Deutscher Bundestag **Drucksache 18/11133**

18. Wahlperiode 13.02.2017

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen

A. Problem und Ziel

Das Gebot des gleichen Entgelts von Frauen und Männern für gleiche und gleichwertige Arbeit ist seit den Römischen Verträgen aus dem Jahr 1957 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 Bruttostundenentgelt, immer noch rund 21 Prozent (Ost: 8 Prozent/ West: 23 Prozent). Hinter dieser sog. „unbereinigten“ Entgeltlücke stehen strukturelle Faktoren und erwerbsbiografische Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Insbesondere bewirken eine geschlechtsspezifische Berufswahl, eine geringere, Präsenz von Frauen in Führungspositionen, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und länger andauernde Teilzeittätigkeit sowie nicht zuletzt die traditionell schlechtere Bezahlung von sog. typischen Frauenberufen unterschiedliche durchschnittliche Entgelte von Frauen und Männern. Dahinter stehen wirksame Rollenstereotype, strukturelle Hemmnisse und Anreize sowie unterschiedliche Aufstiegschancen von Frauen und Männern.

Aber 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 (sog. „bereinigte“ Entgeltlücke). Hier setzt das vorliegende Gesetz an, in dem es die Transparenz für Entgeltregelungen und -strukturen erhöht. Auch wenn der damit im Fokus stehende statistisch nicht erklärte Teil der Entgeltlücke nicht mit Entgeltdiskriminierung in dieser Höhe gleichzusetzen ist, handelt es sich um ein klares Indiz dafür, dass eine zumeist mittelbare Entgeltbenachteiligung besteht und die praktische Anwendung des Gebots, gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu zahlen, in der Praxis nicht verwirklicht ist.

Der Gesetzgeber ist daher gemäß Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes in der Pflicht, auf die Durchsetzung des Gebots der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern hinzuwirken. Ziel des vorliegenden Gesetzes ist es deswegen, unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts zu beseitigen. Deshalb fördert das Gesetz die Transparenz von Entgelten und Entgeltregelungen. Eine wichtige Rolle kommt dabei der Stärkung von Tarifbindung und Sozialpartnerschaft zu. Studien zeigen, dass die berechnete Entgeltlü-

cke dort deutlich kleiner ist, wo Tarifverträge gelten und Betriebsräte mitwirken. Zudem soll die geschlechtersensible Berufsberatung gestärkt werden.

Das Gesetz 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 die Potenziale der Beschäftigten besser ausgeschöpft werden können.

B. Lösung

Die Reduzierung der Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern ist eine wichtige gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die Anstrengungen aller politischen und wirtschaftlichen Akteure und Maßnahmen erfordert, die an allen Ursachen der Entgeltunterschiede ansetzen.

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, die Geschlechterquote für Aufsichtsräte, die Neuregelung zur Pflegezeit und Familienpflegezeit, die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch das ElterngeldPlus sowie der Ausbau und die qualitative Verbesserung der Kindertagesbetreuung können wesentlich zur Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern beitragen.

Das vorliegende Gesetz 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.

Nach der Empfehlung der EU-Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch mehr Transparenz (ABl. L 69 vom 8.3.2014, S. 112) sollten die Mitgliedstaaten mehr Transparenz über betriebliche Entgeltstrukturen sowie über die Kriterien und Maßstäbe der Arbeitsbewertung fördern um unmittelbare und vor allem mittelbare Entgeltdiskriminierung effektiv zu beseitigen und zu verhindern.

Das Gesetz sieht dafür die Schaffung eines Entgelttransparenzgesetzes vor. Wesentliche Inhalte des Entgelttransparenzgesetzes sind:

1. Die Definition wesentlicher Grundsätze und Begriffe zum Gebot der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit,
2. die Einführung eines individuellen Auskunftsanspruchs für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten bei gleichzeitiger Stärkung des Betriebsrates bei der Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs,
3. die Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen, sowie
4. 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.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Das Gesetz 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.

Dort, 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 das Gesetz weiter gestärkt:

– Das Gesetz stellt sicher, dass die Verantwortung für eine transparente und faire Lohngestaltung, insbesondere die Arbeitsbewertung, bei den Tarifvertragsparteien bleibt, entlässt diese aber gleichzeitig nicht aus der 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.

– Arbeitgeber und die betrieblichen Interessenvertretungen werden zur Wahrnehmung ihrer sozialpartnerschaftlichen Verantwortung aufgefordert, ihre Vergütungsstrukturen zu überprüfen und das Gebot der Entgeltgleichheit entsprechend zu gestalten.

Zudem wird das Ziel einer geschlechtersensiblen Berufsberatung in der Arbeitsförderung gestärkt und somit ein Berufswahlverhalten ohne Rollenstereotype gefördert.

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.

E. Erfüllungsaufwand

Der durch dieses Gesetz verursachte jährliche Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft und die Verwaltung bemisst sich auf insgesamt 3,1 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	+2 972 264	+110 315
Artikel 2	±0	±0	±0
Summe:	88 202	2 972 264	+110 315

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Der gesamte jährliche Erfüllungsaufwand steigt für die Bürgerinnen und Bürger jährlich um zirka 88 000 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 2,97 Millionen Euro. Einmaliger Umstellungsaufwand in Höhe von 116 Tsd. Euro wird verursacht.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Für die Wirtschaft werden sieben neue Informationspflichten mit Bürokratiekosten von zirka 2,15 Millionen Euro eingeführt.

Über die Frage der Kompensation im Rahmen der One in, one out-Regel wird zu einem späteren Zeitpunkt entschieden.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Auf Bundesebene entsteht zusätzlicher jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 27 Tsd. Euro. Einmalige Umstellungskosten werden nicht verursacht. Der finanzielle Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln ist finanziell und stellenmäßig im jeweils betroffenen Einzelplan auszugleichen. Auf Länderebene inkl. Kommunen erhöht sich der jährliche Erfüllungsaufwand um circa 83 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.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

DIE BUNDESKANZLERIN

Berlin, 13. Februar 2017

An den
Präsidenten des
Deutschen Bundestages
Herrn Prof. Dr. Norbert Lammert
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen

mit Begründung und Vorblatt (Anlage 1).

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Die Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gemäß § 6 Absatz 1 NKRG ist als Anlage 2 beigefügt.

Der Bundesrat hat in seiner 953. Sitzung am 10. Februar 2017 beschlossen, gegen den Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes keine Einwendungen zu erheben.

Mit freundlichen Grüßen
Dr. Angela Merkel

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Anlage 1

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht

Artikel 1 Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG)

Artikel 2 Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Artikel 3 Inkrafttreten

Artikel 1

Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern

(Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG)

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Ziel des Gesetzes

§ 2 Anwendungsbereich

§ 3 Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

§ 4 Feststellung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit, benachteiligungsfreie Entgeltsysteme

§ 5 Allgemeine Begriffsbestimmungen

§ 6 Aufgaben von Arbeitgebern, Tarifvertragsparteien und betrieblichen Interessenvertretungen

§ 7 Entgeltgleichheitsgebot

§ 8 Unwirksamkeit von Vereinbarungen

§ 9 Maßregelungsverbot

Abschnitt 2

Individuelle Verfahren zur Überprüfung von Entgeltgleichheit

§ 10 Individueller Auskunftsanspruch

§ 11 Angabe zu Vergleichstätigkeit und Vergleichsentgelt

§ 12 Reichweite

§ 13 Aufgaben und Rechte des Betriebsrates

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

§ 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 Mitwirkung und Information

Abschnitt 4
Berichtspflichten für Arbeitgeber

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

Abschnitt 5
Evaluation, Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, Übergangsbestimmungen

§ 23 Evaluation und Berichterstattung
§ 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 durchzusetzen.

§ 2
Anwendungsbereich

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

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

(2) Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bleibt unberührt. Ebenfalls unberührt bleiben sonstige Benachteiligungsverbote und Gebote der Gleichbehandlung sowie öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz oder der Förderung bestimmter Personengruppen dienen.

§ 3

Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

(1) Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten.

(2) Eine unmittelbare Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt erhält, als eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter des jeweils anderen Geschlechts erhält, erhalten hat oder erhalten würde. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt auch im Falle eines geringeren Entgeltes einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(3) Eine mittelbare Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Beschäftigte wegen des Geschlechts gegenüber Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in Bezug auf das Entgelt in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Insbesondere arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien können ein unterschiedliches Entgelt rechtfertigen, sofern der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet wurde.

(4) Die Geltung der §§ 5 und 8 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bleibt unberührt.

§ 4

Feststellung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit, benachteiligungsfreie Entgeltsysteme

(1) Weibliche und männliche Beschäftigte üben eine gleiche Arbeit aus, wenn sie an verschiedenen oder nacheinander an denselben Arbeitsplätzen eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausführen.

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

(3) Beschäftigte in unterschiedlichen Rechtsverhältnissen nach § 5 Absatz 2 können untereinander nicht als vergleichbar nach Absatz 1 oder als in einer vergleichbaren Situation nach Absatz 2 befindlich angesehen werden.

(4) Verwendet der Arbeitgeber für das Entgelt, das den Beschäftigten zusteht, ein Entgeltsystem, müssen dieses Entgeltsystem als Ganzes und auch die einzelnen Entgeltbestandteile so ausgestaltet sein, dass eine Benachteiligung aufgrund 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 durchschaubar sein.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

(5) Für tarifvertragliche Entgeltregelungen sowie für Entgeltregelungen, die auf einer bindenden Festsetzung nach § 19 Absatz 3 des Heimarbeitsgesetzes beruhen, gilt eine Angemessenheitsvermutung. Tätigkeiten, die aufgrund dieser Regelungen unterschiedlichen Entgeltgruppen zugewiesen werden, werden als nicht gleichwertig angesehen, sofern die Regelungen nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen.

(6) Absatz 5 findet sinngemäß auch auf gesetzliche Entgeltregelungen Anwendung.

§ 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 aufgrund 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 sowie
6. die in Heimarbeit Beschäftigten sowie die ihnen Gleichgestellten.

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

(4) Tarifgebundene Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitgeber, die einen Entgelttarifvertrag oder Entgeltrahmentarifvertrag aufgrund § 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 Entgeltregelungen aufgrund einer bindenden Festsetzung nach § 19 Absatz 3 des Heimarbeitsgesetzes anwenden.

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

§ 6

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

(1) Arbeitgeber, Tarifvertragsparteien und die betrieblichen Interessenvertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern mitzuwirken. Die zuständigen Tarifvertragsparteien benennen Vertreterinnen und Vertreter zur Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne dieses Gesetzes und zur Wahrnehmung der Aufgaben nach § 14 Absatz 3.

(2) Arbeitgeber sind verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

§ 7

Entgeltgleichheitsgebot

Bei Beschäftigungsverhältnissen 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

Unwirksamkeit von Vereinbarungen

(1) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen § 3 oder § 7 verstoßen, sind unwirksam.

(2) Die Nutzung der in einem Auskunftsverlangen erlangten Informationen ist auf die Geltendmachung von Rechten im Sinne dieses Gesetzes beschränkt. Die Veröffentlichung personenbezogener Gehaltsangaben und die Weitergabe an Dritte sind von dem Nutzungsrecht nicht umfasst.

§ 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 oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen. § 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 dieses Gesetzes haben Beschäftigte einen Auskunftsanspruch nach Maßgabe der §§ 11 bis 16. Dazu haben die Beschäftigten in zumutbarer Weise eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) zu benennen. Sie können Auskunft zu dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt nach § 5 Absatz 1 und zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen verlangen.

(2) Das Auskunftsverlangen hat in Textform zu erfolgen. Vor Ablauf von zwei Jahren nach Einreichen des letzten Auskunftsverlangens können Beschäftigte nur dann erneut Auskunft verlangen, wenn sie darlegen, dass sich die Voraussetzungen wesentlich verändert haben.

(3) Das Auskunftsverlangen ist mit der Antwort nach Maßgabe der §§ 11 bis 16 erfüllt.

(4) Sonstige Auskunftsansprüche bleiben von diesem Gesetz unberührt.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

§ 11

Angabe zu Vergleichstätigkeit und Vergleichsentgelt

(1) Die Auskunftsverpflichtung erstreckt sich auf die Angabe zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung nach Absatz 2 und auf die Angabe zum Vergleichsentgelt nach Absatz 3.

(2) Die Auskunftsverpflichtung zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung erstreckt sich auf die Information über die Festlegung des eigenen Entgeltes sowie des Entgeltes für die Vergleichstätigkeit. Soweit die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung auf gesetzlichen Regelungen, auf tarifvertraglichen Entgeltregelungen oder auf einer bindenden Festsetzung nach § 19 Absatz 3 des Heimarbeitsgesetzes beruhen, sind als Antwort auf das Auskunftsverlangen die Nennung dieser Regelungen und die Angabe, wo die Regelungen einzusehen sind, ausreichend.

(3) Die Auskunftsverpflichtung in Bezug auf das Vergleichsentgelt erstreckt sich auf die Angabe des Entgelts für die Vergleichstätigkeit (Vergleichsentgelt). Das Vergleichsentgelt ist anzugeben als auf Vollzeitäquivalente hochgerechneter statistischer Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts sowie der benannten Entgeltbestandteile, jeweils bezogen auf ein Kalenderjahr, nach folgenden Vorgaben:

1. in den Fällen des § 14 sowie in den Fällen einer gesetzlichen Entgeltregelung ist das Vergleichsentgelt der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts anzugeben, die in der gleichen Entgelt- oder Besoldungsgruppe eingruppiert sind wie der oder die auskunftsverlangende Beschäftigte;
2. in den Fällen des § 15 ist das Vergleichsentgelt aller Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts anzugeben, die die angefragte Vergleichstätigkeit oder die nach § 15 Absatz 4 ermittelte Vergleichstätigkeit ausüben.

(4) Auf kollektiv-rechtliche Entgeltregelungen der Kirchen oder der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften findet Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 Nummer 1 entsprechende Anwendung.

§ 12

Reichweite

(1) Der Anspruch nach § 10 besteht für Beschäftigte nach § 5 Absatz 2 in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber.

(2) Die Auskunftspflicht nach § 10 umfasst

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

(3) Bei der Beantwortung eines Auskunftsverlangens ist der Schutz personenbezogener 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. Dabei ist sicherzustellen, dass nur die mit der Beantwortung betrauten Personen Kenntnis von den hierfür notwendigen Daten erlangen.

§ 13

Aufgaben und Rechte des Betriebsrates

(1) Im Rahmen seiner Aufgabe nach § 80 Absatz 1 Nummer 2a des Betriebsverfassungsgesetzes fördert der Betriebsrat die Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern im Betrieb. Dabei nimmt der

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Betriebsrat insbesondere die Aufgaben nach § 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 hat für die Erfüllung seiner Aufgaben nach Absatz 1 das Recht, die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter im Sinne von § 80 Absatz 2 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes einzusehen und auszuwerten. Er kann mehrere Auskunftsverlangen bündeln und gemeinsam behandeln.

(3) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsausschuss 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. Die Entgeltlisten sind so aufzubereiten, dass der Betriebsausschuss im Rahmen seines Einblicksrechts die Auskunft ordnungsgemäß erfüllen kann.

(4) Leitende Angestellte wenden sich für ihr Auskunftsverlangen nach § 10, abweichend von § 14 und § 15, an den Arbeitgeber.

(5) Der Arbeitgeber erklärt schriftlich oder in Textform gegenüber dem Betriebsrat für dessen Beantwortung des Auskunftsverlangens, ob eine § 5 Absatz 5 entsprechende Anwendung der tariflichen Regelungen zum Entgelt erfolgt. Der Betriebsrat bestätigt gegenüber den Beschäftigten schriftlich oder in Textform die Abgabe dieser Erklärung. Satz 1 und 2 gelten in den Fällen des § 14 Absatz 3 Satz 3 entsprechend.

(6) Gesetzliche und sonstige kollektiv-rechtlich geregelte Beteiligungsrechte des Betriebsrates bleiben von diesem Gesetz unberührt.

§ 14

Verfahren bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern

(1) Beschäftigte tarifgebundener und tarifanwendender Arbeitgeber wenden sich für ihr Auskunftsverlangen nach § 10 an den Betriebsrat. Die Vorgaben bestimmen sich nach § 13. Der Betriebsrat hat den Arbeitgeber über eingehende Auskunftsverlangen in anonymisierter Form und umfassend zu informieren. Abweichend von Satz 1 kann der Betriebsrat verlangen, dass der Arbeitgeber die Auskunftsverpflichtung übernimmt.

(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 kann der Arbeitgeber die Erfüllung der Auskunftsverpflichtung generell oder in bestimmten Fällen übernehmen, wenn er dies zuvor gegenüber dem Betriebsrat erläutert hat. Die Übernahme kann jeweils längstens für die Dauer der Amtszeit des jeweils amtierenden Betriebsrates erfolgen. Übernimmt der Arbeitgeber die Erfüllung der Auskunftsverpflichtung, hat er den Betriebsrat umfassend und rechtzeitig über eingehende Auskunftsverlangen sowie über seine Antwort zu informieren. Die Beschäftigten sind jeweils darüber zu informieren, wer die Auskunft erteilt.

(3) Besteht kein Betriebsrat, wenden sich die Beschäftigten an den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber informiert die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien nach § 6 Absatz 1 Satz 2 über seine Antwort zu eingegangenen Auskunftsverlangen. Der Arbeitgeber und die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien können vereinbaren, dass diese die Beantwortung von Auskunftsverlangen übernehmen. In diesem Fall informiert der Arbeitgeber die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien umfassend und rechtzeitig über eingehende Auskunftsverlangen. Die Beschäftigten sind jeweils darüber zu informieren, wer die Auskunft erteilt.

