstätigkeit.

Satz 2 erleichtert die Auskunftspflicht im Hinblick auf die Angaben nach § 10 Absatz 1 Nummer 1 insofern, als dass die Nennung der gesetzlichen, tarifrechtlichen oder auf Grundlage des Heimarbeitsgesetzes festgelegten Entgeltregelungen der Auskunftspflicht genügt. Dies gilt jedoch nur für die Entgeltbestandteile, die tatsächlich und unmittelbar auf Basis gesetzlicher oder tarifrechtlicher Regelungen oder auf Grundlage des Heimarbeitsgesetzes festgelegter Entgeltregelungen geleistet werden. Für alle anderen Entgeltbestandteile bedarf es einer konkreten Erläuterung der Kriterien und Verfahren für die Festlegung des Entgeltes. Die Erleichterungen im Hinblick auf den Umfang der Auskunft gelten lediglich in den Fällen § 14.

Beispiel 1: Unterliegt ein Betrieb dem Entgeltrahmenabkommen (ERA) und wendet diesen unmittelbar an, kann der Betriebsrat 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: Der Personalrat einer Dienststelle im Sinne des § 16 kann auf den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst verweisen oder aber auf das Bundesbesoldungsgesetz. In beiden Fällen erfüllt er damit den Auskunftsanspruch im Hinblick auf § 10 Absatz 1 Nummer 1.

Absatz 2 Satz 2 sieht weiterhin vor, dass im Antwortschreiben anzugeben ist, 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 2 trägt dem Umstand Rechnung, dass die Benachteiligungspotentiale bei individuellen oder frei verhandelten Entgeltregelungen höher sind als in gesetzlichen oder tarifrechtlichen Entgeltregelungen. Sie dient darüber hinaus der Stärkung der Tarifbindung.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt den Umfang der Auskunft für das Verfahren bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern nach § 14. Es handelt sich um Erleichterungen für den zur Auskunft verpflichteten Betriebsrat in den Fällen des § 14 Absatz 1 oder für die zuständigen Tarifvertragsparteien in den Fällen des § 14 Absatz 3.

Absatz 3 legt insoweit fest, dass das Vergleichsentgelt als statistischer Median des Entgelts der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts anzugeben ist, die in die gleiche Entgeltgruppe wie die oder der auskunftsverlangende Beschäftigte eingruppiert ist. Das Vergleichsentgelt soll dabei in Vollzeitäquivalenten angegeben werden, um so den Arbeitsumfang der Beschäftigungsverhältnisse der Beschäftigten zu berücksichtigen. So werden Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse nach ihrem Anteil in die Berechnung Eingang finden und mit Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen verglichen werden können.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt den Umfang der Auskunft für das Verfahren bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern nach § 15.

Absatz 4 legt fest, dass das Vergleichsentgelt vom Arbeitgeber in den Fällen des § 15 als statistischer Median anzugeben ist. Dabei unterscheidet er zwei verschiedene Mediane: den statistischen Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts der Beschäf-

tigten im Laufe eines Kalenderjahres (§ 11 Absatz 4 Nummer 1) und den statistischen Median der einzelnen Entgeltbestandteile, auf die sich nach § 11 Absatz 1 Satz 2 die Auskunft der Beschäftigten erstrecken kann.

Der Median ist in beiden Varianten aus den Entgelten aller Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts zu bilden, die die jeweilige Vergleichstätigkeit ausüben. Das Vergleichsentgelt soll dabei in Vollzeitäquivalenten angegeben werden, um so den Arbeitsumfang der Beschäftigungsverhältnisse der Beschäftigten zu berücksichtigen. So werden Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse nach ihrem Anteil in die Berechnung Eingang finden und mit Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen verglichen werden können.

Beispiel: Üben 20 Personen die Vergleichstätigkeit aus, von denen 15 Männer sind, ist der Median aus den 15 Entgelten der männlichen Beschäftigten zu bilden.

Zu Nummer 1

Das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt bedeutet, dass der Begriff des Entgelts umfassend im Sinne des § 5 Absatzes 1 zu verstehen ist, wobei das durchschnittliche monatliche Entgelt das arithmetische Mittel des kalenderjährlichen Entgelts darstellt.

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

Zu Nummer 2

Die Anfrage kann sich auf den statistischen Median von bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen beziehen (§ 11 Absatz 1 Satz 2). Dies kann zum Beispiel die Nachfrage nach einer Leistungszulage oder einer Erschwerniszulage sein.

Beispiel:

Stellt der oder die Auskunftersuchende die Anfrage nach dem Median für das Entgeltbestandteil Leistungsprämie muss der Median für diesen Entgeltbestandteil gebildet werden.

Zu § 12 (Reichweite)

§ 12 regelt die personelle und räumliche Reichweite des Auskunftsanspruchs nach § 10 und trifft zudem datenschutzrechtliche Bestimmungen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 bestimmt die Reichweite der Auskunftspflicht bezüglich Vergleichstätigkeit und Vergleichsentgelt nach § 10 Absatz 1.

Zu Nummer 1

Absatz 1 Nummer 1 bestimmt, dass nur Entgeltregelungen in den Anwendungsbereich des Auskunftsanspruchs zur Überprüfung von Tätigkeiten auf Gleichheit oder Gleichwertigkeit einzubeziehen sind, die bei demselben Arbeitgeber Anwendung finden. Der Arbeitgeber ist für das Instrument Auskunftsanspruch immer als „einheitliche Quelle“ im Sinne der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu interpretieren (EuGH-Urteil vom 17.9.2002, Rs. C-320/00, Slg. 2002 I-7345 Rn. 18, Lawrence u.a.). Er ist als übergeordnete organisatorische Instanz in der Lage, hieraus entstandene geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede zu vermeiden beziehungsweise zu beseitigen.

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 Entgelt-

systeme, zum Beispiel mehrere Tarifverträge, die zwischen denselben Tarifvertragsparteien ausgehandelt wurden, anwendet.

Vergleiche zwischen unterschiedlichen Branchen werden damit nicht vom Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz erfasst. Es fehlt hier an der gemeinsamen verantwortlichen Instanz, die die Ungleichbehandlung beseitigen könnte.

Zu Nummer 2

Absatz 1 Nummer 2 schränkt die räumliche Reichweite in Bezug auf denselben Arbeitgeber wieder ein. Regional unterschiedliche Entgeltzahlungen sollen weiterhin zulässig bleiben, auch wenn derselbe Arbeitgeber überregional tätig ist. Damit ist ein Vergleich von mehreren Betrieben eines Arbeitgebers innerhalb einer Region oder eines Gebietes zulässig. Unerheblich ist dabei, ob die auf den Betrieb bezogenen Entgeltregelungen einzelvertraglich vereinbart wurden oder auf einer Betriebsvereinbarung beruhen.

Der Verwirklichung des Entgeltgleichheitsgebots widerspricht es, den Vergleich auf ein und denselben privaten oder öffentlichen Betrieb oder Dienst zu begrenzen, da der Grundsatz dann problemlos umgangen werden könnte – beispielsweise durch Umstrukturierungen oder die Auslagerung von bestimmten Tätigkeiten, die „geschlechtshomogene“ Belegschaften schaffen oder die Versetzung von Beschäftigten hervorbringen.

Zu Nummer 3

Absatz 1 Nummer 3 knüpft an den Beschäftigtenbegriff in § 5 Absatz 2 Nummer 1 bis 6 an, der den persönlichen Anwendungsbereich des Abschnittes 1 des Gesetzes festlegt. Nummer 3 regelt, dass sich der Auskunftsanspruch nach § 10 Absatz 1 aus Praktikabilitätsgründen nicht auf einen Vergleich der genannten Beschäftigten untereinander erstreckt.