(4) Soweit die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien nach Absatz 3 Satz 3 das Auskunftsverlangen beantworten, hat der Arbeitgeber diesen auf Verlangen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen bereitzustellen. Diese unterliegen im Rahmen ihrer Aufgaben der Verschwiegenheitspflicht.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

§ 15

Verfahren bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern

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

(2) Besteht ein Betriebsrat, gelten § 14 Absatz 1 und 2 entsprechend.

(3) Der Arbeitgeber oder der Betriebsrat ist verpflichtet, die nach § 10 verlangten Auskünfte innerhalb von drei Monaten nach Zugang des Auskunftsverlangens in Textform zu erteilen. Droht Fristversäumnis, hat der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die oder den auskunftsverlangenden Beschäftigten darüber zu informieren und die Antwort ohne weiteres Verzögern zu erteilen.

(4) Der Arbeitgeber oder der Betriebsrat gibt an, inwiefern die benannte Vergleichstätigkeit überwiegend von Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird. Hält der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die angefragte Vergleichstätigkeit nach den im Betrieb angewendeten Maßstäben für nicht gleich oder nicht gleichwertig, hat er dies anhand dieser Maßstäbe nachvollziehbar zu begründen. Dabei sind die in § 4 genannten Kriterien zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber oder der Betriebsrat hat in diesem Fall seine Auskunft auf eine seines Erachtens nach gleiche oder gleichwertige Tätigkeit zu beziehen. Soweit der Betriebsrat für die Beantwortung des Auskunftsverlangens zuständig ist, hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat auf Verlangen die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Informationen bereitzustellen.

(5) Unterlässt der Arbeitgeber die Erfüllung seiner Auskunftspflicht, trägt er im Streitfall die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot im Sinne dieses Gesetzes vorliegt. Dies gilt auch, wenn der Betriebsrat aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, die Auskunft nicht erteilen konnte.

§ 16

Öffentlicher Dienst

Der Anspruch nach § 10 besteht auch für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nach § 5 Absatz 2 Nummer 1 bis 5 in Dienststellen mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten. §§ 11 bis 14 finden sinngemäß Anwendung.

Abschnitt 3

Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit

§ 17

Betriebliche Prüfverfahren

(1) 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 regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne dieses Gesetzes zu überprüfen. Nimmt in einem Konzern das herrschende Unternehmen auf die Entgeltbedingungen mindestens eines Konzernunternehmens entscheidenden Einfluss, kann das herrschende Unternehmen das betriebliche Prüfverfahren nach Satz 1 für alle Konzernunternehmen durchführen.

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

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

§ 18

Durchführung betrieblicher Prüfverfahren

(1) In das betriebliche Prüfverfahren sind die Tätigkeiten einzubeziehen, die demselben Entgeltsystem unterliegen, unabhängig davon, welche individualrechtlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Rechtsgrundlagen zusammenwirken.

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

(3) Bestandsaufnahme und Analyse haben die aktuellen Entgeltregelungen, Entgeltbestandteile und Arbeitsbewertungsverfahren zu erfassen und diese und deren Anwendung im Hinblick auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes im Sinne dieses Gesetzes auszuwerten. Dabei ist § 4 zu beachten. § 12 Absatz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden. Bei gesetzlichen, bei tarifvertraglichen Entgeltregelungen und bei Entgeltregelungen, die auf einer bindenden Festsetzung nach § 19 Absatz 3 des Heimarbeitsgesetzes beruhen besteht keine Verpflichtung zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten. Auf kollektiv-rechtliche Entgeltregelungen der Kirchen oder der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften findet Satz 4 entsprechende Anwendung.

(4) Die Ergebnisse von Bestandsaufnahme und Analyse werden zusammengefasst und können betriebsintern veröffentlicht werden.

§ 19

Beseitigung von Entgeltbenachteiligungen

Ergeben sich aus einem betrieblichen Prüfverfahren Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt, ergreift der Arbeitgeber die geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Benachteiligung.

§ 20

Mitwirkung und Information

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung des betrieblichen Prüfverfahrens rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

(2) Die Beschäftigten sind über die Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens zu informieren. § 43 Absatz 2 und § 53 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes sind zu beachten.

Abschnitt 4

Berichtspflichten für Arbeitgeber

§ 21

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

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

1. ihre Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen,

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

2. ihre Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer.

Arbeitgeber, die keine Maßnahmen im Sinne des Satzes 1 Nummer 1 oder 2 durchführen, haben dies in ihrem Bericht zu begründen.

(2) Der Bericht enthält außerdem nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben

1. zu der durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten sowie
2. zur durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.

§ 22

Berichtszeitraum und Veröffentlichung

(1) Arbeitgeber nach § 21 Absatz 1, die tarifgebunden nach § 5 Absatz 4 sind oder die tarifanwendend nach § 5 Absatz 5 sind und die gemäß § 13 Absatz 5 erklärt haben, tarifliche Regelungen zum Entgelt nach § 5 Absatz 5 anzuwenden, erstellen den Bericht alle fünf Jahre. Der Berichtszeitraum umfasst die vergangenen fünf Jahre.

(2) Alle anderen Arbeitgeber nach § 21 Absatz 1 erstellen den Bericht alle drei Jahre. Der Berichtszeitraum umfasst die vergangenen drei Jahre.

(3) Die Angaben nach § 21 Absatz 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 dem nächsten Lagebericht nach § 289 des Handelsgesetzbuches, der dem jeweiligen Berichtszeitraum folgt, als Anlage beizufügen und im Bundesanzeiger zu veröffentlichen.

Abschnitt 5

Evaluation, Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, Übergangsbestimmungen

§ 23

Evaluation und Berichterstattung

(1) Die Bundesregierung evaluiert nach Inkrafttreten des Gesetzes laufend die Wirksamkeit dieses Gesetzes und informiert alle vier Jahre, erstmals zwei Jahre nach Inkrafttreten, über die Ergebnisse. Die Evaluation hat die Umsetzung des Gebots des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in allen Betriebs- und Unternehmensformen und -größen zu berücksichtigen, die dem Anwendungsbereich des Abschnittes 2 dieses Gesetzes unterfallen.

(2) Über die Entwicklung des Gebots des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten berichtet die Bundesregierung alle vier Jahre, erstmals zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes.

(3) Die Bundesregierung hat in die Evaluation nach Absatz 1 und in die Berichterstattung nach Absatz 2 die Stellungnahme der Sozialpartner mit einzubeziehen.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

§ 24

Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und den Gerichten des Bundes sowie die Beauftragten, die in Unternehmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern zuständig sind, 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: Angabe des Datums des Inkrafttretens diese Gesetzes] geltend gemacht werden. Soweit der Auskunftsanspruch nach Satz 1 dann innerhalb von drei Kalenderjahren erstmals geltend gemacht wird, können Beschäftigte abweichend von § 10 Absatz 2 Satz 2 erst nach Ablauf von drei Kalenderjahren erneut Auskunft verlangen. Satz 2 gilt nicht, soweit die Beschäftigten darlegen, dass sich die Voraussetzungen wesentlich verändert haben.

(2) Der Bericht nach § 21 ist erstmals im Jahr [einsetzen: Angabe des Kalenderjahres, das dem Kalenderjahr des Inkrafttretens dieses Gesetzes folgt] zu erstellen.

(3) Abweichend von § 22 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 Satz 2 umfasst der Berichtszeitraum für den ersten Bericht nur das letzte abgeschlossene Kalenderjahr, das dem Jahr [einsetzen: Angabe des Kalenderjahres des Inkrafttretens dieses Gesetzes] vorgeht.

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 Artikel 1 des Gesetzes vom 31. Juli 2016 (BGBl. I S. 1939) 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.“

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Ausgangslage

Das Gebot des gleichen Entgelts von Frauen und Männern für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist seit den Römischen Verträgen 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 nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes (GG) verpflichtet, 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 Bruttostundenentgelt, immer noch rund 21 Prozent (Ost: 8 Prozent/ West: 23 Prozent, Stand 2016).

Hinter dieser „unbereinigten“ Entgeltlücke stehen strukturelle Faktoren und erwerbsbiografische Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Insbesondere bewirken eine geschlechterspezifische Berufswahl, eine geringere Präsenz von Frauen in Führungspositionen, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und länger andauernde Teilzeittätigkeit, die daraus resultierende geringere Berufserfahrung sowie nicht zuletzt die traditionell schlechtere Bezahlung von typischen Frauenberufen, unterschiedliche durchschnittliche Entgelte von Frauen und Männern.

Die Lohnlücke ist damit aber noch nicht kausal „erklärt“, 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,
- 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.

Die Merkmale, die die Lohnlücke statistisch „erklären“, sind nicht zuletzt selbst Faktoren, die mit Entgeltdiskriminierung verbunden sein können. 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.

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.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Aber auch bei gleicher formaler Qualifikation und ansonsten gleichen Merkmalen beträgt der statistische messbare Entgeltunterschied nach Angaben des Statistischen Bundesamtes von 2016 immer noch rund 7 Prozent (sogenannte „bereinigte“ Entgeltlücke). Auch wenn dies nicht automatisch mit Entgeltdiskriminierung in dieser Höhe gleichgesetzt werden kann, ist dies aber als klares Indiz dafür, dass eine, zumeist mittelbare, Entgeltbenachteiligung besteht und damit die praktische Anwendung des Gebots, gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu zahlen, in der Praxis nicht verwirklicht ist.

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

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 werden weiterhin verstärkt und 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 in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642) 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 sicht-barer 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 Pflegeberufereformgesetz (BT-Drs. 18/7823). 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.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

II. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Im Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode haben CDU, CSU und SPD ausdrücklich festgehalten, dass die bestehende Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern 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 Beschäftigte 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.“ (Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 18. Legislaturperiode, S. 73)

Zudem wird der gleichstellungspolitische Auftrag der Bundesagentur für Arbeit im Recht der Arbeitsförderung (vgl. § 1 SGB III) für das Aufgabengebiet der Berufs- und Arbeitsmarktberatung konkretisiert. Hintergrund ist, dass die Berufs- und Studienfachwahl von jungen Frauen und Männern bis heute von traditionellen Rollenbildern geprägt ist. Die Berufs-, Arbeitsmarkt- 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 Berufswahlspektrum 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“ (Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 18. Legislaturperiode, S. 73).

Der vorliegende Entwurf des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) leistet zudem einen Beitrag zum Ziel der Bundesregierung, im Rahmen ihrer nationalen 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 Wettbewerbsfähigkeit. Der Rat für Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz zog im Juni 2014 (Frauen und Wirtschaft: Wirtschaftliche Unabhängigkeit auf Grundlage von Teilzeitarbeit und selbständiger Erwerbstätigkeit, Schlussfolgerungen des Rates, 11050/14 PUBLIC, Nummer 16) 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/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes des Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen vom 6.12.2013 (COM(2013) 861 final) verdeutlicht, wie unterschiedlich die Mitgliedstaaten das europäische Recht in nationales Recht übersetzt haben. In ihrer Empfehlung vom 7. März 2014 Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz (ABl. L 69 vom 8.3.2014, S. 112) 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. […]“.

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

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

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 Entgelt-gleichheitsgebot 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 „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 und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642) 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 Mitarbeiter-bindung, stärkt den Betriebsfrieden und senkt die Personalfluktuation.

– Entgelttransparenz fördert auch eine effiziente Allokation von Ressourcen und schafft damit betriebswirtschaftliche Vorteile.

– Entgelttransparenz ist die Voraussetzung zur Aufdeckung und Beseitigung potentieller Entgeltbenachteiligung. „[…] In der Tat erzielen Unternehmen, die niemanden benachteiligen, tendenziell ein höheres Grenzprodukt der Arbeit und sind produktiver. […].“ (EAVA 4/2013, S. 21, http://www.equalpayday.de/fileadmin/public/dokumente /Toolkit/Bewertung_des_eur._Mehrwerts.pdf).

III. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Kern des Gesetzes ist in Artikel 1 die Einführung des Entgelttransparenzgesetzes. Wesentliche Inhalte dieses Gesetzes sind:

1. die Definition wesentlicher Grundsätze und Begriffe zum Gebot der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

2. die Einführung eines individuellen Auskunftsanspruchs für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigte bei gleichzeitiger Stärkung des Betriebsrates bei der Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs,
3. die Aufforderung an Unternehmen ab 500 Beschäftigten betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen, sowie
4. 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.

a) Definition wesentlicher Grundsätze und Begriffe zum Gebot der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit.

Mit der Definition zentraler Grundsätze und Begriffe werden Begriffsbestimmungen aus Artikel 157 AEUV der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23) sowie aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 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 sowie
– Kriterien und allgemeine Maßstäbe für geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung und geschlechtsneutrale Entgeltsysteme.

Diese Bündelung ist erforderlich, damit die im Gesetz vorgesehenen Instrumente ihre korrekte Anwendung erfahren. Dies dient letztlich der Anwendungsfreundlichkeit.

Mit der Definition zentraler Begriffe und Benennung allgemeiner Maßstäbe wird auch die Empfehlung der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz (ABl. L 69 vom 8.3.2014, S. 112) zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes aufgegriffen. Darin heißt es bei Grund 21: „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 unterschiedlicher Tätigkeiten gibt, stellt für die Opfer von Entgeltdiskriminierung, die vor Gericht Klage erheben, eine große Hürde dar. Um bewerten zu können, ob Beschäftigte eine gleichwertige Arbeit verrichten, müssen eine Reihe von Faktoren einschließlich Art der Arbeit, Fortbildung und Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden. Es würde Opfern von Entgeltdiskriminierung […] helfen, wenn eine solche Definition sowie Arbeitsbewertungs- und Einstufungskriterien in die nationalen Gesetzen aufgenommen würden.“

b) Einführung eines individuellen Auskunftsanspruchs für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten 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 Beschäftigte 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 Beschäftigte kaum Zugang zu Informationen, die potentielle Zweifel über einen Verstoß des Arbeitgebers gegen das Entgeltgleichheitsgebot belegen oder wiederlegen können. Dies gilt insbesondere in Fällen mittelbarer Entgeltdiskriminierung. Gleichzeitig sind sie nach § 22 AGG beweispflichtig, im Streitfall Indizien vorzulegen, die eine Benachteiligung beim Entgelt wegen 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 mit mehr als 200 Beschäftigten Auskunft über die Kriterien und Maßstäbe zur Festlegung des eigenen Entgelts verlangen sowie unter bestimmten Voraussetzungen Informationen über eine vergleichbare Tätigkeit und deren Entgelt.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Das Gesetz 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 der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, die Auskunftsverpflichtung selbst zu übernehmen.
- In Betrieben ohne Betriebsrat und ohne Tarifvertrag kann sich die oder der Beschäftigte direkt an den Arbeitgeber wenden, um Auskunft über das Entgelt zu bekommen.
- Wo es keinen Betriebsrat, aber einen Tarifvertrag gibt, übernehmen hierfür der Arbeitgeber oder, wenn der Arbeitgeber dies mit den Tarifvertragsparteien vereinbart, 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. Für eine Übergangszeit von drei Jahren nach Inkrafttreten des Auskunftsanspruchs gilt eine Wartefrist von drei Jahren für das nächste Auskunftsverlangen. Darüber hinaus erhält er oder sie Auskunft über ein Vergleichsentgelt – entweder als Median des Entgelts 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, vgl. Grund 15 der o.g. Empfehlung der Europäischen Kommission (ABl. L 69 vom 8.3.2014, S. 112).

c) Aufforderung an private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, 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. Private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten werden dazu aufgefordert, regelmäßig betriebliche Prüfverfahren durchzuführen. Ein Arbeitgeber kann damit nach innen und außen signalisieren, dass es sich für eine faire Entgeltstruktur stark macht.

Das Gesetz 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 Entgeltgleichheitsgebots entsprechen.

Mit betrieblichen Prüfverfahren wird die Anwendung die bei dem Arbeitgeber verwendeten Entgeltsysteme im Hinblick auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes überprüft. Die Ergebnisse können betriebsintern veröffentlicht werden.

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 privaten Arbeitgeber gegenüber. Regelmäßig aktualisierte Daten liefern einen wichtigen Baustein für das personalwirtschaftliche Monitoring und ein nachhaltiges Personal- und Vergütungsmanagement.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

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

Private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten werden verpflichtet, regelmäßig als Anlage zum Lagebericht nach dem Handelsgesetzbuch (HGB) 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 und nicht tarifanwendende Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes müssen dieser Pflicht künftig alle drei Jahre nachkommen, tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes alle fünf Jahre.

Mit der Einführung einer Berichtspflicht unterstreicht das Gesetz, 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

Die Einführung des Entgelttransparenzgesetzes wird begleitet durch eine Stärkung 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 die aktive Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretungen bei der Beantwortung des individuellen Auskunftsanspruchs sowie auch bei einer freiwilligen Durchführung der betrieblichen Prüfverfahren wird die gleichstellungspolitische Verantwortung der betrieblichen Interessensvertretungen noch einmal hervorgehoben.

Das Artikelgesetz wird zudem einen Beitrag zur Überwindung von Rollenstereotypen bei der Berufswahl leisten. Dies erfolgt durch eine Konkretisierung des gleichstellungspolitischen Auftrags der Bundesagentur für Arbeit im Aufgabenfeld der Berufs- und Arbeitsmarktberatung.

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 dazu beitragen, das Berufswahlspektrum junger Frauen und Männer aktiv zu 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 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (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 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.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

IV. Alternativen

Es gibt keine Alternativen.

Untätigkeit unter fortgesetzter Inkaufnahme sozialer Kosten und ökonomisch ineffizienter Ressourcenallokation und ökonomischer Fehlanreize würde, die letztlich zur Fortdauer 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 Frauenerwerbstätigenquoten 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 sowie aus Artikel 73 Absatz 1 Nummer 1 und 8 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 Privat-wirtschaft 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 privaten Arbeitgeber 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; Schnapauff, 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 (z.B. 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.