Beispiel: Eine Auszubildende kann ihre Tätigkeit nicht mit Tätigkeiten von Arbeitnehmern vergleichen, sondern nur im Vergleich zur Tätigkeit anderer Auszubildenden überprüfen lassen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 enthält Vorgaben zum Beschäftigtendatenschutz. Nach Satz 1 hat der Arbeitgeber wie auch der Betriebsrat und die Vertreterinnen und Vertreter der Tarifvertragsparteien den Schutz personenbezogener Daten der auskunftsbegehrenden Beschäftigten sowie der vom Auskunftsverlangen betroffenen Beschäftigten zu wahren.

Wird eine Vergleichstätigkeit im Sinne von § 10 Absatz 1 Nummer 2 von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt, regelt Satz 2, dass ein Vergleichsentgelt nicht anzugeben ist. Dies gilt sowohl im Falle des § 14 als auch des § 15. Ist die Vergleichsgruppe kleiner als sechs Beschäftigte, soll danach lediglich die jeweilige Entgeltgruppe der die Vergleichstätigkeit ausübenden Beschäftigten oder die Entgeltspanne in der jeweiligen Tätigkeitsgruppe angegeben werden, die keinen Rückschluss auf das Entgelt einzelner Beschäftigter ermöglicht; dem stünde der Beschäftigtendatenschutz entgegen.

Durch die Gruppe von mindestens sechs Beschäftigten wird der Vergleich zudem ausreichend aussagekräftig und rein zufällige Erscheinungen bleiben unberücksichtigt.

Zu Absatz 3

Absatz 3 berücksichtigt, dass der Bund mangels Gesetzgebungskompetenz keinen Auskunftsanspruch für Beamtinnen und Beamten der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht eines Landes unterstehenden Körperschaften,

Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie die Richterinnen und Richter der Länder normieren kann.

Zu § 13 (Aufgaben und Rechte des Betriebsrates)

§ 13 regelt die Aufgaben und Rechte des Betriebsrats und speziell des Betriebsausschusses im Rahmen des Auskunftsanspruchs der Beschäftigten nach § 10.

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 bestimmt, dass der Betriebsrat im Rahmen seiner Aufgaben nach § 80 Absatz 1 Nummer 2a BetrVG im Hinblick auf die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern dafür eintritt, deren Durchsetzung zu fördern. Damit wird unterstrichen, dass das Thema Entgeltgleichheit eine allgemeine Aufgabe des Betriebsrates darstellt, da es sich dabei um einen Anwendungsfall der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern handelt.

Satz 2 verweist auf die Aufgaben, die dem Betriebsrat nach diesem Gesetz obliegen, um das in Satz 1 beschriebene Ziel zu fördern. Zum einen wenden sich die Beschäftigten in den Fällen des § 14 Absatz 1 Satz 1 und § 15 Absatz 2 mit ihrem Auskunftersuchen grundsätzlich an den Betriebsrat, der diese nach den gesetzlichen Vorgaben regelmäßig zu beantworten hat. Auf die entsprechenden Begründungen wird verwiesen.

Zum anderen verweist Satz 2 auf die Aufgabe des Betriebsrates nach § 13 Absatz 4, wonach der Betriebsrat zu erklären hat, ob eine Anwendung tariflicher Regelungen zum Entgelt durch den Arbeitgeber erfolgt. Auf die Begründung zu § 5 Absatz 6 wird verwiesen. Davon hängt ab, ob ein Arbeitgeber von den Privilegierungen profitiert, die auch für tarifgebundene Arbeitgeber nach § 5 Absatz 5 gilt..

Satz 3 regelt, dass betriebsverfassungsrechtliche, tarifrechtliche oder betrieblich geregelte Verfahren unberührt bleiben. Die Vorschrift dient der Klarstellung, dass der Betriebsrat die in den genannten Rechtsquellen geregelten zusätzlichen Instrumente jederzeit neben dem Auskunftsanspruch nutzen kann, um die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern im Betrieb zu fördern.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 regelt, auf welcher Datengrundlage der Betriebsausschuss die Antwort auf das Auskunftersuchen der Beschäftigten zu erstellen hat und wie er an die erforderlichen Informationen gelangt. Dafür nimmt Satz 1 auf das in § 80 Absatz 2 Satz 2 BetrVG geregelte Recht des Betriebsausschusses Bezug, Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter der Beschäftigten zu nehmen. Das Recht hat der Betriebsausschuss im Sinne von § 27 Absatz 1 Satz 1 oder ein nach § 28 Absatz 1 Satz 3 von diesem beauftragter Ausschuss.

Absatz 2 Satz 2 sieht vor, dass mehrere Auskunftsverlangen gebündelt und gemeinsam behandelt werden können. Die Bündelung kann aus organisatorischen oder ablauftechnischen Gründen notwendig werden.

Zu Absatz 3

Absatz 3 Satz 1 gibt vor, welche Aufgaben dem Arbeitgeber im Rahmen der Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs durch den Betriebsrat obliegen und stellt klar, dass dieser dem Betriebsausschuss Einblick in die vollständigen und aktuellen Listen über die Bruttolöhne und -gehälter zu gewähren hat. Satz 1 bestimmt weiter, dass der Arbeitgeber die Listen nach Geschlecht aufzuschlüsseln hat. Satz 2 sieht darüber hinaus vor, dass die Listen alle Entgeltbestandteile enthalten müssen, sodass es für das Einblicksrecht ohne Bedeutung ist, ob Arbeitsentgelte kollektivrechtlich, durch arbeitsvertragliche Einheitsre-

gelingen, kraft individueller Aushandlung im Einzelfall oder aufgrund eines betrieblichen Gehaltsschemas zu zahlen sind. Um dies zu verdeutlichen, nennt Satz 2 exemplarisch übertarifliche und solche Zulagen, die individuell ausgehandelt und gezahlt werden.

Absatz 3 Satz 1 und 2 normieren damit die höchstrichterliche Rechtsprechung zu § 80 Absatz 2 Satz 2 BetrVG, mit der die Pflichten des Arbeitgebers im Hinblick auf die Ausgestaltung und die Qualität der Entgeltlisten konkretisiert wurden (siehe BAG, Beschluss vom 10.2.1987, 1 ABR 43/84 zum Anspruch des Betriebsrates auf Einblick in die vollständige Liste aller Bruttolöhne und -gehälter einschließlich aller Lohnbestandteile; BAG, 14.1.2014, 1 ABR 54/12: keine entgegenstehenden datenschutzrechtlichen Belange).

In der Rechtsprechung des BAG ist zudem bereits entschieden, dass bei unzureichenden Entgeltlisten die Pflicht des Arbeitgebers zu weitergehenden Auskünften aus § 80 Absatz 2 Satz 1 BetrVG folgt (BAG, Beschluss vom 30.9.2008, 1 ABR 54/07).

Eine Überlassung der Entgeltlisten in physischer Form an den Betriebsausschuss ist nicht verlangt. Der Betriebsausschuss muss jedoch Einblick erhalten und sich Notizen machen können (BAG, Beschluss vom 15.6.1976, 1 ABR 116/74; Beschluss vom 3.12.1981, 6 ABR 8/80). Andernfalls kann dieser seine gesetzliche Aufgabe nicht erfüllen.

Zu Absatz 4

Absatz 4 überantwortet dem Betriebsrat die schriftliche oder textförmliche Erklärung, ob die Voraussetzungen einer Tarifierung des Arbeitgebers nach § 5 Absatz 6 vorliegen. Die Erklärung hat in angemessener Weise gegenüber dem Arbeitgeber und den Beschäftigten zu erfolgen. Bestätigt der Betriebsrat die Tarifierung, bleibt er grundsätzlich nach § 14 Absatz 1 Satz 1 in der Verantwortung für die Beantwortung von Auskunftsersuchen der Beschäftigten, es sei denn, § 14 Absatz 1 Satz 3 greift ein.

Zu Absatz 5

Absatz 5 Satz 1 stellt sicher, dass gegebenenfalls bestehende sonstige gesetzliche oder kollektiv-rechtlich geregelte Beteiligungsrechte des Betriebs- oder Personalrates nicht durch dieses Gesetz beschnitten werden. Ergibt sich zum Beispiel aufgrund der Anfrage eine Höhergruppierung, ist der Betriebsrat entsprechend § 99 BetrVG zu beteiligen.

Satz 2 bringt zum Ausdruck, dass der Betriebsrat im Rahmen der Beantwortung des Auskunftsersuchens im Falle des § 14 Absatz 1 Satz 2 und § 15 Absatz 2 auf die Bereitstellung von Informationen in Gestalt der Listen über die Bruttolöhne und -gehälter durch den Arbeitgeber angewiesen ist. Aus diesem Grund wäre es unbillig, diesen gegenüber Beschäftigten haften zu lassen, wenn er der oder dem Beschäftigten die Antwort im Sinne der §§ 10, 11 auf der Grundlage eben dieser Informationsgrundlage erteilt hat.

Satz 3 regelt klarstellend, dass der Auskunftsanspruch mit der Antwort des Betriebsrates erfüllt ist.

Satz 4 bestimmt, dass dem Arbeitgeber eine fehlerhafte Informationsübermittlung oder Auskunftserteilung nicht zugerechnet werden kann. Voraussetzung dafür ist, dass dem Betriebsrat die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter ordnungsgemäß bereitgestellt wurden. Für die diesbezüglichen Anforderungen wird auf die Begründung zu Absatz 3 verwiesen.

Zu § 14 (Verfahren bei tarifgebundenen und tarifiernden Arbeitgebern)

§ 14 regelt die Vorgaben zum Auskunftsanspruch für tarifgebundene und tarifiernde Arbeitgeber.

Der Paragraph ist in drei Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 regelt den Fall, dass Beschäftigte nach § 5 Absatz 2 ein Auskunftersuchen in einem tarifgebundenen oder tarifyanwendenden Betrieb stellen. Der Begriff der Tarifbindung ergibt sich aus § 5 Absatz 5. Der Begriff der Tarifyanwendung wird in § 5 Absatz 6 festgelegt. In diesem Fall wenden sich die Beschäftigten grundsätzlichen an den Betriebsrat. Satz 2 verweist für das nähere Verfahren auf § 13 und mithin auf die Regelungen zum Einblicksrecht des Betriebsausschusses in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter der im Betrieb Beschäftigten.

Absatz 1 Satz 3 bestimmt, dass Satz 1 dann nicht gilt, wenn der Arbeitgeber festgelegt hat, dass Auskunftsverlangen der Beschäftigten nach § 10 an ihn selbst zu richten sind. Damit wird dem Arbeitgeber das Wahlrecht eingeräumt, Auskunftsansprüche anstelle des Betriebsrates zu beantworten. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass die Festlegung vor dem Eingang eines Auskunftsanspruchs erfolgt ist. Denn Beschäftigte müssen wissen, an wen sie sich mit ihrem Auskunftsbegehren wenden sollen und wer dieses beantworten wird. Des Weiteren verlangt Satz 3, dass der Arbeitgeber die Beschäftigten in allgemein zugänglicher Weise über seine Entscheidung auch informiert hat.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 regelt den Fall, dass im Betrieb kein Betriebsrat besteht, der Arbeitgeber jedoch tarifgebunden nach § 5 Absatz 5 oder tarifyanwendend nach § 5 Absatz 6 ist. In diesem Fällen wenden sich die Beschäftigten mit ihrem Auskunftsverlangen nach § 10 an den Arbeitgeber.

Satz 2 regelt, dass der Arbeitgeber entscheiden kann, dass statt seiner die zuständigen Vertreterinnen und Vertreter der Tarifvertragsparteien den Auskunftsanspruch wahrnehmen. Die Bezugnahme auf die Tarifvertragsparteien verdeutlicht, dass sowohl die Gewerkschaften als auch die Arbeitgeberverbände in der Pflicht sind. Zuständig sind die Vertreterinnen und Vertreter, die die Sozialpartner nach § 6 Absatz 1 Satz 2 als zuständig benannt haben. Satz 3 verlangt, dass die Beschäftigten über die Entscheidung des Arbeitgebers zu informieren sind. Auf die Begründung zu Absatz 1 Satz 3 wird sinngemäß verwiesen.

Der Verweis in Satz 4 auf § 13 Absatz 3 verdeutlicht, dass den zuständigen Vertreterinnen und Vertretern der Tarifvertragsparteien die Prüfung und die schriftliche Bestätigung obliegt, ob die Voraussetzungen einer Tarifyanwendung des Arbeitgebers nach § 5 Absatz 6 vorliegen. Die Bestätigung hat in angemessener Weise gegenüber dem Arbeitgeber und den Beschäftigten zu erfolgen.

Satz 5 unterstreicht die Bedeutung der Verschwiegenheitspflicht im Rahmen der Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs durch die Vertreterinnen und Vertreter der Tarifvertragsparteien. Die Vorschrift soll dem Beschäftigtendatenschutz Rechnung tragen.

Zu § 15 (Verfahren bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifyanwendenden Arbeitgebern)

§ 15 regelt die Vorgaben zum Auskunftsanspruch, die nicht tarifgebundene und nicht tarifyanwendende Arbeitgeber bei der Beantwortung von Auskunftersuchen nach § 10 zu beachten haben sowie die Folgen einer Pflichtverletzung für den Arbeitgeber.

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 regelt den Fall, dass eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter nach § 5 Absatz 2 ein Auskunftersuchen in einem nicht tarifgebundenen oder nicht tarifyanwendenden Betrieb stellt, in dem auch kein Betriebsrat besteht. In diesem Fall wenden sich Beschäftigte mit ihrem Auskunftsverlangen nach § 10 Absatz 1 an den Arbeitgeber. Der

Begriff der Tarifbindung ergibt sich aus § 5 Absatz 5. Der Begriff der Tarifierung ergibt sich aus § 5 Absatz 6.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt den Fall, dass ein Betriebsrat besteht. Ist dies der Fall, wenden sich die Beschäftigten der in Absatz 1 genannten Arbeitgeber mit ihrem Auskunftsverlangen nach § 10 grundsätzlich an den Betriebsrat (Satz 1). In diesem Fall bestimmt sich gemäß Satz 2 das nähere Verfahren nach § 13. Auf die Begründung zu § 13 wird verwiesen.

Absatz 2 Satz 3 sieht vor, dass der Arbeitgeber und der Betriebsrat entscheiden können, dass sich Beschäftigte mit ihrem Auskunftsverlangen nach § 10 an den Arbeitgeber wenden. Über diese Entscheidung sind die Beschäftigten nach Satz 3 zu informieren. Auf die Begründung zu § 14 Absatz 2 Satz 3 wird sinngemäß verwiesen. Satz 4 regelt, dass die Übertragung zeitlich zu begrenzen ist und gibt dafür längstens den Zeitraum einer Amtsperiode des Betriebsrates vor.

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt die grundsätzliche Pflicht des Arbeitgebers heraus, die nach § 10 gestellten Anfragen der Beschäftigten zu beantworten.

Zudem regelt Absatz 3 die Frist und Form für die Antwort des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber hat die Anfrage des oder der Beschäftigten innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Anfrage zu beantworten. Ist der Betriebsrat im Sinne des Absatzes 2 in der Beantwortungspflicht, trifft ihn ebenfalls diese Fristregelung.