Die Änderung des SGB III (Artikel 2) stützt sich ebenfalls auf die Gesetzgebungskompetenz des Bundes nach Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG (Arbeits-recht einschließlich der Betriebsverfassung, des Arbeitsschutzes und der Arbeitsvermittlung sowie die Sozialversicherung einschließlich der Arbeitslosenversicherung).

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

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

Das Gesetz 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.

Nach 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 wegen 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 seiner Entschließung vom 24. Mai 2012 die Kommission auf, die Richtlinie 2006/54/EG zu überprüfen, da auf Grund der fortdauernden Entgeltlücke die Wirksamkeit der Richtlinie zu bezweifeln sei. Das Parlament bekräftigte seine Forderung in seiner Entschließung vom 12. September 2013 und forderte die Kommission darin zusätzlich auf, die Mitgliedstaaten dabei zu unterstützen, die Entgeltlücke jährlich um mindestens 5 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“ vom 5. März 2010 (KOM (2010) 78 final) 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 am 7. 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.[1)] 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. Das Gesetz 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 bzw. 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),

1) KOM (2014) 1405 final.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

- 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),
- die ILO-Konvention Nummer 100 – Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (1951) sowie
- die ILO-Konvention Nummer 111 – Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958).

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

Artikel 11 c des CEDAW-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

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

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 wegen 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 Beschäftigtenfreundlichkeit und Flexibilität,
- insgesamt den Abbau gleichstellungspolitischer Lücken,
- eine bessere Unternehmens- und Verwaltungsführung (corporate und public governance) sowie

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

– die nationale und internationale Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.

Mit dem Gesetz 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 Beschäftigte einer Entgeltbenachteiligung unterliegen. Es wird auf diese Weise vermieden, dass es künftigen Entwicklungen angepasst werden muss.

Im Rahmen der nationalen 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. Dieses Gesetz 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 3,08 Millionen Euro pro Jahr. Der einmalige Erfüllungsaufwand beläuft sich auf zirka 116 Tsd. Euro.

Tabelle 1.1: Zusammenfassung der Ergebnisse – Änderung des Erfüllungsaufwands

Erfüllungsaufwand	**Normadressat**		
	Bürger	**Wirtschaft**	**Verwaltung**
Einmalig	±0 Stunden ±0 Euro	±115 523 Euro	±0 Euro
Jährlich	±88 202 Stunden ±0 Euro	+ 2 972 264 Euro	+110 315 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 EntgTranspG nicht verursacht. Ein einmaliger Erfüllungsaufwand wird für die Bürgerinnen und Bürger nicht erwartet.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

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

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

Vorabfassung - wird durch die lektorierte F

Vorgabe 1: Auskunftsverlangen über Entgeltbelange, § 10 EntgTranspG, § 16 EntgTranspG

§ 10 EntgTranspG räumt Beschäftigten in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigen das Recht ein, Auskunft über Entgeltbelange zu verlangen. Beschäftige 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 2 EntgTranspG, dass die Beschäftigten diese Anfrage in der Regel höchstens alle zwei Jahre stellen können. Des Weiteren geht das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (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 zirka 14,055 Millionen Beschäftigte 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 Millionen*0,01/2).

Öffentlicher Dienst

Zur Abschätzung der jährlichen Anfragen aus dem öffentlichen Dienst sind zunächst Angaben zur Beschäftigtenzahl in Behörden mit mehr als 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 Millionen sozialversicherungspflichtige und geringfügig Beschäftigte tätig, davon zirka 45 Prozent (14,055 Millionen 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
Bundesbereich	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 EntgTranspG 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

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

2416 Anfragen aus dem Landesbereich (=483 120*0,01/2) und 1 565 Anfragen aus dem kommunalen Bereich (=313 350*0,01/2) hinzu. Damit wird die jährliche Fallzahl aus dem öffentlichen Dienst auf 4 871 beziffert.

Die Fallzahlen aus der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst belaufen sich zusammengenommen 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 Minuten,

– Beratung in Anspruch nehmen (Komplexität = mittel): 30 Minuten,

– Daten und Informationen sammeln (Komplexität = komplex): 20 Minuten,

– Schriftstück aufsetzen (Komplexität = komplex): 13 Minuten sowie

– Übermitteln (Komplexität = mittel): 2 Minuten.

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

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

Jährlicher Erfüllungsaufwand:

Fallzahl	**Zeitaufwand in Minuten**	**Zeitaufwand in Stunden**	**Sachkosten in Euro**
75 602	70	88 202	0

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

4.1.2. Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für den Normadressaten Wirtschaft werden durch das EntgTranspG zehn Vorgaben neu eingeführt, wovon neun Vorgaben Informationspflichten darstellen.

Insgesamt erhöht sich der jährliche Erfüllungsaufwand der Wirtschaft durch alle zehn Vorgaben um rund 2,97 Millionen Euro. Davon entfallen jährlich rund 2,15 Millionen Euro auf Bürokratiekosten aus sieben Informationspflichten. Ein einmaliger Erfüllungsaufwand wird erwartungsgemäß von 116 Tsd. Euro anfallen.

Eine genaue Darstellung der Erfüllungsaufwandsänderungen kann Tabelle 1.3 entnommen werden.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

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

Lfd.-Nr.	Art der Vorgabe	Paragraph im EntgTranspG	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 5,	Erklärung der Übernahme von tariflichen Entgeltregelungen	±0	±0	±0
3	Informationspflicht	§ 14 Absatz 1, Absatz 2 § 14 Absatz 3, § 15 Absatz 2	Entscheidung und Information an Beschäftigte bzgl. Adressaten des Auskunftsverlangens, §14 Absatz 1, § 14 Absatz 2, § 14 Absatz 3, § 15 Absatz 2	+33 984		+33 984
4	Informationspflicht	§ 14 Absatz 1, § 15 Absatz 2	Auskunft an Beschäftigte über Entgeltbelange durch Betriebsrat	+877 856	±0	+877 856
5	Informationspflicht	§ 14 Absatz 3	Auskunft an Beschäftigte über Entgeltbelange durch Tarifpartnergremien	+115 040	±0	+115 040
6	Informationspflicht	§ 14 Absatz 1, Absatz 2, Absatz 3 § 15 Absatz 1, Absatz 2	Auskunft an Beschäftigte über Entgeltbelange durch Arbeitgeber	+404 977	±0	+404 977

Vorabfassung - wird durch die lektorierte F

7	Weitere Vorgabe	§ 17, § 18	Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens	+817 614	±0	+817 614
8	Informationspflicht	§ 20 Absatz 2	Information der Beschäftigten über Durchführung und Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens	+4 997	±0	+4 997
9	Informationspflicht	§ 20 Absatz 1	Unterrichtung des Betriebsrats über Planung und Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens	+998	±0	+998
10	Informationspflicht	§§ 21 und 22	Erstellung des Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit als Anlage zum Lagebericht	+716 798	±0	+716 798
			Summe:	**+2 972 264**	**±0**	**+2 972 264**
			davon aus Informationspflichten:	**+2 154 650**	**±0**	**+2 154 650**

Vorabfassung - wird durch die lektorierte F

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

Die Tarifvertragsparteien benennen für ihren Zuständigkeitsbereich Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Einhaltung des 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 38mal der Fall gewesen. Aufgrund der geringen Fallzahl kann dieser jährliche Mehraufwand vernachlässigt werden.

Genaue 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 der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. 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 (DGB) 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 neun 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 mit zwei Teilnehmern wird dann 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 Minuten,
– Interne Sitzung mit 2 Teilnehmenden (Komplexität = mittel): 30 Minuten sowie
– Datenübermittlung und Veröffentlichung (Komplexität = komplex): 2 Minute.

Es wird davon ausgegangen, dass Beschäftigte mit hohem Qualifikationsniveau diese wichtige Aufgabe wahrnehmen. Der mittlere Lohnsatz für Beschäftigte hoher Qualifikation wird mittels des eingangs erwähnten Leitfadens auf 47,30 Euro beziffert. Der einmalige Umstellungsaufwand beträgt zirka 13 Tsd. Euro.

Einmaliger Erfüllungsaufwand

Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz/Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
214	77	47,30	12 990	0

Vorgabe 2: Erklärung der Übernahme von tariflichen Entgeltregelungen, § 13 Absatz 5 EntgTranspG (Informationspflicht)

Arbeitgeber, die tarifvertragliche Regelungen zum Entgelt verbindlich und inhaltsgleich übernehmen, unterfallen wie tarifgebundene Arbeitgeber der Privilegierung beim Auskunftsanspruch nach § 14 EntgTranspG. Die Übernahme wird schriftlich vom Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat (§ 13 Absatz 5 EntgTranspG) erklärt. 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.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Genaue 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 mit mehr als 200 Beschäftigten zirka 18.470 Unternehmen (Unternehmensregister des Statistischen Bundesamtes 2013, Stand 31. Mai 2015). Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2013 zeigen, dass zirka 15 Prozent der Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten nicht tarifgebunden sind, sich aber an einem Tarifvertrag orientieren. Dies entspricht einer Zahl von 2 770 Unternehmen. Diese 2 770 Unternehmen stellen eine Obergrenze für die Anzahl an Arbeitgebern dar, die tarifvertragliche Regelungen zum Entgelt verbindlich und inhaltsgleich übernehmen

Für die Prüfung und Erklärung der verbindlichen und inhaltsgleichen Übernahme tarifvertraglicher Regelungen zum Entgelt muss sich der Arbeitgeber 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 47 Minuten angesetzt:

– Einarbeitung in die Informationspflicht (Komplexität = mittel): 15 Minuten,

– Beschaffung von Daten (Komplexität = mittel): 15 Minuten,

– Aufbereitung der Daten (Komplexität = mittel): 15 Minuten sowie

– Datenübermittlung an Betriebsrat (Komplexität = einfach): 1 Minute

– Veröffentlichung gegenüber Beschäftigten durch Betriebsrat (Komplexität = einfach): 1 Minute.

Es wird davon ausgegangen, dass der Arbeitgeber und Beschäftigte mit hohem Qualifikationsniveau in diesen Vorgang involviert sind. Der mittlere Lohnsatz für Beschäftigte hoher Qualifikation wird mittels des eingangs erwähnten Leitfadens auf 47,30 Euro beziffert.

Einmaliger Erfüllungsaufwand:

Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz/Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
2 770	47	47,30	102 633	0

Vorgabe 3: Entscheidung und Information an Beschäftigte bzgl. Adressaten des Auskunftsverlangens, § 14 Absatz 1, § 14 Absatz 2, § 14 Absatz 3 und § 15 Absatz 2 EntgTranspG (Informationspflicht)

Tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten können die Auskunftsverpflichtung vom Betriebsrat nach vorheriger Erläuterung übernehmen (§ 14 Absatz 2) oder der Betriebsrat kann die Übernahme verlangen (§ 14 Absatz 1). Darüber sind die Beschäftigten zu informieren. Die Auskunftsverpflichtung kann der Arbeitgeber längstens bis zum Ende der Amtszeit des Betriebsrates übernehmen. Da der Betriebsrat alle 4 Jahre neu gewählt wird, wird es in der Regel alle 4 Jahre eine neue Entscheidung geben, über die die Beschäftigten zu informieren sind. Das BMFSFJ geht davon aus, dass die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und tarifgebundenen bzw. tarifanwendenden Arbeitgebern mehrheitlich vertrauensvoll und gut verläuft, so dass nur zirka 30 Prozent der betreffenden Arbeitgeber die Auskunftsverpflichtung übernehmen (Fallgruppe A).

Die Fallzahl wird mit Hilfe der Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel und dem Unternehmensregister des Statistischen Bundesamtes geschätzt. Die in die Fallgruppe fallenden Arbeitgeber setzen sich aus tarifgebundenen Arbeitgebern zusammen und solchen die tarifliche Entgeltregelungen verbindlich und inhaltsgleich übernehmen. 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 zirka 60 Prozent tarifgebunden und haben einen Betriebsrat. Das sind 11 084 Arbeitgeber. Hinzukommen die Arbeitgeber, die tarifvertragliche Entgeltreglungen verbindlich und inhaltsgleich übernehmen (siehe Vorgabe 2: 2 770 Unternehmen), in denen nach Angaben des IAB-Betriebspanels knapp der Hälfte einen Betriebsrat vorhanden ist. Zu den 11 084 tarifgebundenen Arbeitgebern mit Betriebsrat kommen noch

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

1 385 Arbeitgeber hinzu, die tarifliche Regelungen verbindlich und inhaltsgleich übernehmen. Damit wird die Zahl der tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten und einem Betriebsrat auf 12 469 beziffert. Gemäß der Annahme übernehmen davon 30 Prozent die Auskunftsverpflichtung vom Betriebsrat. Dies findet alle 4 Jahre statt. Das führt zu einer jährlichen Fallzahl von 935 für die Fallgruppe A (=12 469*0,3/4).

Der Zeitaufwand für Fallgruppe A setzt sich der Erstellen einer Erklärung mit der Übernahme bzw. Abgabe der Auskunftsverpflichtung, in der die Beweggründe erläutert werden und der Veröffentlichung der Information über das Intranet oder über Betriebsaushang zusammen. Insgesamt wird basierend auf der Zeitwerttabelle Wirtschaft im Anhang des eingangs erwähnten Leitfadens zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands ein Zeitaufwand von 32 Minuten angesetzt:

– Beschaffung von Informationen und Daten (Komplexität = mittel): 15 Minuten

– Aufbereiten der Informationen zu einer schriftlichen Erklärung (Komplexität = mittel) 15 Minuten

– Datenübermittlung und Veröffentlichung (Komplexität = mittel): 2 Minuten.

Tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten ohne Betriebsrat haben die Pflicht zur Auskunftserteilung, können aber entsprechend § 14 Absatz 3 EntgTranspG die Auskunftsverpflichtung an Vertreterinnen und Vertretern der Tarifvertragsparteien nach einer vorherigen Vereinbarung übergeben (Fallgruppe B). Das BMFSFJ nimmt an, dass die große Mehrheit der tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgeber ohne Betriebsrat die Auskunft über Entgeltbelange nicht durch die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien, bei denen es sich letztlich um Betriebsfremde handelt, erteilen lassen möchte. Denn für die Auskunftserteilung muss der Arbeitgeber die erforderlichen Informationen unter Wahrung des Datenschutzes gesondert aufarbeiten. Dies stellt für den Arbeitgeber einen erheblichen Aufwand dar. Aus diesem Grund werden nach Einschätzung des BMFSFJ nur 10 Prozent der tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten ohne Betriebsrat eine Vereinbarung mit den Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien zur Übernahme der Auskunftsverpflichtung treffen. Eine solche Vereinbarung wird regelmäßig überdacht. Wie oben wird aus diesem Grund angenommen, dass es regelmäßig alle 4 Jahre eine neue Vereinbarung gibt, über die die Beschäftigten zu informieren sind.

Wiederum werden mit Hilfe der Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel und dem Unternehmensregister des Statistischen Bundesamtes Fallzahlen geschätzt. Demnach sind von den 18 470 Unternehmen in der betreffenden Unternehmensgrößenklasse zirka 11 Prozent tarifgebunden und haben keinen Betriebsrat. Das sind 2 032 Arbeitgeber. Hinzukommen die tarifanwendenden Arbeitgeber, die tarifvertragliche Entgeltreglungen verbindlich und inhaltsgleich übernehmen (siehe Vorgabe 2: 2 770 Unternehmen), von denen nach Angaben des IAB-Betriebspanels knapp die Hälfte keinen Betriebsrat hat. Insgesamt fallen in Gruppe der tarifgebundenen und tarifanwendenden Unternehmen ohne Betriebsrat mit 200 und mehr Beschäftigten 3 167 Arbeitgeber. Gemäß der Annahme vereinbaren 10 % dieser Arbeitgeber mit den Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien deren Übernahme der Auskunftsverpflichtung. Die vorherige Beratung mit den Tarifpartnern und die Information der Beschäftigten finden alle 4 Jahre statt. Das führt zu einer jährlichen Fallzahl von 79 für die Fallgruppe B (=3 167*0,1/4).

Der Zeitaufwand für die Vereinbarung und die Veröffentlichung gegenüber den Beschäftigten setzt sich aus einer Sitzung mit drei teilnehmenden Personen (jeweils eine Person aus dem Unternehmen und den zwei Tarifvertragsparteien) und der Bekanntgabe gegenüber den Beschäftigten zusammen. Dies führt zu einem Zeitaufwand von 92 Minuten

– Interne Sitzung mit 3 Teilnehmenden (Komplexität = mittel): 30 Minuten mal drei Teilnehmende sowie

– Datenübermittlung und Veröffentlichung (Komplexität = mittel): 2 Minuten.

Nicht tarifgebundene und nicht tarifanwendende Arbeitgeber mit einem Betriebsrat können ebenfalls nach § 15 Absatz 2 EntgTranspG die Auskunftsverpflichtung nach vorheriger Darlegung der Beweggründe gegenüber dem Betriebsrat selbst übernehmen. Zudem kann auch der Betriebsrat die Übernahme durch den Arbeitgeber verlangen (Fallgruppe C). Wiederum gilt die Entscheidung bis maximal zum Ende der Amtszeit des Betriebsrates, also vier Jahre. Das BMFSFJ geht hier davon aus, dass in 50 Prozent der Fälle die Auskunft durch den Arbeitgeber selbst erteilt wird. Denn für die umfangreichere Auskunftserteilung ist auch die Bereitstellung von Unterlagen für den Betriebsrat durch den Arbeitgeber aufwendiger.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Laut IAB-Betriebspanel haben zirka 8 Prozent der Betriebe in dieser Größenklasse einen Betriebsrat, sind nicht tarifgebunden und orientieren sich auch an keinem Tarifvertrag. Dies wird wiederum als Annäherung für nicht tarifgebundene und nicht tarifanwendende Arbeitgeber mit Betriebsrat verwendet. Damit ergibt sich eine jährliche Fallzahl von 185 (=18 470*0,08*0,5/4) in dieser Fallgruppe.