Die verbindliche Festlegung auf drei Monate ist geeignet, Klarheit über die Pflichten des Arbeitgebers auch in zeitlicher Hinsicht zu schaffen. Die Frist nimmt Bezug auf die Beschwerderechte der Betriebsverfassung (§§ 84-86 BetrVG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§ 13 AGG) für Beschäftigte, die auf vergleichbaren Rechtsgedanken wie der Auskunftsanspruch im Entgeltgleichheitsgesetz beruhen. Den Arbeitgeber trifft danach eine unverzügliche Aufklärungs- und Beantwortungsfrist nach Eingang einer Beschwerde; die Antwort hat innerhalb einer angemessenen Frist, d.h. im Regelfall nach ein bis zwei Wochen, zu erfolgen.

§ 15 Absatz 3 verlängert diesen Zeitraum und trägt den unterschiedlichen organisatorischen Ausgangssituationen Rechnung: Die Drei-Monats-Frist gibt auch mittleren Betrieben und der Bundesverwaltung ausreichend Zeit, den Auskunftsanspruch sorgfältig vorzubereiten und zu erteilen. Droht Fristversäumnis hat der Arbeitgeber die oder den Anfragenden darüber zu informieren und die Antwort ohne weiteres Verzögern 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 4

Absatz 4 Satz 1 legt fest, dass der Arbeitgeber in seinem Antwortschreiben aufzuführen hat, inwiefern die Vergleichstätigkeit nach § 10 Absatz 1 Nummer 2 überwiegend von Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird. Die Regelung trägt der Tatsache Rechnung, dass der Arbeitgeber über die dafür erforderlichen Informationen verfügt.

Zugleich ist diese Information im Hinblick auf die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes bei einer mittelbaren Entgeltdiskriminierung notwendig. 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, Rs.

86/90, Slg. 1981 S. 912 Rn. 13, Jenkins). Die für eine überwiegende Betroffenheit eines Geschlechts herangezogenen statistischen Daten müssen zudem aussagekräftig sein. Diese Voraussetzungen sollen durch die entsprechende Information des Arbeitgebers erreicht werden.

Satz 2 bestimmt, dass der Arbeitgeber nachvollziehbar zu begründen hat, wenn er die jeweils angefragte Tätigkeit nicht für gleich oder nicht für gleichwertig erachtet. Nach Satz 3 sind dieser Begründung die in § 4 Absatz 1 und 2 genannten Kriterien zugrunde zu legen. Das Begründungserfordernis macht eine abweichende Bewertung durch den Arbeitgeber nachvollziehbar und stärkt den Transparenzgedanken des Gesetzes.

Satz 3 bestimmt, dass der Arbeitgeber, wenn ein Fall des Satzes 2 vorliegt, die Auskunft auf eine seines Erachtens nach gleiche oder gleichwertige Tätigkeit, die überwiegend von Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird, zu beziehen hat. Damit wird klargestellt, dass auf das Auskunftsverlangen des oder der Beschäftigten in jedem Fall eine Antwort in Form der Angabe einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit durch den Arbeitgeber folgen muss.

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 Voraussetzung wird in Satz 1 eine nicht erteilte Antwort des Arbeitgebers genannt. Dieses Verhalten ruft Zweifel an der Rechtstreue des Arbeitgebers in Bezug auf die Entgeltgleichheit hervor. Es wird als Indiz für eine Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechts gewertet. Im Falle einer Entgeltgleichheitsklage käme es zu einer 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 oder die Antwort offensichtlich unvollständig ist. Letzteres steht der Nichterteilung in der Qualität gleich, wenn Beschäftigte durch die Auskunft keine der gesetzlich geforderten Informationen erhalten und ihr Auskunftsanspruch durch den Arbeitgeber vereitelt wird. Dem Arbeitgeber 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. Droht Fristversäumnis hat der Arbeitgeber die oder den Anfragenden zu informieren und die Antwort ohne weiteres Verzögern zu erteilen.

Zu § 16 (Öffentlicher Dienst)

Satz 1 erklärt den Abschnitt zum Auskunftsanspruch nach den §§ 10 ff. für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nach § 5 Absatz 2 Nummer 1, 2, 3 und 4 für anwendbar. In Dienststellen mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten haben diese Beschäftigten einen Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber beziehungsweise dem Dienstherrn, gegenüber dem Personalrat oder gegenüber der sonst zuständigen Interessenvertretung (beispielsweise dem Richterrat in Fällen des § 5 Absatz 2 Nummer 3).

Nach Satz 2 tritt im Falle von Tarifbindung nach § 5 Absatz 5 an die Stelle des Betriebsrates der Personalrat oder die sonst zuständige Interessenvertretung und nimmt das Einblicksrecht in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter nach § 68 Absatz 2 Satz 2 BPersVG, gegebenenfalls in Verbindung mit den jeweiligen Spezialgesetzen (beispielsweise § 52 Deutsches Richterrecht (DRiG)), wahr. Auf die Begründung zu § 13 wird daher sinngemäß verwiesen. Den Personalrat tritt in gleicher Weise wie den Betriebsrat die Aufgabe, die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern zu fördern (§ 68 Absatz 1 Nummer 5a Bundespersonalvertretungsgesetz).

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 insbesondere die Aufforderung an Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten zur Anwendung betrieblicher Prüfverfahren sowie die Bündelung der Vorgaben für die Durchführung dieser betrieblichen Prüfverfahren.

Zu § 17 (Betriebliche Prüfverfahren)

§ 17 definiert Ziel und Inhalt betrieblicher Prüfverfahren, bestimmt die Durchführungspflichten und regelt, wann ein Prüfverfahren ordnungsgemäß durchgeführt wird.

Der Paragraph ist in zwei Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Absatz 1 enthält zum einen eine allgemeine Ziel- und Inhaltsbestimmung betrieblicher Prüfverfahren. Danach sind betriebliche Prüfverfahren Verfahren, um die Entgeltregelungen sowie die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes im Sinne des § 3 zu überprüfen. Die explizite Nennung der einzelnen Entgeltbestandteile soll wiederholt die Reichweite des Entgeltgleichheitsgebotes betonen, denn das Gebot des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gilt sowohl für das gesamte Entgelt als auch für die einzelnen Entgeltbestandteile.

Satz 1 fordert bestimmte Arbeitgeber zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren auf.

Grundsätzlich sind betriebliche Prüfverfahren damit fakultativ. Die Arbeitgeber trifft keine Pflicht zur ihrer Durchführung. Mit der Aufforderung wird jedoch der Appell verbunden, betriebliche Prüfverfahren durchzuführen und die betrieblichen Entgeltstrukturen wirksam auf strukturelle Benachteiligungen zu überprüfen, um geschlechtsbezogene Entgeltgleichheit zu verhindern. Zugleich gilt § 6 Absatz 1 und Absatz 2.

Grundsätzlich gilt die Aufforderung in Absatz 1 für alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber, 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 Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten soll sicherstellen, dass nur Arbeitgeber von der Aufforderung betroffen sind, ein betriebliches Prüfverfahren durchzuführen, 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 Arbeitgeber 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.

Die Aufforderung erfasst neben den öffentlichen Arbeitgebern auch alle privatrechtlich organisierten Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten und gilt unabhängig von der privatrechtlich gewählten Organisationsform. Zudem erfasst die Aufforderung öffentliche Arbeitgeber, insbesondere die obersten Bundesbehörden, ihre nachgeordneten

Behörden, sonstige der Aufsicht des Bundes unterstehende Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie Behörden der Länder und der Kommunen.

Betriebliche Verfahren zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes im Sinne des § 3 sollen mindestens alle fünf Jahre erfolgen. Dieser Fünf-Jahres-Zeitraum beginnt erstmalig mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes zu laufen. Es bleibt Arbeitgebern unbenommen, die Prüfverfahren in kürzeren Abständen durchzuführen.

Satz 2 bestimmt, dass Unternehmen, die Teil eines Konzerns (§ 18 AktG) sind, der Aufforderung nach Satz 1 nicht selber nachkommen müssen. Die Größenvoraussetzung aus Satz 1 bezieht sich in diesem Fall auf die Größe des gesamten Konzerns, nicht auf die des beherrschten Unternehmens. Nimmt das herrschende Unternehmen gemäß § 18 AktG Einfluss auf die Entgeltbedingungen eines Unternehmens, so ist das herrschende Unternehmen Adressat der Aufforderung nach Satz 1. Übt das herrschende Unternehmen Einfluss auf die Entgeltbedingungen mehrerer Unternehmen aus, kann es die betrieblichen Prüfverfahren gleichzeitig durchführen. Dabei ist jedoch zu gewährleisten, dass jedes einzelne beherrschte Unternehmen eigens geprüft und den jeweiligen Besonderheiten der Beschäftigungsstrukturen bei der Durchführung der betrieblichen Prüfverfahren (§ 18) Rechnung getragen wird.

Zu Absatz 2

Absatz 2 formuliert den Willen des Gesetzgebers, wonach die freiwilligen Prüfverfahren gemäß Absatz 1 mithilfe verbindlicher Verfahren durchzuführen sind, die § 18 näher bestimmt. Freiwilligkeit im Sinne der von § 17 Absatz 1 vorgegebenen Aufforderung statuiert keine Rechtspflicht (s.o.), doch ist Freiwilligkeit nicht mit Beliebigkeit zu verwechseln. Arbeitgeber, die ein betriebliches Prüfverfahren durchführen, haben ein berechtigtes Interesse daran, dass das Ergebnis dieses Verfahrens ihnen von Nutzen ist. Dies kann nur dann gewährleistet sein, wenn die Verfahrensweisen vergleichbar sind. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, hebt Absatz 2 hervor, dass betriebliche Prüfverfahren unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter im Betrieb durchgeführt werden.

Der Arbeitgeber führt das Prüfverfahren zugleich in eigener Verantwortung durch. Mit der Betonung der „eigenen Verantwortung“ bringt das Gesetz zum Ausdruck, dass die Arbeitgeber grundsätzlich frei sind in der Wahl von Analysemethoden und Arbeitsbewertungsverfahren. Auf die Begründung zu § 18 Absatz 2 wird verwiesen. Betriebliche Prüfverfahren sind damit niedrighschwellig angelegt; Arbeitgeber können zunächst nur bestimmte Tätigkeiten überprüfen oder auch nur einzelne Betriebsteile in das Prüfverfahren einbeziehen.

Zu § 18 (Durchführung betrieblicher Prüfverfahren)

§ 18 regelt die Vorgaben zur inhaltlichen Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens. Er konkretisiert dahingehend § 17. Nur wenn diese inhaltlichen Vorgaben beachtet sind, kann von einer ordnungsgemäßen Durchführung gesprochen werden.

Der Paragraph ist in fünf Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 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. Maßgeblich ist die Zusammenschau. Satz 2 legt als Prüfzeitraum das letzte vollendete Kalenderjahr fest.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 legt fest, dass ein betriebliches Prüfverfahren aus drei Phasen besteht: der Bestandsaufnahme, der Analyse und dem Ergebnisbericht. Der Arbeitgeber ist in der Wahl seiner Methoden und Verfahren grundsätzlich frei (Satz 2). Die Mitwirkungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung bei der Auswahl von Instrumenten müssen dabei nach Satz 2 berücksichtigt werden. Mit Satz 2 werden keine neuen Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen etabliert.

Das von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geförderte Instrument „eg-check“ sowie der ILO-Leitfaden „Gendergerechtigkeit stärken – Entgeltgleichheit sicherstellen“ sind Beispiele für Instrumente, die in der betrieblichen Praxis bereits zum Einsatz kommen. Diese sind nachweislich geeignet, Entgeltgleichheit im Sinne dieses Gesetzes im Betrieb zu überprüfen und dabei wie in Absatz 3 Satz 2 mit dem Verweis auf § 4 gefordert, die Bestimmungen zu gleicher oder gleichwertiger Arbeit sowie zu benachteiligungsfreier Arbeitsbewertung berücksichtigen.

Mit der grundsätzlichen Wahlfreiheit in Bezug auf die Instrumente wird jedoch auch berücksichtigt, dass gerade die Bewertungssystematik den branchenspezifischen Besonderheiten und spezifischen Anforderungen genügen soll. Zudem wird der Gedanke zugrunde gelegt, dass die Rechtsprechung für tarifvertraglich festgelegte Entgeltsysteme von einer Angemessenheitsvermutung ausgeht (siehe hierzu die Begründung zu § 4 Absatz 2 Satz 3).

Nach Absatz 2 Satz 3 sollen die Daten für die Bestandsaufnahme und später für die Analyse mit statistisch validen Methoden bewertet werden. Dadurch soll die Qualität des Überprüfungsprozesses und der Ergebnisse sichergestellt werden. Die Daten sollen nach weiblichem und männlichem Geschlecht aufgeschlüsselt werden. Hierdurch können geschlechtsspezifische Unterschiede aufgezeigt werden. Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit einem anderen Geschlechterstatus als dem weiblichen oder dem männlichen, werden sie nicht gesondert ausgewiesen. Zudem ist nach Satz 4 der Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten. Größtmögliche Transparenz zur Einhaltung und Förderung des Entgeltgleichheitsgebotes und das Recht auf jeder einzelnen Arbeitnehmerin bzw. jedes einzelnen Arbeitnehmers, über Preisgabe und Verwendung persönlicher Daten zu bestimmen (Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung (BVerfGE 65, 1 (43); 113, 29 (46); 117, 202 (228); 115, 166 (188); 118, 168 (184); 120, 274 (312); 130, 151 (183)) sind hier vom Arbeitgeber bestmöglich in Einklang zu bringen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 legt die Vorgaben für die Bestandsaufnahme und die Analyse fest und regelt, welche Daten und Angaben zu erfassen sind.

Idealtypisch werden bei der Bestandsaufnahme nach Satz 1 die Entgeltregelungen und deren Geltungsbereiche erfasst. Einzubeziehen ist, ob im Betrieb tarifliche, betriebliche oder individuelle Entgeltregelungen Anwendung finden und ob diese auf bestimmte Beschäftigtengruppen beschränkt sind. Zudem kann erhoben werden, welche Arbeitsbewertung dem Entgeltsystem zugrunde liegt; zum Beispiel ob es sich um eine summarische oder eine analytische Arbeitsbewertung handelt und ob diese auf alle Tätigkeiten beim Arbeitgeber Berücksichtigung findet oder gibt es verschiedene Verfahren gibt. Mit den so generierten Daten kann festgestellt werden, wie Entgelte festgelegt werden und ob bestimmte Personengruppen davon ausgeschlossen werden.

Ferner sind bei der Bestandsaufnahme die Informationen über die Verfahren zur Vergabe der einzelnen Entgeltbestandteile zu erfassen sowie darzustellen, wie der Anteil der Beschäftigten, nach Geschlecht aufgeschlüsselt, sich auf die einzelnen Entgeltbestandteile aufteilt. Statistische Informationen können einen ersten Hinweis bieten, ob die Umsetzung der Entgeltbedingungen weibliche Beschäftigte potentiell benachteiligt. Deutlich wird hier-

durch, dass in die Bestandsaufnahme alle Entgeltbestandteile einzubeziehen sind, die im Laufe eines vollständigen Kalenderjahres gezahlt worden sind. Dadurch soll sichergestellt werden, dass alle Entgeltbestandteile beim Arbeitgeber auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes überprüft werden und nicht bestimmte Zahlungen ungeprüft bleiben.