Der Zeitaufwand wird wie in Fallgruppe A mit 32 Minuten angesetzt.

Es wird davon ausgegangen, dass Beschäftigte mit hohem Qualifikationsniveau die Aufgabe wahrnehmen. Der mittlere Lohnsatz für Beschäftigte hoher Qualifikation wird mittels des eingangs erwähnten Leitfadens auf 47,30 Euro beziffert. Der jährliche Erfüllungsaufwand beträgt zirka 33 984 Euro.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Jährlicher Erfüllungsaufwand:

Fallgruppe	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
A	935	32	47,30	23 587	0
B	79	92	47,30	5 730	0
C	185	32	47,30	4 667	0
Gesamt	**1 199**		**47,30**	**33 984**	**0**

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

Beschäftigte tarifgebundener und tarifanwendender Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten können sich mit ihrem Auskunftsverlangen nach § 14 Absatz 1 EntgTranspG 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 tarifanwendender Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten, wo entschieden worden ist, dass das Auskunftsverlangen an ihn direkt zu richten ist. Wie in Vorgabe 3 beschrieben, geht das BMFSFJ von einer mehrheitlich guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern und dem Betriebsrat aus, so dass in 70 Prozent der Fälle der Betriebsrat Auskunft über Entgeltbelange gibt. Vereinfachend wird dies auf 70 Prozent der Beschäftigten übertragen, die sich an den Betriebsrat wenden (Fallgruppe A)

Weiterhin kann die Auskunft durch den Betriebsrat an Beschäftige bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten erfolgen, wenn nicht entschieden wurde, dass der Arbeitgeber die Antwort erteilt (§ 15 Absatz 2) (Fallgruppe B). Nach Einschätzung des BMFSFJ wird hier in der Hälfte der Fälle entschieden, dass der Arbeitgeber die Auskunft erteilt.

Für alle Beschäftigten gilt, dass das Auskunftsverlangen alle 2 Jahre gestellt werden kann. Wobei das BMFSFJ annimmt, dass zirka 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 zirka 14,055 Millionen Beschäftigte tätig. Davon sind zirka 72 Prozent der Beschäftigten (10,12 Millionen Beschäftigte) in Unternehmen tätig, die nach Angaben des IAB-Betriebspanels tarifgebunden sind und einen Betriebsrat haben. Weitere 6 Prozent der Beschäftigten (843 000 Beschäftigte) arbeiten bei Arbeitgebern mit Betriebsrat, die sich an einem Tarifvertrag orientieren. Hier wird angenommen, dass der Arbeitgeber die verbindliche und inhaltsgleiche Übernahme erklärt. Damit sind insgesamt 10,96 Millionen Beschäftigte bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern mit Betriebsrat tätig. Abgezogen werden 30 Prozent der Beschäftigten, die sich mit ihrem Auskunftsverlangen an den Arbeitgeber wenden. Verbleiben also 7,674 Millionen Beschäftigte, die potenziell mit einem Auskunftsverlangen an den Betriebsrat herantreten (=10,963*0,7). Als jährliche Fallzahlen ergeben sich damit für Fallgruppe A 38 370 (=7 674 100*0,01/2) Auskunftsverlangen an den Betriebsrat.

Wie beschrieben, kann der Betriebsrat auch bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern Auskunft über Entgeltbelange an Beschäftigte erteilen (Fallgruppe B). Nach Auswertungen des IAB-Betriebspanels sind bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern mit mehr als 200 Mitarbeitern wiederum knapp 6 Prozent der Beschäftigten dieser Größenklasse tätig, zirka 843 000 Beschäftigte. Damit könnten schätzungsweise zirka 4 215 Auskunftsverlangen in diesen Unternehmen gestellt werden (= 843 000*0,01/2), wobei gemäß Annahme des BMFSFJ die Hälfte, also 2 108 durch den Betriebsrat bearbeitet werden. Damit liegt die jährliche Fallzahl für Fallgruppe B bei 2 108.

Für die Beantwortung muss sich der Betriebsrat zunächst den Arbeitgeber informieren, der die Entgeltlisten zur Erfüllung des Auskunftsanspruchs vorbereitet und die Einblicknahme 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 wird hier ein Zeitaufwand von 26 Minuten pro Antwortschreiben

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

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 Minute,

– Beschaffung und Aufbereitung von Daten durch Personalabteilung (Komplexität = mittel): 15 Minuten,

– Personalabteilung ermöglichet Einblicknahme, „Datenübermittlung“ an Betriebsrat (Komplexität = einfach)= 1 Minute,

– Datenaufbereitung (Komplexität = einfach): 3 Minuten,

– Betriebsrat führt Berechnungen durch (Komplexität = einfach): 3 Minuten,

– Datenübermittlung (Komplexität = einfach): 1 Minute sowie

– Archivierung (Komplexität = einfach): 2 Minuten.

Für die Fallgruppe B 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 55 Minuten, der sich aus folgenden Standardzeiten zusammensetzt:

– Betriebsrat Datenübermittlung an Personalabteilung (Komplexität = einfach): 1 Minute,

– Beschaffung und Aufbereitung von Daten durch Personalabteilung (Komplexität = mittel): 15 Minuten,

– Personalabteilung ermöglichet Einblicknahme, „Datenübermittlung“ an Betriebsrat (Komplexität = einfach)= 1 Minute,

– Datenaufbereitung (Komplexität = mittel): 15 Minuten,

– Betriebsrat führt Berechnungen durch (Komplexität = mittel): 20 Minuten,

– Datenübermittlung (Komplexität = einfach): 1 Minute sowie

– Archivierung (Komplexität = einfach): 2 Minuten.

Es wird weiterhin angenommen, dass Beschäftigte mit hoher Qualifikation die Aufgaben in der Personalabteilung und beim Betriebsrat wahrnehmen. Das führt zu einem mittleren Lohnsatz von 47,30 Euro.

Jährlicher Erfüllungsaufwand:

Fallgruppe	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
A	38 370	26	47,30	786 457	0
B	2 108	55	47,30	91 399	0
Gesamt	**40 478**		**47,30**	**877 856**	**0**

Die angenommenen 40 478 jährlichen Auskunftsverlangen, die an den Betriebsrat gerichtet und von ihm geantwortet werden, verursachen einen jährlichen Erfüllungsaufwand von 877 856 Euro.

Vorgabe 5: Auskunft an Beschäftigte über Entgeltbelange durch Tarifpartnergremium, § 14 Absatz 3 EntgTranspG (Informationspflicht)

Besteht kein Betriebsrat, wenden sich Beschäftigte tarifgebundener und tarifanwendender Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten mit ihrem Auskunftsverlangen gemäß § 14 Absatz 3 EntgTranspG an ihren Arbeitgeber. Es sei denn, es wurde vereinbart, dass die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien die Auskunftsverpflichtung übernehmen. Wie in Vorgabe 3 beschrieben nimmt das BMFSFJ an, dass in lediglich 10 Prozent der Fälle die Auskunft vom Tarifpartnergremium erteilt wird. Denn die Aufbereitung der notwendigen Unterlagen durch den Arbeitgeber führt zu erheblichen Aufwand und die Datenübermittlung an Betriebsfremde stellt ebenfalls eine Hürde dar.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Auch hier gilt, dass das Auskunftsverlangen höchstens alle 2 Jahre gestellt werden kann. Wobei das BMFSFJ annimmt, dass zirka 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 zirka 9 Prozent der Beschäftigten bei Arbeitergebern mit 200 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tätig, die tarifgebunden sind, aber kein Betriebsrat vorhanden ist. Von diesen zirka 1,27 Millionen Beschäftigten (=14,055*0,09), wenden sich per Annahme des BMFSFJ nur 10 Prozent mit ihrem Auskunftsverlangen an die Tarifpartner. Dies führt zu einer jährlichen Fallzahl von 635 (=1,27 Millionen*0,1*0,01/2).

Hinzu kommen nach Auswertungen des IAB-Betriebspanels zirka 5 Prozent der Beschäftigten, die bei sich an Tarifverträgen orientierenden Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten ohne Betriebsrat tätig sind. Wobei auch hier nur 10 Prozent der Beschäftigte vom Arbeitgeber an die Tarifpartner verwiesen werden. Das erhöht die jährliche Fallzahl um 351 (14,055 Millionen*0,05=702.750, 702.750*0,1=70.275, 70.275*0,01/2=351). Insgesamt summiert sich die jährliche Fallzahl auf 986.

Mit ihrem Auskunftsersuchen wenden sich die Beschäftigten zunächst an den Arbeitgeber und dieser informiert dann die Tarifpartner, die die Beantwortung übernehmen. Der Arbeitgeber passt die vorhandenen Entgeltlisten für betriebsexterne Personen datenschutzrechtlich an und stellt weitere erforderliche Unterlagen zur Verfügung, 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 in weitere Unterlagen, werten diese aus, und übermitteln die Antwort an die oder den auskunftssuchenden Beschäftigten. Insgesamt wird ein Zeitaufwand pro Antwortschreiben von 148 Minuten angesetzt, der sich aus den folgenden Standardzeiten zusammensetzt:

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

Auch hier wird der Lohnsatz für eine hochqualifizierte Beschäftigte angesetzt.

Damit verursachen die 986 Auskunftsverlangen, die die Tarifpartner beantworten einen jährlichen Erfüllungsaufwand von 115 Tsd. Euro.

Jährlicher Erfüllungsaufwand:

Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
986	148	47,30	115 040	0

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

Der Arbeitgeber kommt dem Auskunftsverlangen von Beschäftigten in vier Fallkonstellationen nach. Für die Beantwortung wird in jeder Fallgruppe ein unterschiedlicher Zeitaufwand angesetzt.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Fallgruppe A umfasst Auskunftsgesuche von Beschäftigten bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten ohne Betriebsrat. Die Auswertungen aus IAB-Betriebspanel zeigen, dass zirka 3 Prozent der Beschäftigten in dieser Größenklasse bei Arbeitgebern dieser Art tätig sind. Das sind zirka 421 650 Beschäftigte. Was zu einer jährlichen Fallzahl von 2 108 (=421 650*0,01/2) führt.

Von Arbeitgebern dieser Fallgruppe wird eine ausführlichere Beantwortung des Auskunftsersuchens verlangt, was sich auf den Zeitaufwand auswirkt. Die Weitergabe von Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung sowie die Berechnung eines Vergleichsentgelts sind aufwendiger als im Falle einer Tarifanwendung oder -bindung. Für die ausführliche Beantwortung werden deshalb folgende Standardzeiten angesetzt, die sich insgesamt auf 41 Minuten summieren:

– Beschaffung von Daten (Komplexität = einfach): 3 Minuten,
– Datenaufbereitung (Komplexität = komplex): 15 Minuten,
– Berechnungen durchführen (Komplexität = mittel): 20 Minuten,
– Datenübermittlung (Komplexität = einfach): 1 Minute sowie
– Archivierung (Komplexität = einfach): 2 Minuten.

Fallgruppe B bezieht Auskunftsgesuche von Beschäftigen bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten mit Betriebsrat ein, bei denen entschieden wurde, dass der Arbeitgeber Auskunft erteilt. Wie in den Vorgaben 3 und 4 beschrieben, nimmt in zirka 50 Prozent der Fälle der Arbeitgeber die Aufgabe wahr. In Fallgruppe B der Vorgabe 4 wird geschätzt, dass jährlich 4 215Anfragen von Beschäftigten dieser Arbeitgeber gestellt werden, wobei die Hälfte, also 2 107 durch den Arbeitgeber beantwortet werden. Jährliche Fallzahl in Fallgruppe B: 2 107.

Für die ausführliche Beantwortung des Auskunftsverlangens durch den nicht tarifgebundenen oder nicht tarifanwendenden Arbeitgeber kommt im Vergleich zu Fallgruppe A noch Unterrichtung des Betriebsrats über das Auskunftsverlangen und die Zuleitung der Antwort hinzu.. Insgesamt wird für die ausführliche Beantwortung des Auskunftsverlangens, die Unterrichtung des Betriebsrats und die Stellungnahme ein Zeitaufwand von 43 Minuten angesetzt, der sich aus folgenden einzelnen Standardzeiten zusammensetzt:

– Information bzw. Datenübermittlung an Betriebsrat (Komplexität = einfach): 1 Minute
– Beschaffung von Daten durch Arbeitgeber/Personalabteilung (Komplexität = einfach): 3 Minuten,
– Datenaufbereitung durch Arbeitgeber/Personalabteilung (Komplexität = komplex): 15 Minuten,
– Berechnungen vom Arbeitgeber/Personalabteilung durchführen (Komplexität = mittel): 20 Minuten,
– Datenübermittlung an Beschäftigte und Betriebsrat (Komplexität = mittel): 2 Minuten
– Archivierung (Komplexität = einfach): 2 Minuten.

Fallgruppe C umfasst Auskunftsverlangen von Beschäftigten bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten mit Betriebsrat, bei denen entschieden wurde, dass der Arbeitgeber Auskunft erteilt. Wie in Vorgabe 4 beschrieben, nimmt in zirka 30 Prozent der Fälle der Arbeitgeber die Aufgabe wahr. In Fallgruppe A in Vorgabe 4 wird geschätzt, dass zirka 10,96 Millionen Beschäftigte bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten mit Betriebsrat tätig sind. Davon haben sich 30 Prozent, also potenziell 3,288 Millionen Beschäftigte mit ihrem Auskunftsanliegen an den Arbeitgeber zu wenden. Das führt zu einer jährlichen Fallzahl von 16 440 für Fallgruppe C (=3.288.000*0,01/2)

Die Beantwortung von Auskunftsersuchen bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern ist im Vergleich zu nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern nicht so umfangreich, weil auf tarifvertragliche Regelungen verwiesen werden kann. In Unternehmen mit Betriebsrat, in denen der Arbeitgeber die Beantwortung selbst übernimmt (wie hier in Fallgruppe C), muss der Betriebsrat unterrichtet werden. Deswegen wird für die Beantwortung des Auskunftsverlangens, die Unterrichtung des Betriebsrats und der Beschäftigten ein Zeitaufwand von 14 Minuten angesetzt, der sich aus folgenden einzelnen Standardzeiten zusammensetzt:

– Information bzw. Datenübermittlung an Betriebsrat (Komplexität = einfach): 1 Minute

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

– Beschaffung von Daten durch Arbeitgeber/Personalabteilung (Komplexität = einfach): 3 Minuten,

– Datenaufbereitung durch Arbeitgeber/Personalabteilung (Komplexität = einfach): 3 Minuten,

– Berechnungen vom Arbeitgeber/Personalabteilung durchführen (Komplexität = einfach): 3 Minuten,

– Datenübermittlung an Beschäftigte und Betriebsrat (Komplexität = mittel): 2 Minuten sowie

– Archivierung (Komplexität = einfach): 2 Minuten.

Fallgruppe D bezieht sich auf Auskunftsverlangen von Beschäftigten bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten ohne Betriebsrat, bei denen der Arbeitgeber die Auskunft selbst erteilt. Gemäß der Annahme in den Vorgaben 3 und 5 geschieht das in 90 Prozent der Fälle. Wie in Vorgabe 5 wird geschätzt, dass zirka 1,973 Millionen Beschäftigte bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten ohne Betriebsrat tätig sind (1,27 Millionen Beschäftigte bei tarifgebundenen und 702 750 Beschäftigte bei sich am Tarifvertrag orientierenden Arbeitgebern). Davon erhalten 90 Prozent der Beschäftigten, also 1,776 Millionen Beschäftigte, von an ihrem Arbeitgeber Auskunft. Das führt zu einer jährlichen Fallzahl von 8 877(=1 775 475*0,01/2).

Die Beantwortung des Auskunftsverlangens bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern ist, wie beschrieben nicht so aufwendig wie bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern, weil auf tarifvertragliche Regelungen verwiesen werden kann. Analog zum Zeitaufwand in Fallgruppe C wird hier ein Zeitaufwand von 12 Minuten pro Antwortschreiben angesetzt, wobei statt dem Betriebsrat die Vertreterinnen und Vertreter der Tarifvertragsparteien über den Eingang eines Auskunftsersuchens zu informieren sind.

– Beschaffung von Daten (Komplexität = einfach): 3 Minuten,

– Datenaufbereitung (Komplexität = einfach): 3 Minuten,

– Berechnungen durchführen (Komplexität = einfach): 3 Minuten,

– Datenübermittlung an Beschäftigte und an Tarifvertragsparteien (Komplexität = einfach): 1 Minute sowie

– Archivierung (Komplexität = einfach): 2 Minuten.

Jährlicher Erfüllungsaufwand

Fallgruppe	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz/Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
A	2 108	41	47,30	68 134	0
B	2 107	43	47,30	71 424	0
C	16 440	14	47,30	181 443	0
D	8 877	12	47,30	83 976	0
Gesamt	**29 532**		47,30	**404 977**	**0**

Vorgabe 7: Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens, §§ 17, und 18 EntgTranspG

Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten werden aufgefordert, ihre Entgeltregelungen und verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile regelmäßig auf die Einhaltung des Gebotes nach § 3 EntgTranspG hin zu überprüfen. Laut Unternehmensregister des Statistischen Bundesamtes gibt es zirka 6 300 Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. Das BMFSFJ schätzt, dass 10 Prozent der Unternehmen dieser Größenklasse alle 5 Jahre 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 (Bürokratiekostendatenbank des Statistischen Bundesamtes (WebSKM) IP 200610101109302; Außenprüfung. 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

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

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 2 EntgTranspG (Informationspflicht)

Führt ein Unternehmen ein Prüfverfahren nach § 17 EntgTranspG 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:

– Beschaffung von Daten (Komplexität = mittel): 15 Minuten,

– Aufbereitung der Daten (Komplexität = mittel bis komplex): 60 Minuten sowie

– Übermittlung (Komplexität = mittel): 2 Minuten.