Die Analyse sollte soweit wie möglich automatisiert erfolgen, um den Arbeitsaufwand gering zu halten.

In der Analyse wäre es zielführend, Tätigkeiten aufzuführen, die jeweils von mindestens zwei Dritteln der Beschäftigten eines Geschlechts ausgeübt werden. Diese Information könnten mit der Angabe verknüpft werden, ob es sich bei der einzelnen Tätigkeit um eine frauen- oder eine männerdominierte Tätigkeit handelt.

Der Gesetzentwurf geht davon aus, dass eine Entgeltbenachteiligung auf Grund des Geschlechts bei gleichwertiger Tätigkeit regelmäßig eine mittelbare Benachteiligung darstellt, die weder beabsichtigt noch transparent ist. 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, Rs. 86/90, Slg. 1981 S. 912 Rn. 13, Jenkins). 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.

Zu der Analyse gehört üblicherweise die Überprüfung der Tätigkeiten im Hinblick auf ihre Gleichwertigkeit. Für die Überprüfung sind die Kriterien des § 4 Absatz 2 zu Grunde zu legen. Soweit eine Gleichwertigkeit zwischen den Tätigkeiten bejaht wurde, ist zu prüfen, inwiefern die Entgelte benachteiligungsfrei sind, also keine ungerechtfertigten geringeren Entgelte für ein bestimmtes Geschlecht vorsehen. Zur Überprüfung können Checklisten oder andere Hilfstabellen verwendet werden, die dem Arbeitgeber Hilfestellung bieten, Tätigkeiten im Sinne des Entgeltgleichheitsgebots vergleichen zu können.

Satz 3 schränkt die räumliche Reichweite ein und verweist auf die Vorgaben in § 12 Absatz 1 und 2, die sinngemäß anzuwenden sind. Danach kann der Arbeitgeber für jede Region ein betriebliches Prüfverfahren durchführen und muss nicht alle Betriebe in einem Prüfverfahren untersuchen lassen. Er kann damit auch innerhalb der Beschäftigtengruppen das Prüfverfahren durchführen und muss keine Tätigkeiten vergleichen, die von verschiedenen Beschäftigtengruppen ausgeübt werden. Diese Regelung soll der Praktikabilität des Verfahrens dienen und einen übermäßigen Aufwand verhindern.

Klarstellend regelt Satz 4, dass keine Verpflichtung besteht für Arbeitgeber im Sinne von § 5 Absatz 5 und Arbeitgeber im Sinne von Absatz 6, wenn § 13 Absatz 3 vorliegt, zur Überprüfung tarifvertraglicher Regelungen, insbesondere zur Durchführung tätigkeitsbezogener Gleichwertigkeitsprüfungen. Damit kommt zum Ausdruck, dass Arbeitgeber in der Wahl von Arbeitsmethoden und Arbeitsbewertungsverfahren frei sind und die Durchführung von Prüfverfahren in eigener Verantwortung geschieht. Zudem wird damit indirekt betont, dass auch die korrekte und damit benachteiligungsfreie Anwendung von Entgeltregelungen in der betrieblichen Praxis vorrangig fokussiert werden kann.

Zu Absatz 4

Absatz 4 Satz 1 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 betriebliche Interessenvertretungen die Situation, zeigen Defizite sowie deren Anpassungsbedarf auf.

Satz 1 bestimmt zudem, dass der Ergebnisbericht betriebsintern durch Aushang zu veröffentlichen ist.

Der Ergebnisbericht soll ohne schuldhaftes Zögern des Arbeitgebers betriebsintern veröffentlicht werden. Hierbei ist darauf zu achten, dass alle Beschäftigten eine niedrigschwellige, barrierefreie und rasche Möglichkeit zur Kenntnisnahme haben sollen. Dadurch erfährt die Belegschaft die Situation im Betrieb, wird über mögliche Defizite und Anpassungsbedarfe aufgeklärt. Dies ermöglicht gegebenenfalls den Beschäftigten, nachzuprüfen, inwiefern hinsichtlich ihrer Tätigkeiten Auffälligkeiten vorliegen. Schließlich wird dadurch aber auch Transparenz gewährleistet. Der Schutz personenbezogener Daten muss bei der Veröffentlichung des Ergebnisberichts besonders beachtet werden.

Satz 2 bestimmt, dass der Zeitpunkt der Veröffentlichung maßgeblich ist für den Beginn des Fünf-Jahres-Zeitraums nach § 17 Absatz 1 Satz 1.

Zu § 19 (Beseitigung der Entgeltbenachteiligungen)

§ 19 beschreibt die Aufgaben des Arbeitgebers für den Fall, dass das gemäß §§ 17, 18 durchgeführte betriebliche Prüfverfahren einen Verstoß gegen das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit und mithin eine Entgeltbenachteiligung ergeben hat.

Der Paragraph ist in zwei Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Satz 1 gibt die bestehende Rechtslage und die ständige Rechtsprechung wieder, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Benachteiligungen ohne schuldhaftes Zögern zu beseitigen. Eine Anpassung hat dabei nach bereits geltender Rechtslage und ständiger Rechtsprechung „nach oben“ zu erfolgen (zum Beispiel LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 14.08.2014, 5 Sa 511/13, Rn. 36 22 oder BAG, Urteil vom 30.11.2010, 3 AZR 754/08, Rn. 23 oder auch EuGH-Urteil vom 28.09.1994, Rs. C-408/92, Slg. 1994 I-4457, Avdel Systems). Das heißt, das Entgelt der benachteiligten Person 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 eine neue, benachteiligungsfreie Regelung treffen. Im Übrigen wird auf die Begründung zu § 7 Absatz 1 verwiesen.

Zu Absatz 2

Beseitigt der Arbeitgeber die in dem betrieblichen Prüfverfahren festgestellte Entgeltbenachteiligung gemäß Absatz 1 innerhalb von sechs Monaten nach der Veröffentlichung des Ergebnisberichts gemäß § 18 Absatz 5, verkürzt Absatz 2 die Erfüllungsansprüche der benachteiligten Person. Voraussetzung ist, dass die Beseitigung der Entgeltbenachteiligung nachprüfbar und dauerhaft ist. Begrenzte oder bloß behauptete Beseitigungen genügen nicht.

Der Anspruch gemäß § 7 Absatz 1 kann in diesem Fall bereits drei Kalendermonate nach der betriebsinternen Veröffentlichung der neuen, benachteiligungsfreien Entgeltregelung nicht mehr geltend gemacht werden. § 15 AGG bleibt unberührt.

Die Regelung soll einen Anreiz für Arbeitgeber sein, schnell diskriminierungsfreie Entgeltregelungen zu schaffen und die Benachteiligung einzelner Beschäftigten zu beseitigen.

Der Arbeitgeber profitiert in diesem Fall dadurch, dass die Erfüllungsansprüche (für die Vergangenheit) der Benachteiligten erlöschen.

Zu § 20 (Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen)

§ 20 bündelt die Rechte und Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretungen bei der Durchführung der betrieblichen Prüfverfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit.

Der Paragraph ist in zwei Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt eine grundsätzliche Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten. Zum einen hat der Arbeitgeber die betriebliche Interessenvertretung über die Durchführung eines Prüfverfahrens gemäß Absatz 2 zu informieren. Diese wiederum informiert die Beschäftigten. Auch über die Ergebnisse des Prüfverfahrens informiert die betriebliche Interessenvertretung die Beschäftigten in Ergänzung zu § 18 Absatz 5.

Satz 2 verweist auf § 43 Absatz 2 und § 53 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie § 51 Satz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, über das betriebliche Prüfverfahren und insbesondere dessen Ergebnisse auf den Betriebs- und Abteilungsversammlungen sowie bei der Betriebsräteversammlung über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb, insbesondere über die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern und Maßnahmen zu ihrer Förderung zu berichten. Gleiches gilt für die Personalversammlung der Verwaltungen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 spricht allgemeine Mitwirkungsrechte bei der Planung und Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens für den Betriebs- oder Personalrat aus. Das Mitwirkungsrecht umfasst konkret ein Informations- und Beratungsrecht. Für den Arbeitgeber bedeutet dies er den Betriebs- oder Personalrat in die Auswahl der Prüfungsinstrumente einbeziehen muss. Der Arbeitgeber soll dem Betriebs- oder Personalrat erläutern, wie der Ablauf des Verfahrens gestaltet werden soll, das heißt, wann und wie das Verfahren durchgeführt werden soll und ob eine Beteiligung externer Kräfte vorgesehen ist. Zudem hat die Beteiligung rechtzeitig zu erfolgen. Mithin zu einem Zeitpunkt, an der der Betriebs- oder Personalrat seine Beteiligungsrechte tatsächlich ausüben kann.

Zu Abschnitt 4 (Berichtspflichten für Arbeitgeber)

Abschnitt 4 regelt die Berichtspflichten zu den Themen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Entgeltgleichheit, die zukünftig jene Arbeitgeber treffen, die in der Regel mehr als 500 Beschäftigte haben und zur Erstellung eines Lageberichts gemäß §§ 264, 289 des Handelsgesetzbuches (HGB) verpflichtet sind. Mit der externen Berichtspflicht verfolgt der Gesetzgeber folgende Ziele:

- Betonung der Bedeutung der Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit für die Unternehmenspolitik, die als Teil einer nachhaltigen und in die Zukunft gerichteten Personalpolitik den Erfolg eines Unternehmens maßgeblich beeinflussen.
- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Entgeltgleichheit sollen transparent und öffentlich dargestellt werden, um die Auseinandersetzung in Gesellschaft, Privatwirtschaft und Verwaltung mit beiden Themen zu fördern sowie das Thema Entlohnung allgemein zu enttabuisieren.
- Indikatoren und Informationen zu den Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit öffentlich und sichtbar zu verankern. Hierdurch soll auch die Entwicklung eines Wett-

bewerbs um Fachkräfte, von dem auch Frauen profitieren können, vorangetrieben werden.

- Ermöglichen eines Monitorings des Gesetzes, insbesondere seiner Wirksamkeit.
- Umsetzung des Koalitionsvertrages zwischen CDU, SPD und CSU für die 18. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages, wo es heißt: „Um das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ besser zur Geltung zu bringen, wollen wir mehr Transparenz herstellen, unter anderem durch eine Verpflichtung für Unternehmen ab 500 Beschäftigte, im Lagebericht nach dem Handelsgesetzbuch (HGB) auch zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit nach Maßgabe gesetzlicher Kriterien Stellung zu nehmen.“ (Seite 72).

Zu § 21 (Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit)

Zu Absatz 1

Unternehmen tragen gesellschaftliche Verantwortung, die weit über die Schaffung von Arbeitsplätzen und die wirtschaftliche Erwartungen hinausgeht. Transparenz ist eine zentrale Voraussetzung um dieser Verantwortung gerecht werden zu können. Zugleich schafft Transparenz Vertrauen und sichert damit nachhaltig unternehmerischen Erfolg. Verbindliche und vergleichbare Berichtsstandards helfen dabei.

Satz 1 verpflichtet Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten dazu, einen Bericht zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu verfassen, wenn es sich bei dem Arbeitgeber um ein lageberichtspflichtiges Unternehmen handelt. Die Lageberichtspflicht bestimmt sich nach den §§ 264 ff und 289 HGB.

Die Pflicht gilt für alle lageberichtspflichtigen 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 Unternehmen 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 Arbeitgeber mit in der Regel mindestens 500 Beschäftigten soll sicherstellen, dass nur Arbeitgeber von der Pflicht betroffen sind, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit durchzuführen, 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 Arbeitgeber über eine entsprechende digitalisierte Personalaktenbearbeitung verfügen und daher die für die Berichtspflicht 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.

Zu Nummer 1

In den Bericht sind die Maßnahmen aufzunehmen, die das Unternehmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ergreift. Insbesondere und gesondert jene Maßnahmen, die die Gleichstellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Arbeitsalltag im Unternehmen selber sowie in den Tochterunternehmen und der Liefer- und Produktionskette fördern. Darüber hinaus können auch weitergehende Maßnahmen des Unternehmens auf diesem Bereich gesondert ausgewiesen werden, etwa soziales Engagement oder Projektförderungen.

Zu Nummer 2

Getrennt von den Maßnahmen nach Nummer 1 sind in dem Bericht jene Maßnahmen aufzuführen, die der Einhaltung und Förderung des Entgeltgleichheitsgebotes im Sinne des § 3 dienen. Auch hier sind insbesondere und gesondert jene Maßnahmen zu nennen, die die Entgeltgleichheit im Arbeitsalltag im Unternehmen selber sowie in den Tochterunternehmen und der Liefer- und Produktionskette fördern.

Hierunter können auch die Information über die Durchführung betrieblicher Prüfverfahren nach dem 3. Abschnitt dieses Gesetzes oder über Anzahl und Ergebnis der in Anspruch genommenen Auskunftsverlangen nach dem 2. Abschnitt dieses Gesetzes fallen.

Darüber hinaus ist das Unternehmen verpflichtet, über seine grundlegenden Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren zu berichten, insoweit dies keine Betriebsgeheimnisse gefährdet.

Satz 2 verpflichtet jene Unternehmen, die keine Maßnahmen gemäß Satz 1 Nummern 1 und 2 durchführen, dies in ihrem Bericht zu begründen. Die Begründung darf nicht rein formelhaft erfolgen, sondern muss nachvollziehbar darlegen, warum es dem Unternehmen nicht möglich war, im Berichtszeitraum jene Maßnahmen zu ergreifen.

Zu Absatz 2

Grundsätzlich sind nach Absatz 2 die in dem Bericht gemachten statistischen Angaben nach weiblichem und männlichem Geschlecht aufzuschlüsseln. Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit einem anderen Geschlechterstatus als dem weiblichen oder dem männlichen, werden sie nicht gesondert ausgewiesen.

Zu Nummer 1

Die durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten sowie die durchschnittliche Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten beziehen sich auf den Berichtszeitraum. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem berichtspflichtigen Unternehmen zur Arbeit überlassen sind, sind mit einzubeziehen.

Zu Nummer 2

Aufgeführt wird ferner die Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten in den jeweiligen Entgeltgruppen.

Zu § 22 (Berichtszeitraum und Veröffentlichung)

§ 22 erläutert die formellen Vorgaben für den Bericht nach § 21.

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 Satz 1 erstellen Arbeitgeber gemäß § 21 Absatz 1 den Bericht gemäß § 21 Absatz 1 im Turnus von fünf Jahren, wenn sie tarifgebunden im Sinne des § 5 Absatz 5 oder tarifanwendend im Sinne des § 5 Absatz 6 sind und im letzteren Fall die Voraussetzungen des § 13 Absatz 3 oder § 14 Absatz 3 Satz 4 vorliegen. Dies stellt eine Privilegierung tarifgebundener und tarifanwendender Arbeitgeber gegenüber nicht tarifgebundenen nicht tarifanwendenden Arbeitgebern dar, bei denen der Turnus drei Jahre beträgt (Absatz 2). Denn bei Tarifbindung besteht ein stärkerer Schutz vor Entgeltdiskriminierung.

Der Berichtszeitraum von fünf Jahren beginnt erstmalig gemäß § 25 Absatz 1 Nummer 2.