Jährlicher Erfüllungsaufwand:

Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz/Stunde 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 1 EntgTranspG (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 zirka 114 Fällen der Betriebsrat zu informieren.

Als Zeitaufwand werden pro Fall 17 Minuten angenommen. Sie setzen sich aus folgenden Standardzeiten zusammen:

– Beschaffung von Daten (Komplexität = mittel): 15 Minuten,

– Übermittlung (Komplexität = mittel): 2 Minuten sowie

Dem Betriebsrat werden erforderliche Unterlagen zur Information elektronisch übermittelt, so dass keine Zusatzkosten anfallen.

Jährlicher Erfüllungsaufwand:

Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
114	17	30,90	998	0

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

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

Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten, die nach §§ 264 und 289 HGB 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 zirka 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 sind, liegen nicht vor. Wie in den 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 zirka 84 Prozent der Arbeitgeber tarifgebunden. Weitere 9 Prozent der Arbeitgeber orientieren sich am Branchentarifvertrag. Annäherungsweise 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*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*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 Veröffentlichung des Berichts als Anlage zum Lagebericht nach § 289 HGB im Bundesanzeiger angesetzt. Insgesamt berechnet sich folglich ein Zeitaufwand von 1.683 Minuten. 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.

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

Jährlicher Erfüllungsaufwand

Fallgruppe	Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	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 Erfüllungsaufwands aus den Vorgaben zum Auskunftsanspruch von mittelständischen Unternehmen aufzubringen.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

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 94 503Tsd. Euro Erfüllungsaufwand durch das Auskunftsanspruch auf Unternehmen mit 200 bis 250 Beschäftigte[2].

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 EntgTranspG wird für den Normadressaten Verwaltung insgesamt eine Vorgabe neu eingeführt. Davon betroffen sind die Verwaltung auf Bundesebene und auf Landes- und Kommunalebene. Durch diese Vorgabe entsteht insgesamt ein jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von 110 Tsd. Euro. Dieser verteilt sich mit circa 27 Tsd. Euro auf die Bundesverwaltungen und mit etwa 83 Tsd. Euro auf die Landes- und Kommunalverwaltungen. Der finanzielle Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln ist finanziell und stellenmäßig im jeweils betroffenen Einzelplan auszugleichen.

Eine genaue Darstellung der Erfüllungsaufwandsänderungen kann Tabelle 13 entnommen werden.

[2]) 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 1 431 857. Euro entspricht ca. 94 503 Euro.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

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

Lfd.-Nr.	Paragraph im EntgTranspG	Bezeichnung der Vorgabe	Jährl. Personal-kosten in €	Jährl. Sach-kosten in €	Jährl. Erfüllungs-aufwand in €	Jährl. Personal-kosten in €	Jährl. Sach-kosten in €	Jährl- Erfüllungs-aufwand in €
			Bundesverwaltung			**Landes-/ Kommunalverwaltung**		
1	§ 16 i. V. m. §§ 13,14	Auskunft an Beschäftigte über Entgeltbelange	+20 823	+6 613	**+27 436**	+63 311	+19 568	**+82 879**
		Summe:	**+20 823**	**+6 613**	**+27 436**	**+63 311**	**+19 568**	**+82 879**

Vorabfassung - wird durch die lektorierte F

Vorgabe 1: Auskunft an Beschäftigte über Entgeltbelange durch Personalrat, § 16 EntgTranspG (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 1 346 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 26 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.[3] Für den Bund ergeben sich demnach Personalkosten in Höhe von 20 823 Euro (26 Minuten / 60 Minuten * 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 583 Stunden (1 346 * 26/60) wird anteilsmäßig 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 6 613 Euro (583 Stunden * 18 150 Euro / 1 600 Stunden).

Für Länder und Kommunen lassen sich Personalkosten in Höhe von 63,3 Tsd. Euro ermitteln; ihnen sind Sachkosten von rund 19,6 Tsd. Euro hinzuzurechnen.

Jährlicher Erfüllungsaufwand der Bundesverwaltung:

Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
1 346	26	35,70	20 823	6 613

Jährlicher Erfüllungsaufwand der Landes- und Kommunalverwaltung:

Fallzahl	Zeitaufwand in Minuten	Lohnsatz / Stunde in Euro	Personalkosten in Euro	Sachkosten in Euro
3 981	26	36,70	63 311	19 568

4.2. Auswirkungen des Artikel 2 (SGB III)

Mit der in Artikel 2 vorgesehenen Konkretisierung kann ein geringfügiger, nicht näher bezifferbarer zusätzlicher Erfüllungsaufwand bei der Bundesagentur für Arbeit entstehen.

Etwaiger finanzieller Mehraufwand an Sach- und Personalmitteln wird im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit finanziell und stellenmäßig aufgefangen.

4.2.1 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Entfällt.

4.2.2. Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

Für den Normadressaten Verwaltung entsteht mit der in Artikel 2 vorgesehenen Konkretisierung ein geringfügiger, nicht näher bezifferbarer zusätzlicher Erfüllungsaufwand auf der Bundesebene, bei der Bundesagentur für Arbeit.

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

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

5. One-in-one-out Regel

Nach 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 157 Absatz 1 AEUV ist ein europäisches Grundrecht und ein wesentlicher und unverzichtbarer Bestandteil sowohl des unionsrechtlichen Besitzstandes als auch der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) im Bereich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (so ausdrücklich 8. Erwägungsgrund zur Richtlinie 2006/54/EG).

Die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates legt aufgrund der Bedeutung von Artikel 157 Absatz 1 AEUV ausweislich des 8. Erwägungsgrundes zur Richtlinie weitere Bestimmungen zu seiner Verwirklichung fest.

Die Richtlinie sieht in Artikel 4 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 1 b) und Artikel 2 e) 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 nach Artikel 4 Absatz 2 auf gemeinsamen Kriterien für männliche und weibliche Beschäftigte beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

Das vorliegende Gesetz setzt diese Vorgaben ausdrücklich um: Art. 4 Absatz 1 der Richtlinie 2006/54/EG wird in § 3 normiert; die Kriterien zur Feststellung, ob Beschäftigte eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, werden ausdrücklich in § 4 Absatz 1 und 2 geregelt und zwar wortgleich gemäß den Vorgaben des EuGH, wie sie auch im 9. Erwägungsgrund zur Richtlinie 2006/54/EG festgehalten werden. Der Begriff des Entgelts wird schließlich ausdrücklich in § 5 Absatz 1 niedergelegt. Des Weiteren übernimmt § 4 Absatz 4 des Gesetzes wortgleich die Richtlinienvorgabe zu Entgeltsystemen (dort § 4 Absatz 2), ergänzt um die präzisierten Vorgaben der Rechtsprechung des EuGH in Auslegung der Richtlinie 2006/54/EG.

Laut dem Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat zur Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG (COM(2013) 861 final, S. 7) bereitet die wirksame Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit in der Praxis weiterhin Probleme. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle wird danach nur sehr langsam abgebaut. Frauen sind infolgedessen weiterhin von Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt betroffen, die sie davon abhalten, ihr Potenzial vollständig auszuschöpfen.

Der bestehende rechtliche Rahmen kann damit nicht als ausreichend für die Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots angesehen werden, wie auch der Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode formuliert: „[…] Um das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ besser zur Geltung zu bringen, wollen wir mehr Transparenz herstellen […]" und verweist auf die Herstellung von mehr Transparenz als Mittel zur Zielerreichung.

Auch die Kommission macht den Mangel an Transparenz im Bereich der Entgeltsysteme (COM(2013) 861 final, S. 8, 9 f.). als einen Faktor für die unbefriedigende Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit in der Praxis aus. Die im Gesetz vorgesehenen Instrumente Auskunftsanspruch, betriebliche Prüfverfahren und Berichtspflicht sind ein wichtiger Beitrag, um den konstatierten Mangel an Transparenz zu beheben. Sie sind geeignet, undurchsichtige Vergütungsstrukturen aufzubrechen und fehlende Informationen über die Höhe der Löhne und Gehälter von Beschäftigten zu liefern, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten. Insofern sind diese Instrumente auch erforderlich, um das Ziel der Richtlinie zu erreichen.

Die EMPFEHLUNG DER KOMMISSION vom 7. März 2014 (C(2014) 1405 final) zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz nennt ausdrücklich die mit dem geplanten Gesetz vorgesehenen Maßnahmen: So das Recht der Beschäftigten auf Erlangung von Informationen über Lohn- und Gehaltsniveaus (Auskunftsanspruch), Entgelt-Audits (Prüfverfahren) und eine Berichterstattung über das Entgelt (Berichtspflicht).

Das vorliegende Gesetz verbessert entsprechend der Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen 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.

Durch das Gesetz entsteht insgesamt eine zusätzliche Belastung für die Wirtschaft von rund 3,11 Millionen Euro. Über die Frage der Kompensation im Rahmen der One in, one out-Regel wird zu einem späteren Zeitpunkt entschieden.

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 Gleichstellung 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 Gesetz 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
- eine gleichstellungsbewusste Unternehmenskultur.

Die Verringerung der geschlechtsspezifischen Entgeltlücke kann Schätzungen zufolge zudem positive Auswirkungen auf das Wachstum des Bruttoinlandsproduktes haben (vgl. EAVA 5/2013, S. 8). 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 gesetzli-

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

cher Regelungen formuliert werden. Bei der Evaluierung sind die Sozialpartner einzubeziehen. Dies entspricht den Empfehlungen der EU-Kommission und den Anforderungen des sozialen Dialogs.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1

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 das Gesetz 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 das Gesetz Mindestkriterien an betriebliche Verfahren zur kollektiven Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit in Unternehmen auf. Private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten werden aufgefordert, diese regelmäßig 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)

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 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 in der Praxis 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.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Zu Absatz 1

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

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

Zu Absatz 2

Satz 1 regelt das Verhältnis des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und stellt klar, dass das AGG in seiner Geltung vom EntgTranspG unberührt bleibt. Für entgeltbezogene Benachteiligungen wegen des Geschlechts geht das EntgTranspG dem AGG dann als lex specialis vor, wenn es eine abschließende Regelung trifft. Die Geltung der Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche nach § 15 AGG oder auch 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 und 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. Es wird klargestellt, 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).

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 Gesetz unberührt bleiben, siehe hierzu auch Begründung zu § 24.

Zu § 3 (Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts)

Zu Absatz 1

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 wegen 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 Re-gelungen zur Festlegung des Entgeltes als auch die einzelnen Entgeltbestandteile bei einem Arbeitgeber.

Zu Absatz 2

Satz 1 definiert den Begriff der unmittelbaren geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung. Er orientiert sich dazu an der Definition der unmittelbaren Benachteiligung in § 3 Absatz 1 AGG.

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

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Beispiel: Gleiches Arbeitsentgelt ohne Benachteiligung wegen 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 Entgeltungleichbehandlung wegen des Geschlechts gilt daher umfassend, das heißt der einzelne privatrechtliche Arbeitsvertrag oder öffentlich-rechtliche Dienstvertrag unterliegt ebenso dem Entgeltgleichheitsgebot wie etwa 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 Ab-satz 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 zum Vorrang unmittelbar geltenden Unionsrecht gegenüber Tarifnormen BAG, Urteil vom 16.6.2005, NZA 2006, 283; Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil vom 7.2.1991, RS C-184/89, Nimz).

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 auftrifft, ist er im Übrigen ohnehin an den Gleichberechtigungsgrundsatz des Artikels 3 Absatz 2 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.

Satz 2 macht abschließend deutlich, dass eine unmittelbare Benachteiligung auch dann gegeben ist, soweit ein geringeres Entgelt der Frau wegen einer Schwangerschaft oder wegen Mutterschaft gezahlt wird.

Auf die Begründung zu § 3 Absatz 1 AGG wird zusätzlich verwiesen (vgl. BT-Drs. 16/1780, S. 32).

Zu Absatz 3

Satz 1 definiert den Begriff der mittelbaren geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung. Er orientiert sich hierzu an der Definition in § 3 Absatz 2 AGG. Auf die Begründung zu § 3 Absatz 2 AGG (vgl. BT-Drs. 16/1780, S. 32) wird zusätzlich verwiesen.

Eine mittelbare Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts liegt vor, wenn beispielsweise dem Anschein nach neutrale Entgeltregelungen oder Arbeitsbewertungsverfahren Personen wegen des Geschlechts gegenüber anderen Personen bei der Entgeltfestlegung in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Ein unterschiedliches Entgelt zwischen Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit kann somit gerechtfertigt werden, wenn die Voraussetzungen des Satz 1 vorliegen.

Eine mittelbare Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts kann beispielsweise vorliegen, wenn Beschäftigte, die in geringer Teilzeit erwerbstätig sind, bei bestimmten Entgeltbestandteilen ohne sachlichen Grund nicht berücksichtigt werden, unter der Voraussetzung, dass davon in besonderer Weise Frauen betroffen sind, z.B. weil sie aufgrund fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten nur in geringem Umfang erwerbstätig sind.

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 außer Acht zu lassen, siehe auch § 4 TzBfG.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Als sachlich gerechtfertigte Gründe für ein unterschiedliches Entgelt, die zwar unabhängig vom Geschlecht der Beschäftigten angewandt werden, im Ergebnis Frauen jedoch stärker als Männer treffen, nennt Satz 2 exemplarisch arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien. Diese sind in der Rechtsprechung des 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 aufgrund von Kriterien wie Dienstalter (Anciennität), 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. Insbesondere hat der EuGH anerkannt, dass es ein legitimes Ziel der Entgeltpolitik darstellen kann, die Berufserfahrung zu honorieren. Soweit die Berufserfahrung Beschäftigte befähigt, ihre Arbeit besser zu verrichten, kann die Verwendung von Erfahrungsstufen zulässig sein. Denn das Dienstalter geht regelmäßig mit der Berufserfahrung einher (EuGH, Urteil vom 03.10.2006, C-17/05, juris Rn. 33 ff., Cadman). 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 An-forderungen, 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 Absatz 4

Absatz 4 regelt klarstellend, dass die Geltung der §§ 5 und 8 AGG unberührt bleiben.

Absatz 4 betont zum einen, dass das Konzept der positiven Maßnahmen, wie es ausdrücklich nach § 5 AGG zugelassen ist, auch im Anwendungsbereich des Entgelttransparenzgesetzes Berücksichtigung finden kann. Zulässig können daher gezielte Maßnahmen zur Förderung bisher benachteiligter Gruppen nicht nur durch den Gesetzgeber, sondern auch durch Arbeitgeber, durch Tarifvertrags- und Betriebspartner sowie seitens der Parteien eines privatrechtlichen Vertrags bleiben. Auf die Begründung zu § 5 Absatz 1 AGG wird zusätzlich verwiesen (vgl. BT-Drs. 16/1780, S. 34 f).

Absatz 4 betont zum anderen, dass insbesondere § 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 § 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.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Zum anderen legt § 4 fest, welche Kriterien geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungsverfahren bzw. geschlechtsneutrale Entgeltsysteme erfüllen müssen. § 4 konkretisiert hierbei vor allem Artikel 4 Satz 2 der Richtlinie 2006/54/EG und greift die entsprechende Rechtsprechung des EuGH (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 fünf Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Absatz 1 definiert den Begriff der gleichen Arbeit. Gleiche Arbeit liegt vor, wenn weibliche und männliche Beschäftigte an verschiedenen oder nacheinander an denselben Arbeitsplätzen identische oder gleichartige Tätigkeiten ausführen, vgl. zum Beispiel BAG, Urteil vom 26.1.2005, 4 AZR 509/03, Rn. 26.

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).

Zu Absatz 2

Absatz 2 definiert den Begriff der gleichwertigen Arbeit.

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.

Das Gesetz erleichtert dadurch die praktische Anwendung des Rechtsbegriffs „Gleichwertigkeit von Arbeit", der seit dem Inkrafttreten des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1308) 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. Aufgrund seiner Unbestimmtheit hat der Begriff jedoch bislang in der Praxis kaum Beachtung und Anwendung gefunden. Dem soll mit der Definition in Absatz 2 entgegengewirkt werden.

Die Definition in Satz 1 und Satz 2 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 eine Beschäftigte und ein Beschäftigter eine 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 2 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.

Die in Satz 2 genannten Faktoren sind in einer Zusammenschau zu beurteilen. Nur wenn diese Faktoren zusammengenommen Tätigkeiten umschreiben, die vergleichbar sind, kann von gleichwertiger Tätigkeit gesprochen werden. Ob die Arbeiten 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

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

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, sog. „Frauenberufe", typisch sind, werden dagegen häufig vernachlässigt.

Satz 3 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 zugrundliegende 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 Gesetz genannten Kriterien entsprechen.

Zusammenfassend formuliert § 4 Absatz 2, dass gleichwertige Arbeit vorliegt, wenn die zu verrichtenden Tätigkeiten hinsichtlich der Anforderungen und Belastungen ein objektiv vergleichbares Bewertungsergebnis erreichen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 legt fest, dass Beschäftigte in unterschiedlichen Rechtsverhältnissen nach § 5 Absatz 2 im Hinblick auf entgeltbezogene Geschlechtsunterschiede nicht untereinander als vergleichbar nach Absatz 1 oder als in einer vergleichbaren Situation nach Absatz 2 angesehen werden können.

Beispiel: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 5 Absatz 2 Nummer 1 können damit nicht in einer vergleichbaren Situation mit Auszubildenden nach § 5 Absatz 2 Nummer 5 angesehen werden.

Zu Absatz 4

Absatz 4 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 4 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

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

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 verwendeten Differenzierungskriterien auf für weibliche und männliche Beschäftigte gemeinsamen Kriterien beruhen. Dies folgt aus dem Grundsatz, dass die tatsächlich verrichtete Arbeit ihrem Wesen nach zu entlohnen ist. Sog. „Frauenarbeit“ muss nach denselben Differenzierungskriterien bewertet werden wie sog. „Männerarbeit“. 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 nach Nummer 4 durchschaubar sein. 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 4 fordert mithin geschlechtsneutrale Entgeltsysteme und auch geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungsverfahren als Grundlage vieler Entgeltsysteme. Das Gesetz 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 5

Die 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 zum strukturellen Ungleichgewichtig der Vertragspartner einzelner Arbeitsverhältnisse dar. Sie ist gerade darauf angelegt, ein annähernd gleichgewichtiges 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.).

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

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).

Satz 2 regelt – in den Grenzen der Angemessenheitsvermutung des Satzes 1 – dass der gleichen Entgeltgruppe zugewiesene Tätigkeiten als gleichwertig angesehen werden. Dies gilt jedoch nur, wenn die Entgeltregelungen mit höherrangigem Recht in Einklang stehen.

Die Angemessenheitsvermutung nach Satz 1 gilt ausdrücklich auch für die bindenden Festsetzungen nach § 19 Absatz 3 HAG. Satz 2 stellt lediglich eine Konkretisierung von Satz 1 dar. Insofern gilt Satz 2 auch für die Entgeltregelungen, die auf einer bindenden Festsetzung nach § 10 Absatz 3 HAG beruhen.

Zu Absatz 6

Der Gesetzgeber ist wie die Tarifvertragsparteien an höherrangiges Recht gebunden. Die unmittelbare Bindung des Gesetzgebers an die Grundrechte folgt schon aus Artikel 1 Absatz 3 GG. Die gesetzlichen Besoldungsregelungen des Beamtenrechts orientieren sich an der Entwicklung der tarifvertraglichen Entgeltregelungen. Die in Absatz 5 zum Ausdruck kommende Wertung findet unter Berücksichtigung der Besonderheiten des öffentlichen Dienstrechts auch bei den gesetzlichen Besoldungsregelungen sinngemäß Beachtung.

Zu § 5 (Allgemeine Begriffsbestimmungen)

§ 5 definiert in vier Absätzen relevante Begriffe, um die Anwendung des Gesetzes zu vereinfachen.

Zu Absatz 1

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

Danach umfasst der Entgeltbegriff alle gegenwärtigen oder künftig in bar oder in Sachleistungen gewährten Vergütungen, wenn sie wenigstens mittelbar aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitgeber gewährt werden (so z.B. EuGH, Urteil vom 30.3.2000, Rs. C-236/98, Slg. 2000 I-2206, Jämo). Ungeachtet des in Anlehnung an das Unionsrecht verwendeten Begriffs „in bar“, umfasst die Entgeltdefinition Geldleistungen jeder Art, also in bar oder auch bargeldlos, beispielsweise durch Überweisung.

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 (vgl. 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, Soldatinnen und Soldaten, die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten sowie die in Heimarbeit Beschäftigten sowie die ihnen Gleichgestellten, vom persönlichen Anwendungsbereich dieses Gesetzes erfasst.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

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

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

Im Übrigen ist festzuhalten, dass lokal Beschäftigte an den Auslandsvertretungen des Auswärtigen Amtes keine Beschäftigten im Sinne dieses Absatzes sind. Damit wird der aktuellen Rechtslage, wie sie auch in § 91 Absatz 1 Nummer 1 i.V.m. § 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes verankert ist, Rechnung getragen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 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 dortige Begründung wird verwiesen (vgl. BT-Drs. 16/1780, S. 34).

Unter Zugrundelegung des Beschäftigtenbegriffs nach Absatz 2 ergibt sich, dass sowohl die privaten als auch die öffentlichen 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 4

Absatz 4 regelt den im Gesetz zugrunde gelegten Begriff der tarifgebundenen Arbeitgeber. 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 die 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 Anwendung finden oder die Entgeltregelungen anwenden, die auf einer bindenden Festsetzung nach § 19 Absatz 3 Heimarbeitsgesetz beruhen.

Zu Absatz 5

Als tarifanwendende Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes gelten nach Absatz 5 Arbeitgeber, die im Geltungsbereich eines Entgelttarifvertrages oder Entgeltrahmentarifvertrages die tariflichen Regelungen zum Entgelt durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten verbindlich und inhaltsgleich für alle Tätigkeiten und Beschäftigten übernommen haben, für die diese tariflichen Regelungen zum Entgelt angewendet werden.

Absatz 5 fordert zudem, dass der Arbeitgeber dem Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages auch unterfallen würde, wäre er tarifgebunden nach § 3 Absatz 1 im Sinne des Absatz 4. Damit wird sichergestellt, dass der Arbeitgeber mit den Beschäftigten Entgelte vereinbart hat, die einem regionalen Entgelttarif- oder Entgeltrahmentarifvertrag entsprechen, Beschäftigten also das regional Übliche gezahlt wird. Mit der verbindlichen und inhaltsgleichen Übernahme wird schließlich das Erfordernis etabliert, den Entgelttarif- oder Entgeltrahmentarifvertrag insgesamt (in Bezug auf das Entgelt) und nicht nur in Teilen zu übernehmen.

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

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 dabei die Akteure angesprochen, die für die Einhaltung und die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes verantwortlich sind: die Arbeitgeber, die Tarifvertragsparteien sowie die betrieblichen Interessenvertretungen.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Der Paragraph ist in zwei Absätze gegliedert.

Zu 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 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 Satz 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 Satz 2 benennen die zuständigen 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 wenden.

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 immer nur so weit gehen, wie der Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich zur Pflichterfüllung in der Lage ist. Dieser Schutz umfasst nach Satz 2 auch vorbeugende Maßnahmen.

Die Sätze 1 und 2 sind an § 2 Abs. 1 des Beschäftigtenschutzgesetzes alter Fassung angelehnt. Zu denken ist sowohl an organisatorische Maßnahmen als auch an eine Aufklärung über die Problematik der Benachteiligung.

Zu § 7 (Entgeltgleichheitsgebot)

§ 7 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 Gesetzesbuches (BGB) alter Fassung zurück und wurde lediglich in der Rechtssprache aktualisiert.

Er nimmt damit die in der Rechtskommentierung vertretene Kritik am AGG auf, wonach das Entgeltgleichheitsgebot sich erst aus einer intransparenten Gesamtschau des § 7 Absatz 1, des § 2 Absatz 1 Nummer 2, des § 3 und des § 8 Absatz 2 AGG ergibt. Bereits der Gesetzesbegründung zu § 8 Absatz 2 ergibt sich, dass der Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit mit Inkrafttreten des AGG für alle nach § 1 AGG geschützten Merkmale Geltung beansprucht (vgl. BT-Drs. 16/1780, S. 34). Aufgrund seiner besonderen Bedeutung für die Beschäftigten soll das Gebot im EntgTranspG jedoch ausdrücklich und transparent in einem eigenen Stammgesetz geregelt werden. Es spiegelt damit auch die Bedeutung wieder, die der Gesetzgeber dem Entgeltgleichheitsgebot beimisst.

§ 7 schreibt mithin eindeutig vor, dass in einem Beschäftigungsverhältnis allein wegen des Geschlechts für gleiche oder gleichwertige Arbeit kein geringeres Entgelt vereinbart (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 die Feststellung einer 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. Für die Einzelheiten zum Vorliegen einer unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligung wird auf die Begründung zu § 3 verwiesen.

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

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

ist allein, dass das Entgelt aufgrund eines konkreten und individuellen Arbeits-, Dienst- oder Treueverhältnisses vereinbart oder gezahlt wird.

Die im Falle einer geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung weiterhin möglichen Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche werden wie nach bisheriger Rechtslage auch über § 15 AGG reguliert. Auf die diesbezügliche Begründung wird verwiesen (siehe BT-Drs. 16/1780, S. 38).

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 die in einem Auskunftsverlangen erlangten Informationen dafür nutzen können, Rechte im Sinne dieses Gesetzes geltend zu machen. Angesichts des Zwecks dieses Gesetzes, der Wahrung des Grundsatzes der Gleichberechtigung von Frau und Mann im Hinblick auf das Entgelt nach 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 Auskunftsverlangen 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 Satz 2 wird geregelt, dass vom Nutzungsrecht nach Satz 1 die Veröffentlichung personenbezogener Gehaltsangaben und die Weitergabe derselben an Dritte nicht umfasst sind. Die Vorschrift zielt auf die Vertraulichkeit von Gehältern und den Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten. Soweit etwa der Beriebsausschuss im Rahmen der Beantwortung des Auskunftsverlangens Zugriff auf personenbezogene Daten der Beschäftigten erhält und entsprechende Informationen erlangt, unterliegt dieser den Vorgaben des Satzes 2 und ist nicht zur Veröffentlichung der Listen über die Bruttolöhne und -gehälter oder zu deren Weitergabe, auch nicht an Beschäftigte, berechtigt. Satz 2 steht damit in engem systematischen Zusammenhang mit den Vorgaben in § 12 Absatz 3 und in § 14 Absatz 4 Satz 2. § 9 Satz 2 bleibt unberührt.

Zu § 9 (Maßregelungsverbot)

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 oder aber als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

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 bzw. gleichwertige berufliche Tätigkeiten zu erhalten. Mangels Gesetzgebungskompetenz gelten die Vorgaben des Abschnittes 2 nicht für die Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

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 erheben. 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- bzw. 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 bzw. 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 Satz 1 können die Beschäftigten zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes grundsätzlich Auskunft über die Kriterien zur Festlegung ihres Entgeltes, der Kriterien einer Vergleichstätigkeit sowie das Entgelt der Vergleichstätigkeit verlangen. Durch die Bezugnahme auf das Gebot nach § 3 wird deutlich, dass der Auskunftsanspruch ausschließlich auf Entgeltunterschiede wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ausgerichtet ist.

Satz 2 erlegt Beschäftigten die Pflicht auf, in ihrem Auskunftsverlangen eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) 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 2 bedarf, verlangt Satz 2 lediglich, dass die oder der Beschäftigte die gleiche oder gleichwertige Tätigkeit möglichst konkret benennt. Die oder der Anfragende soll in für sie oder ihn zumutbarer Weise eine möglichst konkrete Tätigkeit bestimmen. Die willkürliche Auswahl einer Vergleichstätigkeit wird durch diese Wortwahl ausdrücklich ausgeschlossen.

Satz 3 beschränkt das Auskunftsverlangen neben dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt nach Maßgabe des § 5 Absatz 1 auf die Auskunft von höchstens bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen. Satz 3 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 / den Vertreterinnen und Vertretern der zuständigen Tarifvertragsparteien. Das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt bezieht sich auf das zurückliegende Kalenderjahr.

Die Formulierung „einzelne Entgeltbestandteile“ verdeutlicht, dass die oder der Auskunftsersuchende neben dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt auch den Median nur einzelner Entgeltbestandteile erfragen kann. Die oder der Auskunftsersuchende kann dadurch gezielt zusätzlich den Entgeltbestandteil erfragen, bei dem sie oder er eine Ungleichbehandlung vermutet. Der Arbeitgeber bzw. der Betriebsrat / die Vertreterinnen und Vertretern der zuständigen Tarifvertragsparteien sind in diesen Fällen nur verpflichtet, die Kriterien der Entgeltfindung und den Median dieses Entgeltbestandteils offenzulegen.

Zu Absatz 2

Satz 1 sieht vor, dass das Auskunftsverlangen in Textform im Sinne des § 126b BGB zu erfolgen hat. Dies bedeutet, dass die Anfrage sowohl schriftlich als auch elektronisch per E-Mail erfolgen kann. Entscheidend ist

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

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.

Satz 2 regelt, wie oft der individuelle Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber gestellt werden kann. Danach hat die oder der Beschäftigte vor Ablauf von zwei Jahren nach dem ersten Auskunftsverlangen keinen Anspruch auf Auskunft, es sei denn, er oder sie legt dar, dass sich die Voraussetzungen wesentlich verändert haben. Dies wäre beispielsweise bei einem Stellenwechsel, bei einem Aufstieg in den außertariflich vergüteten Bereich oder nach einem Austritt des Arbeitgebers aus der Tarifgemeinschaft und verbunden damit mit einem Wechsel in der Entgeltsystematik der Fall. Zu der in Satz 2 geregelten Wartefrist wird in § 25 Absatz 1 Satz 2 und 3 eine Übergangsvorschrift vorgesehen. Für eine Übergangszeit von drei Jahren nach erstmaliger Geltung des Auskunftsanspruchs gilt eine Wartefrist von drei Jahren für das nächste Auskunftsverlangen, soweit nicht auch hier dargelegt wird, dass sich die Voraussetzungen wesentlich verändert haben.

Die Frist beginnt mit dem Tag des Stellens des Auskunftsverlangens und berechnet sich nach den allgemeinen Vorschriften des BGB.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt, dass mit der Antwort des jeweils Auskunftspflichtigen nach Maßgabe der §§ 11 bis 16 der Auskunftspflicht nachgekommen wurde. Auskunftspflichtig können je nach Fallgestaltung der Arbeitgeber bzw. der Dienstherr, der Betriebs- oder der Personalrat oder die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien sein.

Zu Absatz 4

Absatz 4 stellt klar, dass andere gesetzliche, tarifvertragliche 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 (Angabe zu Vergleichstätigkeit und Vergleichsentgelt)

§ 11 regelt welche Informationen die Beschäftigten über ihr Entgelt und das einer Vergleichstätigkeit erhalten.

Der Paragraph ist in vier Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt klarstellend, dass sich die Auskunftsverpflichtung des Arbeitgebers nach § 10 auf zwei Auskünfte erstreckt: zum einen auf die Angabe zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung nach Absatz 2 und zum anderen auf die Angabe zum Vergleichsentgelt nach Absatz 3.

Zu Absatz 2

Die Auskunftsverpflichtung erstreckt sich nach Satz 1 auf die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung des oder der anfragenden Beschäftigten. Hierunter sind die Entgeltregelungen zu verstehen, die Grundlage für die Festlegung des Entgelts der oder des anfragenden Beschäftigten sind, z.B. Tarifverträge oder betriebliche Entgeltregelungen. Erlaubt ist der oder dem Anfragenden aber auch, nach den Kriterien und Verfahren einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) zu fragen.

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 § 10 Absatz 1 Satz 3 Beachtung findet.

Satz 2 erleichtert die Auskunftspflicht im Hinblick auf die Angaben nach Satz 1 insofern, als dass im Falle gesetzlicher oder tarifvertraglicher Entgeltregelungen sowie im Falle einer bindenden Festsetzung nach dem Heimarbeitsgesetz die Nennung der jeweiligen Regelung der Auskunftspflicht genügt.

Dies gilt jedoch nur für die Entgeltbestandteile, die tatsächlich und unmittelbar auf Basis gesetzlicher oder tarifvertraglicher 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.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Beispiel 1: Unterliegt ein Betrieb dem Entgeltrahmenabkommen (ERA) und wendet dieses 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.

Satz 2 sieht weiterhin vor, dass im Antwortschreiben anzugeben ist, wo die oder der Anfragende die entsprechende gesetzliche oder tarifvertragliche 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 1 trägt dem Umstand Rechnung, dass die Benachteiligungspotentiale bei individuellen oder frei verhandelten Entgeltregelungen höher sind als in gesetzlichen oder tarifvertraglichen Entgeltregelungen. Sie dient darüber hinaus der Stärkung der Tarifbindung.

Zu Absatz 3

Die Auskunftsverpflichtung erstreckt sich nach Satz 1 auch auf die Angabe des Entgelts für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) beziehen.

Satz 2 legt insoweit zum einen fest, dass das Vergleichsentgelt als statistischer Median anzugeben ist. Dabei werden zwei verschiedene Mediane unterschieden: der statistische Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts der Beschäftigten im Laufe eines Kalenderjahres und der statistische Median der einzelnen Entgeltbestandteile, auf die sich nach § 10 Absatz 1 Satz 3 die Auskunft der Beschäftigten ebenfalls erstrecken kann.

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 einem Betriebskitaplatz, sind entsprechend die finanziellen Werte dieser Leistungen anzusetzen. Sind Beschäftigte weniger als ein Kalenderjahr beschäftigt, ist das Vergleichsentgelt unter Zugrundelegung des tatsächlichen Beschäftigungszeitraumes zu ermitteln.

Beispiel: Ist ein Beschäftigter, der die angefragte Vergleichstätigkeit ausübt, befristet für acht Monate eingestellt, errechnet sich das arithmetische Mittel des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts aus acht Beschäftigungsmonaten.

Die Anfrage kann sich zusätzlich auch auf den statistischen Median von bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen beziehen. Dies kann zum Beispiel die Nachfrage nach einer Leistungszulage oder einer Erschwerniszulage sein.

Beispiel: Stellt der oder die Auskunftsersuchende die Anfrage nach dem Median für den Entgeltbestandteil „Leistungsprämie“ muss der Median für diesen Entgeltbestandteil gebildet werden.

Nach Satz 2 ist das Vergleichsentgelt zum anderen in Vollzeitäquivalenten anzugeben, 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.

Nummer 1 und 2 unterscheiden für den Umfang der Auskunft zum Vergleichsentgelt sodann zwischen tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern nach § 14 und nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern nach § 15.

Zu Nummer 1

Nummer 1 regelt Erleichterungen für tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber nach § 14 und für Fälle gesetzlicher Entgeltregelungen. Insoweit legt Nummer 1 für den Auskunftspflichtigen fest, dass das Vergleichsentgelt als statistischer Median des Entgelts der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts anzugeben ist,

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

die in die gleiche Entgeltgruppe bzw. in die gleiche Besoldungsgruppe wie die oder der auskunftsverlangende Beschäftigte eingruppiert sind. Wer die Auskunft erteilen muss, wird in § 14 geregelt.

Zu Nummer 2

Nummer 2 regelt den Umfang der Auskunft für das Verfahren bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern nach § 15.