Zu Absatz 2

Alle Arbeitgeber gemäß § 21 Absatz 1, die nicht tarifgebunden im Sinne des § 5 Absatz 5 oder tarifanwendend im Sinne des § 5 Absatz 6 sind, erstellen den Bericht gemäß § 21

Absatz 1 im Turnus von drei Jahren. Im Verhältnis zu Arbeitgebern im Sinne des § 5 Absatz 5 und 6 gilt für sie dementsprechend eine regelmäßigere Berichtspflicht.

Der Berichtszeitraum von drei Jahren beginnt erstmalig gemäß § 25 Absatz 1.

Zu Absatz 3

Absatz 3 konkretisiert die Berichtszeiträume gemäß § 21 Absatz 2 Nummer 1 und 2. Es ist darzustellen, wie sich die Angaben jeweils im Vergleich zu dem vorhergehenden Berichtszeitraum verändert haben. Dadurch sollen positive Entwicklungen aufgezeigt oder aber Tendenzen erkennbar werden, auf die die Arbeitgeber gegebenenfalls mit geeigneten Maßnahmen reagieren können.

Zu Absatz 4

Absatz 4 bestimmt die Form der Veröffentlichung des Berichts nach § 21.

Demnach ist der Bericht in den Lagebericht zu integrieren, welcher dem jeweiligen Berichtszeitraum folgt. Durch die Veröffentlichung des Berichts im Lagebericht wird internen und externen Akteurinnen und Akteuren die Möglichkeit gegeben, die Entwicklung des Unternehmens in den Bereichen der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit nachzuvollziehen.

Zu Abschnitt 5 (Evaluation, Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, Übergangsbestimmungen)

Zu § 23 (Evaluation)

§ 23 regelt die Evaluationspflicht. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat nach Satz 1 ab Inkrafttreten dieses Gesetzes die Wirksamkeit des Gesetzes laufend zu evaluieren und über seine Wirkungen alle zwei Jahre zu informieren. Satz 2 bestimmt, dass die Auswirkungen dieses Gesetzes auf das Entgeltgleichheitsgebot im Allgemeinen zu evaluieren sind. Insbesondere bedeutet dies, dass nicht nur die von diesem Gesetz erfassten Betriebe anhand der Größenkriterien in die Evaluation einzubeziehen sind, sondern alle Unternehmen und die Gesamtsituation. Dies gilt insbesondere für Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten, in denen der individuelle Auskunftsanspruch nicht angewendet wird. Nur so kann erforscht werden, ob dieses Gesetz auch Wirkung für all jene Beschäftigten entfaltet, die in Betrieben arbeiten, die unterhalb der Größenkriterien liegen. Das Gebot der Entgeltgleichheit als direkter Ausfluss des grundgesetzlichen Gleichheitsgebotes ist nicht davon abhängig, mit welchem Arbeitgeber die Grundrechtsträgerin oder der Grundrechtsträger einen Arbeitsvertrag geschlossen hat. Satz 3 fordert die Bundesregierung auf, die Sozialpartner in die Evaluation miteinzubeziehen. Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass die Entgeltungleichheit ohne das Mitwirken der Sozialpartner nicht beseitigt werden kann. Sie sind die verantwortlichen Akteure für die Lohngestaltung.

Zu § 24 (Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten)

§ 24 regelt zum einen die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten des Bundes im Rahmen dieses Gesetzes. Grundsätzlich sind die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten im Bundesgleichstellungsgesetz (BGleGG) geregelt. Aufgrund des § 2 Absatz 2 Satz 2 wird deutlich, dass die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten im BGleGG durch dieses Gesetz unberührt bleiben.

Das BGleGG 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 §§ 18 ff. 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 § 24 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.

Zum anderen regelt § 24, dass die Gleichstellungsbeauftragten oder mit ihnen vergleichbare Personen und Institutionen bei den Unternehmen die gleichen Aufgaben erfüllen sollen. Hierdurch können die Ziele dieses Gesetzes auf niedrighschwellige Weise verfolgt werden. Insbesondere kann der erforderliche Wandel in der Unternehmenskultur befördert werden.

Zu § 25 (Übergangsbestimmungen)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt, dass der Auskunftsanspruch gemäß § 10 erstmalig sechs Kalendermonate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes in Anspruch genommen werden kann. Damit räumt der Gesetzgeber den Betrieben ausreichend Zeit ein, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Beschäftigte ihr Auskunftsverlangen nach § 10 stellen können. Darunter fällt beispielsweise die Erstellung von vollständigen und aktualisierten zu den im Betrieb gezahlten Bruttolöhnen und -gehältern für das Einblichtsrecht des Betriebsrates. Des Weiteren können der Betriebsrat oder die Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner nach § 6 Absatz 1 Satz 2 prüfen, ob im jeweiligen Betrieb ein Fall der Tarifierung nach § 14 Absatz 2 Satz 1 vorliegt und dies gegebenenfalls schriftlich oder in Textform erklären.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt, wann die Arbeitgeber erstmals einen Bericht nach § 21 zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellt haben müssen. Danach ist der Bericht zum ersten Mal in dem Kalenderjahr zu erstellen, das auf das Jahr folgt, an dem dieses Gesetz in Kraft tritt.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt, wann der Berichtszeitraum für den Bericht nach § 20 beginnt. Maßgeblich ist das Kalenderjahr, in dem der [einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Artikelgesetzes] liegt.

Zu Artikel 2 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Die Beratungsangebote der Bundesagentur für Arbeit sind ebenso wie die Berufsorientierung ein wesentlicher Bestandteil des Berufswahl- und Eingliederungsprozesses. Die Beratungsangebote richten sich dabei sowohl an Personen, die am Erwerbsleben teilnehmen oder teilnehmen wollen, als auch an Arbeitgeber. Die Beratung richtet sich nach dem Beratungsbedarf der oder des Ratsuchenden und erfolgt zieloffen. Bei der Beratung ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip in

der Arbeitsförderung zu berücksichtigen. Weiterhin sollen die Leistungen der Arbeitsförderung auch auf die Überwindung eines geschlechtsspezifisch geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinwirken (§ 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch - SGB III).

Mit der vorliegenden Änderung sollen diese Grundsätze konkretisiert und damit die Bedeutung einer geschlechtersensiblen Beratung betont werden. Eine konsequente Umsetzung dieses Grundsatzes beinhaltet unter anderem Informationen zu allen für die Erwerbsbeteiligung relevanten Themen im Lebensverlauf wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Verdienstmöglichkeiten sowie Karriere- und Entwicklungschancen und Altersvorsorge. Für die Arbeitgeber sind insbesondere Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitszeitmodelle und Einstellungspraxis relevant.

Besondere Bedeutung kommt dem Auftrag zu, bei der Beratung auf eine Erweiterung des Berufswahlspektrums von Frauen und Männern hinzuwirken. Dies bedeutet, dass die individuellen Fähigkeiten von Frauen und Männern gefördert und Entscheidungen zur Berufs- und Studienwahl und zum Bewerbungsverhalten möglichst frei von stereotypen Rollenbildern getroffen werden sollen. Bei der Umsetzung dieses Auftrags kommt auch den Arbeitgebern hohe Bedeutung zu. Denn sie müssen bereit sein, eine von Stereotypen abweichende Berufswahl aktiv zu unterstützen, um so einen Beitrag zur Beseitigung und Überwindung geschlechtsbedingter Nachteile zu leisten.

Eine geschlechtersensible Beratung und insbesondere auch die Erweiterung des Berufswahlspektrums sowie eine entsprechende Anpassung des Einstellungsverhaltens von Arbeitgebern kann nicht nur persönliche, sondern auch gesellschafts- und wirtschaftspolitische Vorteile mit sich bringen, insbesondere auch dazu beitragen, den Fachkräftemangel abzumildern.

Zu Artikel 3 (Inkrafttreten)

Artikel 3 regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.