Nummer 2 legt fest, dass das Vergleichsentgelt vom Auskunftspflichtigen als statistischer Median aus den Entgelten aller Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts zu bilden ist, die die angefragte Vergleichstätigkeit oder die nach § 15 Absatz 4 vom Arbeitgeber ermittelte Vergleichstätigkeit ausüben. Wer die Auskunft erteilen muss, wird in § 15 geregelt.

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 Absatz 4

Absatz 4 bestimmt, dass auf kollektiv-rechtliche Entgeltregelungen der Kirchen oder der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften auf Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 Nummer 1 entsprechende Anwendung findet. Damit profitieren auch die Kirchen als Arbeitgeber sowie die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften von der Vereinfachung im Auskunftsverfahren sowohl im Hinblick auf die zu nennenden Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung nach Absatz 2 Satz 2 als auch im Hinblick auf die Angabe des Vergleichsentgeltes nach Absatz 3 Nummer 1. Die Privilegierung greift nur, soweit es sich um arbeitsrechtliche Entgeltregelungen handelt, die die Kirchen oder die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften auf dem sog. „Dritten Weg“ vereinbart oder übernommen haben. Die Erleichterung trägt dem Umstand Rechnung, dass auch die Entgeltregelungen der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften nicht individuell vom Arbeitgeber festgelegt und auch nicht frei verhandelt werden und somit die Benachteiligungspotentiale bei diesen Entgeltregelungen insoweit geringer sind als bei einseitig von Arbeitgeber festgelegten oder frei zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber verhandelten Entgeltregelungen. Zu den Kirchen als Arbeitgeber gehören auch deren karitative und erzieherische Einrichtungen. Soweit Kirchen als Arbeitgeber Tarifverträge mit Gewerkschaften geschlossen haben und damit dem sog. „Zweiten Weg“ folgen, sind sie Tarifvertragspartei und profitieren damit als tarifgebundener Arbeitgeber im Sinne des § 5 Absatz 4 von den Bestimmungen des § 11 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 bereits unmittelbar.

Zu § 12 (Reichweite)

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

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt den personellen Anwendungsbereich des Auskunftsanspruchs, der danach nur für Beschäftigte nach § 5 Absatz 2 in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber besteht.

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 des Betriebsverfassungsgesetzes (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 2

Absatz 2 bestimmt die Reichweite der Auskunftspflicht bezüglich Vergleichstätigkeit und Vergleichsentgelt.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Zu Nummer 1

Nummer 1 bestimmt, dass nur Entgeltregelungen in den Anwendungsbereich des Auskunftsanspruchs zur Überprüfung von Tätigkeiten auf Gleichheit oder Gleichwertigkeit einzubeziehen sind, die in demselben Betrieb und 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 (vgl. 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 bzw. 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 Entgeltsysteme, 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

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.

Zu Nummer 3

Nummer 3 knüpft an den Beschäftigtenbegriff in § 5 Absatz 2 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 3

Absatz 3 enthält Vorgaben zum Beschäftigtendatenschutz. Nach Satz 1 haben sowohl der Arbeitgeber als 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 Satz 2 von weniger als sechs Beschäftigen des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt, regelt Satz 2, dass ein Vergleichsentgelt nicht anzugeben ist. Dies gilt sowohl im Falle des § 14 als auch im Fall des § 15. Durch die Gruppe von mindestens sechs Beschäftigen wird der Vergleich zudem ausreichend aussagekräftig und rein zufällige Erscheinungen bleiben unberücksichtigt.

Satz 3 sieht schließlich vor, dass der Auskunftspflichtige organisatorische Vorkehrungen dergestalt zu treffen hat, dass von dem Auskunftsverlangen und der Antwort nur der Kreis an Beschäftigten erfährt, der für die Beantwortung des Auskunftsverlangens zwingend erforderlich ist.

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. Der Paragraph ist in sechs Absätze gegliedert.

Zu 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

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

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 und des § 15 Absatz 2 mit ihrem Auskunftsverlangen grundsätzlich an den Betriebsrat, der diese nach den gesetzlichen Vorgaben regelmäßig zu beantworten hat. Auf die entsprechenden Begründungen wird verwiesen.

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

Zu Absatz 2

Satz 1 regelt, auf welcher Datengrundlage der Betriebsausschuss die Antwort auf das Auskunftsersuchen der Beschäftigten zu erstellen hat und wie er an die erforderlichen Informationen gelangt. Dazu bestimmt Satz 1, dass der Betriebsausschuss nach § 27 des Betriebsverfassungsgesetzes oder ein nach § 28 Absatz 1 Satz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes beauftragter Ausschuss für die Erfüllung seiner Aufgaben nach Absatz 1 das Recht hat, die in § 80 Absatz 2 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes genannten Listen über die Bruttolöhne und -gehälter einzusehen und auszuwerten.

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

Satz 1 gibt vor, welche Aufgaben dem Arbeitgeber obliegen, damit der Betriebsrat das Auskunftsverlangen beantworten kann. Diesbezüglich stellt Satz 1 klar, dass der Arbeitgeber dem Betriebsausschuss Einblick in die vollständigen und aktuellen Listen über die Bruttolöhne und -gehälter zu gewähren und diese aufzuschlüsseln hat. Satz 2 konkretisiert die Aufschlüsselung dahingehen, dass der Arbeitgeber die Listen nach Geschlecht aufgliedern muss. Er sieht darüber hinaus vor, dass die Listen alle Entgeltbestandteile enthalten müssen, sodass es für das Einblicksrecht ohne Bedeutung ist, ob Arbeitsentgelte kollektivrechtlich, durch arbeitsvertragliche Einheitsregelungen, 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.

Die Sätze 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 (siehe 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 (siehe 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. Daher verlangt Satz 3, dass die Entgeltlisten vom Arbeitgeber so aufbereitet werden, dass der Betriebsausschuss im Rahmen seines Einblicksrechts die Auskunft ordnungsgemäß erteilen kann. Der Betriebsausschuss muss insbesondere das erfragte Vergleichsentgelt nach § 11 Absatz 2 auf Basis der aufbereiteten Entgeltlisten tatsächlich ermitteln können. Dazu benötigt er insbesondere eine auf Vollzeitäquivalente hochgerechnete und nach Gehaltshöhe sortierte Auflistung, mit der er den Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttogehalts, gegebenenfalls unter Zuhilfenahme elektronischer Hilfsmittel, berechnen kann.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Zu Absatz 4

Nach Absatz 4 wenden sich leitende Angestellte im Sinne von § 5 Absatz 3 und 4 BetrVG für ihr Auskunftsverlangen nach § 10 Absatz 1 an den Arbeitgeber. Die Regelung trägt der Tatsache Rechnung, dass das BetrVG auf diese Personengruppen keine Anwendung findet und sich das Einblicksrecht des Betriebsausschusses in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter dementsprechend auch nicht auf sie erstreckt.

Zu Absatz 5

Satz 1 überantwortet dem Arbeitgeber die schriftliche oder textförmliche Erklärung gegenüber dem Betriebsrat, ob die Voraussetzungen einer Tarifanwendung des Arbeitgebers nach § 5 Absatz 5 vorliegen. Nach Satz 2 bestätigt der Betriebsrat gegenüber den Beschäftigten schriftlich oder in Textform die Abgabe dieser Erklärung.

Satz 3 erklärt klarstellend, dass die Sätze 1 und 2 auch dann Geltung beanspruchen, soweit die zuständigen Vertreterinnen und Vertreter der Tarifvertragsparteien in den Fällen des § 14 Absatz 3 Satz 3 die Auskunftsverpflichtung übernehmen.

Zu Absatz 6

Absatz 6 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.

Zu § 14 (Verfahren bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern)

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

Der Paragraph ist in vier Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Satz 1 regelt den Fall, dass Beschäftigte nach § 5 Absatz 2 ein Auskunftsverlangen bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber nach § 5 Absatz 4 oder tarifanwendenden Arbeitgeber nach § 5 Absatz 5 stellen. In diesem Fall wenden sich die Beschäftigten 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.

Satz 3 legt fest, dass der Betriebsrat den Arbeitgeber in den Fällen des Satzes 1 über eingehende Auskunftsverlangen in anonymisierter Form und umfassend zu informieren hat. Der Betriebsrat teilt dem Arbeitgeber somit nicht nur mit, ob überhaupt Auskunftsverlangen eingegangen sind, sondern auch, um welche Beschäftigtengruppe es sich bei der oder dem Anfragenden und der Vergleichstätigkeit nach § 11 Absatz 1 Satz 2 handelt und welche Entgeltbestandteile im Sinne des § 10 Absatz 1 Satz 3 erfragt wurden.

Satz 4 regelt, dass der Betriebsrat – abweichend von Satz 1 – verlangen kann, dass der Arbeitgeber die Auskunftsverpflichtung übernimmt. Damit kann der Betriebsrat die Beantwortung dem Arbeitgeber überlassen, wenn dem Betriebsrat dies aufgrund der Umstände des Einzelfalls geboten erscheint.

Zu Absatz 2

Satz 1 bestimmt, dass abweichend von Absatz 1 Satz 1 der Arbeitgeber die Erfüllung der Auskunftsverpflichtung nach § 11 Absatz 1 generell oder in bestimmten Fällen übernehmen kann, wenn er die Gründe dafür dem Betriebsrat zuvor erläutert hat. Damit stellt Satz 1 dem Übernahmerecht des Arbeitgebers eine Erläuterungspflicht gegenüber. Dem Betriebsrat müssen die jeweiligen Gründe, die der Entscheidung des Arbeitgebers, insbesondere der Übernahme im Einzelfall, zugrunde liegen, in transparenter Weise kommuniziert werden. Die Übernahme für „bestimmte Fälle“ gestattet dem Arbeitgeber etwa die Übernahme für bestimmte Beschäftigtengruppen, wie z.B. „außertariflich Beschäftigte“.

Satz 2 regelt, dass die Übertragung der Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs durch den Arbeitgeber zeitlich zu begrenzen ist und gibt dafür längstens den Zeitraum einer Amtsperiode des Betriebsrates vor. Eine zeitlich kürzere Zeitspanne für die Übernahme ist somit zulässig. Im Falle der Übernahme der Auskunftsverpflichtung durch den Arbeitgeber, sieht Satz 3 vor, dass er den Betriebsrat umfassend und rechtzeitig über eingehende

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Auskunftsverlangen zu informieren hat. Des Weiteren hat er den Betriebsrat über seine Antwort zu informieren. Dadurch erlangt der Betriebsrat Kenntnis über die Antwort des Arbeitgebers sowie darüber, ob bzw. wann und mit welchem Inhalt der Arbeitgeber das Auskunftsverlangen beantwortet hat. Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, zu der Antwort des Arbeitgebers im Rahmen seiner betriebsverfassungsrechtlichen Zuständigkeiten Stellung zu nehmen.

Nach Satz 4 sind die Beschäftigten über die Entscheidung, wer für die Auskunftserteilung zuständig ist, in allgemein zugänglicher Weise zu informieren, denn sie müssen wissen, an wen sie sich mit ihrem Auskunftsbegehren wenden sollen und wer dieses beantworten wird.

Zu Absatz 3

Satz 1 regelt den Fall, dass im Betrieb kein Betriebsrat besteht, der Arbeitgeber jedoch tarifgebunden nach § 5 Absatz 4 oder tarifanwendend nach § 5 Absatz 5 ist. In diesem Fällen wenden sich die Beschäftigten mit ihrem Auskunftsverlangen nach § 10 an den Arbeitgeber.

Nach Satz 2 informiert der Arbeitgeber in den Fällen des Satzes 1 die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien nach § 6 Absatz 1 Satz 2 über seine Antwort zu eingegangenen Auskunftsverlangen. Satz 2 gibt dem Arbeitgeber damit eine der Auskunft nachgelagerte Informationspflicht auf.

Satz 3 regelt, dass der Arbeitgeber und die zuständigen Vertreterinnen und Vertreter der Tarifvertragsparteien vereinbaren können, dass letztere den Auskunftsanspruch beantworten. 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.

Im Falle des Vorliegens einer Vereinbarung nach Satz 3 regelt Satz 4, dass der Arbeitgeber die zuständigen Vertreterinnen und Vertreter der Tarifvertragsparteien umfassend und rechtzeitig über eingehende Auskunftsverlangen zu informieren hat.

Satz 5 verlangt, dass die Beschäftigten darüber zu informieren sind, wer die Antwort erteilt. Auf die Begründung zu Absatz 2 Satz 4 wird sinngemäß verwiesen.

Zu Absatz 4

Nach Satz 1 hat der Arbeitgeber den zuständigen Vertreterinnen und Vertreter der Tarifvertragsparteien auf Verlangen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen bereitzustellen, soweit diese nach Absatz 3 für die Beantwortung des Auskunftsverlangens zuständig sind. Auf die Begründung zu § 13 Absatz 3 wird sinngemäß verwiesen.

Satz 2 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 tarifanwendenden Arbeitgebern)

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

Zu Absatz 1

Satz 1 regelt den Fall, dass eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter nach § 5 Absatz 2 ein Auskunftsverlangen in einem nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden 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 4; der der Tarifanwendung aus § 5 Absatz 5.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt den Fall, dass ein Betriebsrat besteht. Ist dies der Fall, gilt nach Satz 1 § 14 Absatz 1 und 2 entsprechend. Auf die Begründung zu § 14 Absatz 1 und 2 wird verwiesen. Damit wenden sich die Beschäftigten der in Absatz 1 genannten Arbeitgeber nach Satz 1 mit ihrem Auskunftsverlangen nach § 10 an den Betriebsrat.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Zu Absatz 3

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

Zudem regelt Absatz 3 die Frist und Form für die Antwort des Arbeitgebers oder des Betriebsrates. Nach Satz 1 hat der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die Anfrage des oder der Beschäftigten innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Anfrage zu beantworten.

Die verbindliche Festlegung auf drei Monate ist geeignet, Klarheit über die Pflichten des Arbeitgebers auch in zeitlicher Hinsicht zu schaffen. Sie gibt auch mittleren Betrieben und der Bundesverwaltung ausreichend Zeit, den Auskunftsanspruch sorgfältig vorzubereiten und zu erteilen. Die Fristberechnung richtet sich nach den allgemeinen Vorschriften des BGB. Da für die Anfrage der oder des Beschäftigten die Textform vorgesehen ist, wird diese kohärent auch für die Antwort des Arbeitgebers oder des Betriebsrates geregelt.

Droht Fristversäumnis trotz ernsthaften Bemühens von Arbeitgeber und Betriebsrat, regelt Satz 2, dass die oder der Anfragende darüber zu informieren und die Antwort ohne weiteres Verzögern zu erteilen ist.

Zu Absatz 4

Satz 1 legt fest, dass der Arbeitgeber oder der Betriebsrat in seinem Antwortschreiben aufzuführen hat, inwiefern die Vergleichstätigkeit nach § 10 Absatz 1 Satz 2 überwiegend von Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird. Die Regelung trägt der Tatsache Rechnung, dass der Arbeitgeber oder der Betriebsrat im Wege des Einblicksrechts des Betriebsausschusses nach § 13 Absatz 2 und 3 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 oder der Betriebsrat nachvollziehbar zu begründen hat, wenn er die jeweils angefragte Tätigkeit nach den im Betrieb angewendeten Maßstäben nicht für gleich oder gleichwertig erachtet.

Nach Satz 3 sind dieser Begründung die in § 4 genannten Kriterien zugrunde zu legen. Das Begründungserfordernis macht eine abweichende Bewertung durch den Arbeitgeber oder durch den Betriebsrat nachvollziehbar und stärkt den Transparenzgedanken des Gesetzes.

Satz 4 bestimmt, dass der Arbeitgeber oder der Betriebsrat, wenn ein Fall des Satzes 2 vorliegt, die Auskunft auf eine 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.

Satz 5 verlangt, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat, soweit letzterer nach Absatz 2 für die Beantwortung des Auskunftsverlangens zuständig ist, auf Verlangen des Betriebsrates die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Informationen bereitzustellen hat, um die Anforderungen nach § 11 Absatz 2 und 3 zu erfüllen.

Erforderlich sind für den Betriebsrat bei der Prüfung der Vergleichstätigkeit die in § 4 Absatz 2 genannten Informationen, wie die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen. Der Betriebsrat benötigt aber auch die Informationen zu den Kriterien der Entgeltfindung für die ermittelte Vergleichstätigkeit. Erst wenn ihm diese Informationen vorliegen, kann auch der Betriebsausschuss als Teil des Betriebsrates das Vergleichsentgelt nach § 11 Absatz 3 Nummer 2, wie von § 13 vorgesehen, ermitteln.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Zu Absatz 5

Absatz 5 regelt die Folgen einer Verletzung der Auskunftspflicht durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat. 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 Benachteiligungsverbot des § 3 vorliegt.

Eine nicht erteilte Antwort liegt vor, wenn der Arbeitgeber sich gar nicht zu einem der erfragten Entgeltbestandteile im Auskunftsverlangen äußert. Dem Arbeitgeber bleibt es unbenommen, im Streitfall die streitige Entgeltregelung durch objektive Faktoren zu rechtfertigen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

Satz 2 sieht eine Verlagerung der Beweislast vor, wenn der Betriebsrat die Auskunft nicht fristgemäß erteilt. Anknüpfungspunkt für das Verhalten des Betriebsrates ist die Tatsache, dass der Arbeitgeber die notwendigen Informationen zur Auskunftserteilung nicht gegeben hat. Damit fällt es in die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers, dass der Betriebsrat die Auskunft, die er für den Arbeitgeber nach Absatz 2 erteilen muss, nicht erbringen kann.

Zu § 16 (Öffentlicher Dienst)

Satz 1 macht deutlich, dass der Auskunftsanspruch nach § 10 auch für die Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nach § 5 Absatz 2 Nummer 1 bis 5 gilt. Damit gilt der Auskunftsanspruch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Bundes, der Länder und der Kommunen sowie für Beamtinnen und Beamten des Bundes sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, für Richterinnen und Richter des Bundes, Soldatinnen und Soldaten und die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten. In Dienststellen mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten haben diese Beschäftigten einen Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber bzw. dem Dienstherren oder gegenüber dem Personalrat. Für den Dienststellenbegriff ist dabei § 6 des Bundespersonalvertretungsgesetzes maßgebend bzw. die entsprechende Regelung im jeweils zuständigen Landespersonalvertretungsgesetz. Es ist das Ressortprinzip (Artikel 65 Satz 2 GG) zugrunde zu legen, mit der Folge, dass ein Vergleich der Beschäftigten unterschiedlicher Ressorts nach § 12 Absatz 2 Nummer 1 ausgeschlossen ist.

Satz 2 verweist für das Verfahren auf die §§ 11 bis 14. Dadurch wird deutlich, dass an die Stelle des Betriebsrates der Personalrat tritt. Dieser nimmt das Einblicksrecht in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter nach § 68 Absatz 2 Satz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG), gegebenenfalls in Verbindung mit den jeweiligen Spezialgesetzen (beispielsweise § 52 des Deutschen Richtergesetzes (DRiG)), wahr. Auf die Begründung zu § 13 wird daher sinngemäß verwiesen. Dabei sind die Besonderheiten des Personalvertretungsrechts nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz und nach den Landespersonalvertretungsgesetzen zu berücksichtigen. Den Personalrat tritt in gleicher Weise wie den Betriebsrat die Aufgabe, die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern zu fördern. Dies folgt aus § 68 Absatz 1 Nummer 5a BPerVG für den Bund sowie aus den Aufgabenzuweisungen in den Landespersonalvertretungsgesetzen. Die Beschränkung des Verweises auf die §§ 11 bis 14 verdeutlicht zugleich, dass der öffentliche Dienst stets als tarifgebunden im Sinne des § 5 Absatz 4 qualifiziert wird, sodass § 15 auch dann nicht zur Anwendung gelangt, wenn in einzelnen Dienststellen ausschließlich Beamtinnen und Beamten tätig sind.

Durch den Verweis auf § 14 wird deutlich, dass der öffentliche Arbeitgeber ebenso privilegiert wird wie der tarifgebundene Arbeitgeber nach § 5 Absatz 4. Daher gilt für den öffentlichen Arbeitgeber, dass er keine Gleichwertigkeitsprüfung im Sinne des § 15 Absatz 4 vornehmen muss und er das Vergleichsentgelt auf Basis des § 11 Absatz 3 Nummer 1 ermitteln kann. Dies ist auch vor dem Hintergrund des Beschlusses vom Bundesverfassungsgericht vom 16.12.2015 (2 BvR 1958/13) zur verfassungsrechtlichen Zulässigkeit von Dienstpostenbündelungen sinnvoll. Danach hat der Dienstherr die gesetzliche Möglichkeit, bestimmte Tätigkeiten (Funktionen) unterschiedlichen Entgeltgruppen zuzuordnen. Insofern muss die Annahme einer Gleichwertigkeit dieser Tätigkeiten grundsätzlich ausscheiden.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

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 private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten zur freiwilligen 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 und bestimmt den Adressatenkreis, der vom Gesetz aufgefordert wird, ein betriebliches Prüfverfahren freiwillig durchzuführen.

Der Paragraph ist in zwei Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Absatz 1 enthält 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. Private Arbeitgeber trifft keine Pflicht zur ihrer Durchführung. Die Durchführung betrieblicher Prüfverfahren ist freiwillig. 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 Satz 1 und Absatz 2.

Die Aufforderung in Absatz 1 gilt für private 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 mit seiner Formulierung 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 BetrVG oder auch im Drittelbeteiligungsgesetz.

Die Begrenzung auf Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten soll sicherstellen, dass nur Arbeitgeber von der Aufforderung. ein betriebliches Prüfverfahren durchzuführen. betroffen sind, die aufgrund ihrer technischen und personellen Organisation in der Lage sind, die erforderlichen Daten und Angaben mit vertretbarem Aufwand zu erfassen. Es ist davon auszugehen, dass diese 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 Arbeitgeber zu vermeiden.

Die Aufforderung erfasst alle privatrechtlich organisierten Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten und gilt unabhängig von der privatrechtlich gewählten Organisationsform. Auf Beamtinnen und Beamte, die bei der Deutsche Bahn Aktiengesellschaft sowie einer gemäß § 2 Absatz 1 und § 3 Absatz 3 des Deutsche Bahn Gründungsgesetzes vom 27. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2378, 2386), das zuletzt durch Artikel 515 V vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, ausgegliederten Gesellschaft, in einem Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost oder bei einem anderen privatrechtlich organisierten Arbeitgeber beschäftigt sind, erstreckt sich die Aufforderung zu betrieblichen Prüfverfahren nicht. Das bedeutet, dass die genannten Unternehmen die dort beschäftigten Beamtinnen und Beamten im Falle eines Prüfverfahrens nicht einbeziehen, da die Besoldungsfragen der Beamtinnen und Beamten gesetzlichen Regelungen vorbehalten sind.

Betriebliche Verfahren zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes im Sinne des § 3 sollen nach Satz 1 regelmäßig durchgeführt werden. Eine konkrete zeitliche Vorgabe wird nicht gemacht. Bei einer

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Wiederholung eines betrieblichen Prüfverfahrens reduziert sich der Aufwand, da auf den Daten und den Verfahrensabläufen des vorangehenden Runde aufgesetzt werden kann. Empfehlenswert ist ein Zeitraum von nicht länger als fünf Jahren. Es bleibt Arbeitgebern unbenommen, die Prüfverfahren in kürzeren oder in längeren Abständen durchzuführen.

Satz 2 bestimmt, dass Unternehmen, die Teil eines Konzernes (§ 18 des Aktiengesetzes (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 nach § 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 EntgTranspG) Rechnung getragen wird.

Zu Absatz 2

Absatz 2 formuliert den Willen des Gesetzgebers, wonach die freiwilligen Prüfverfahren nach Absatz 1 mithilfe der Verfahren durchzuführen sind, die § 18 EntgTranspG näher bestimmt. Freiwilligkeit im Sinne der von § 17 Absatz 1 EntgTranspG vorgegeben 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 niedrigschwellig 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 sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber alles in seiner Verantwortung stehende getan hat, um Entgeltunterschiede aufzudecken.

Der Paragraph ist in vier Absätze gegliedert.

Zu 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. Nur durch diese Zusammenschau ist gewährleistet, dass das Entgeltsystem als Ganzes und nicht nur einzelne (vielleicht unkritische) Entgeltbestandteile überprüft werden. Dies entspricht ständiger EU-Rechtsprechung, vgl. EuGH, Urteil vom 17.5.1990, Rs. C-262/88, Slg. 1990 I-1944, Barber.

Festlegungen für den Prüfzeitraum werden nicht gemacht. Arbeitgeber legen einen geeigneten Prüfzeitraum in eigener Verantwortung fest. Es empfiehlt sich, den Prüfzeitraum so zu wählen, dass alle beim Arbeitgeber tatsächlich vereinbarten und auch gezahlten Entgeltbestandteile in das betriebliche Prüfverfahren einbezogen werden können.

Zu Absatz 2

Satz 1 legt fest, dass ein betriebliches Prüfverfahren aus drei Phasen besteht: der Bestandsaufnahme, der Analyse und dem Ergebnisbericht. Diese drei Schritte bauen sachlogisch aufeinander auf und können daher auch nur in der hier vorgeschriebenen Reihenfolge vollzogen werden.

Der Arbeitgeber ist in der Wahl seiner Methoden und Verfahren nach Satz 2 grundsätzlich frei.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Dabei wird der Gedanke zugrunde gelegt, dass die Rechtsprechung für tarifvertraglich festgelegte Entgeltsysteme von einer Angemessenheitsvermutung ausgeht (siehe hierzu die Begründung zu § 4 Absatz 5).

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 zu berücksichtigen.

Die Mitwirkungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung bei der Auswahl von Instrumenten müssen dabei nach Satz 2 berücksichtigt werden. Mit Satz 2 werden jedoch keine neuen Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen etabliert. Nach 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 Satz 4 nach weiblichem und männlichem Geschlecht aufgeschlüsselt werden. Hierdurch können geschlechtsspezifische Unterschiede aufgezeigt werden. Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen, die sich selbst einem anderen Geschlechterstatus als dem weiblichen oder dem männlichen zuordnen, werden sie nicht gesondert ausgewiesen.

Zudem ist nach Satz 5 der Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten. Größtmögliche Transparenz zur Einhaltung und Förderung des Entgeltgleichheitsgebotes und das Recht jeder und jedes einzelnen Beschäftigten, 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 tarifvertragliche, 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 ob es verschiedene Verfahren gibt. Mit den so generierten Daten kann festgestellt werden, wie Entgelte festgelegt werden und ob zum Beispiel bestimmte Personengruppen von diesen Festlegungen 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 hierdurch, 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 ist 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.

Das Gesetz geht davon aus, dass eine Entgeltbenachteiligung wegen 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 (siehe z.B. EuGH, Urteil vom 31.03.1981, Rs. 86/90, Slg. 1981 S. 912 Rn.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

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 und 4 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 für Arbeitgeber keine Verpflichtung zur Überprüfung gesetzlicher oder tarifvertraglicher Entgeltregelungen sowie von Entgeltregelungen aufgrund bindender Festsetzungen besteht, insbesondere zur Durchführung tätigkeitsbezogener Gleichwertigkeitsprüfungen. Damit wird indirekt betont, dass auch die korrekte und damit benachteiligungsfreie Anwendung von Entgeltregelungen in der betrieblichen Praxis vorrangig fokussiert werden kann. Mit Satz 5 wird zudem klargestellt, dass Satz 4 entsprechend auch für kollektiv-rechtliche Entgeltregelungen der Kirchen und öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften anzuwenden ist. Dies entspricht der Regelung in § 11 Absatz 4. Es wird diesbezüglich auf die Begründung zu § 11 Absatz 4 verwiesen.

Zu Absatz 4

Satz 1 regelt die erforderlichen Anforderungen, die an den Ergebnisbericht eines betrieblichen Prüfverfahrens gestellt werden.

Danach hat der Ergebnisbericht die Bestandsaufnahme und die Analyse zusammenzufassen und deren Ergebnisse darzustellen. 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 veröffentlicht werden kann. Veröffentlicht der Arbeitgeber den Bericht, erfährt die Belegschaft die Situation im Betrieb und 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. Durch die betriebsinterne Veröffentlichung des Ergebnisberichts kann für die Beschäftigten mehr Vertrauen in die bestehenden Entgeltregelungen geschaffen werden.

Zu § 19 (Beseitigung der Entgeltbenachteiligungen)

§ 19 beschreibt die Aufgaben des Arbeitgebers für den Fall, dass das nach den §§ 17 und 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.

Satz 1 gibt die bestehende Rechtslage und die ständige Rechtsprechung wieder, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Benachteiligungen ohne schuldhaftes Zögern zu beseitigen. Im Übrigen wird auf die Begründung zu § 7 Absatz 1 verwiesen.

Der Wortlaut „ergreift die geeigneten Maßnahmen“ berücksichtigt insbesondere, dass die gesetzlichen Besoldungsregelungen nicht einseitig durch ein Ressort außer Kraft gesetzt werden können. Vielmehr bedarf es regelmäßig einer Anpassung der Besoldungsregelungen im parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren. Entspre-

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

chend können beispielsweise Änderungen eines Flächentarifvertrages nicht von einem tarifgebundenen Arbeitgeber einseitig geändert werden.

Zu § 20 (Mitwirkung und Information)

§ 20 bündelt, welche Informationsrechte und Mitwirkungsrechte sowohl für die Beschäftigten als auch für die betrieblichen Interessensvertretungen bei der Durchführung der betrieblichen Prüfverfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit bestehen.

Der Paragraph ist in zwei Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Absatz 1 spricht allgemeine Mitwirkungsrechte bei der Planung und Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens für den Betriebsrat aus. Das Mitwirkungsrecht umfasst konkret ein Informationsrecht. Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass er den Betriebsrat über die Auswahl der Prüfungsinstrumente in Kenntnis setzen muss. Der Arbeitgeber soll dem Betriebsrat erläutern, wie der Ablauf des Verfahrens gestaltet werden soll, das heißt, wann und wie das Verfahren durchgeführt werden soll und ob zum Beispiel eine Hinzuziehung externer Sachverständiger vorgesehen ist. Zudem hat die Beteiligung rechtzeitig zu erfolgen. Mithin zu einem Zeitpunkt, an der der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte tatsächlich ausüben kann.

Zu Absatz 2

Satz 1 regelt eine grundsätzliche Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten. Zum einen hat der Arbeitgeber die Beschäftigten über die Durchführung eines Prüfverfahrens gemäß Absatz 1 zu informieren. Auch über die Ergebnisse des Prüfverfahrens informiert die betriebliche Interessenvertretung die Beschäftigten, gegebenenfalls in Ergänzung zu § 18 Absatz 4.

Satz 2 verweist auf § 43 Absatz 2 und § 53 Absatz 2 BetrVG. 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.

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 nach den §§ 264 und 289 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.
- Transparente und öffentlich dargestellte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Entgeltgleichheit zur Förderung der Auseinandersetzung in Gesellschaft, Privatwirtschaft und Verwaltung mit beiden Themen und zur allgemeinen Enttabuisierung des Themas Entlohnung
- Öffentliche Sichtbarmachung und Verankerung der Indikatoren und Informationen zu den Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit, um die Entwicklung eines Wettbewerbs für Fachkräfte, von dem auch Frauen profitieren, voranzutreiben
- Ermöglichen eines Monitorings des Gesetzes, insbesondere seiner Wirksamkeit sowie
- Umsetzung des Koalitionsvertrages zwischen CDU, SPD und CSU für die 18. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages, in dem es auf Seite 72 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.“

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Zu § 21 (Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit)

Zu Absatz 1

Insbesondere große Arbeitgeber tragen gesellschaftliche Verantwortung, die weit über die Schaffung von Arbeitsplätzen und die wirtschaftlichen 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 BetrVG oder auch im DrittelbG.

Die Begrenzung auf Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten soll sicherstellen, dass nur Arbeitgeber von der Pflicht, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit aufzustellen, betroffen sind, die aufgrund ihrer technischen und personellen Organisation in der Lage sind, die erforderlichen Daten und Angaben mit vertretbarem Aufwand zu erfassen. Es ist davon auszugehen, dass diese 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 der private Arbeitgeber zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ergreift. Insbesondere jene Maßnahmen, die die Gleichstellung der Beschäftigten im Arbeitsalltag im Unternehmen fördern.

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 und § 7 dienen. Auch hier sind insbesondere jene Maßnahmen zu nennen, die die Entgeltgleichheit im Unternehmen fördern.

Die Darstellung zur Entgeltgleichheit kann auch die Benennung der grundlegenden Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren umfassen, da beide maßgebend für eine faire und transparente Entlohnung der Beschäftigten sind.

Hierunter können zudem 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.

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

Zu Absatz 2

Grundsätzlich sind nach Absatz 2 die in dem Bericht enthaltenen 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.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Zu den Nummern 1 und 2

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 § 22 (Berichtszeitraum und Veröffentlichung)

§ 22 erläutert die formellen Vorgaben für den Bericht nach § 21. Er ist in vier Absätze gegliedert.

Zu Absatz 1

Nach Satz 1 erstellen Arbeitgeber nach § 21 Absatz 1 ihren Bericht im Turnus von fünf Jahren, wenn sie tarifgebunden im Sinne des § 5 Absatz 4 oder tarifanwendend im Sinne des § 5 Absatz 5 sind. Im Falle des § 5 Absatz 5 müssen zusätzlich die Voraussetzungen des § 13 Absatz 5 vorliegen. Dies stellt eine Privilegierung tarifgebundener und tarifanwendender Arbeitgeber gegenüber nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern dar, bei denen der Turnus drei Jahre beträgt (Absatz 2), Hintergrund der Privilegierung ist auch hier, dass bei tarifvertraglichen Entgeltregelungen ein stärkerer Schutz vor Entgeltdiskriminierung besteht.

In dem Bericht sind die Maßnahmen für die letzten fünf Jahre zu erfassen. Für die statistischen Angaben nach § 21 Absatz 2 gilt dies nicht. Hierzu wird auf die entsprechende Begründung in Absatz 3 verwiesen.

Zu Absatz 2

Alle Arbeitgeber nach § 21 Absatz 1, die nicht tarifgebunden im Sinne des § 5 Absatz 4 und nicht tarifanwendend im Sinne des § 5 Absatz 5 sind, erstellen ihren Bericht im Turnus von drei Jahren. Im Verhältnis zu Arbeitgebern im Sinne des § 5 Absatz 4 und 5 gilt für sie dementsprechend eine regelmäßigere Berichtspflicht.

In dem Bericht sind die Maßnahmen für die letzten drei Jahre zu erfassen. Für die statistischen Angaben nach § 21 Absatz 2 gilt dies nicht. Hierzu wird auf die entsprechende Begründung in Absatz 3 verwiesen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 konkretisiert die Berichtszeiträume nach § 21 Absatz 2 Nummer 1 und 2. Danach gilt für die statistischen Angaben, dass diese nur für das letzte Berichtsjahr des Berichtszeitraumes zu erfassen sind. Es ist ab dem zweiten Bericht außerdem 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.

Der Entgeltbericht ist dem Lagebericht als Anlage beizufügen und im Bundesanzeiger offenzulegen. Er gehört damit nicht zu den Jahresabschlussunterlagen und zum Lagebericht, sodass die entsprechenden Vorschriften und damit verbundenen Rechtsfolgen insbesondere nach dem Handelsgesetzbuch nicht gelten.

Zentrales Ziel der Vorschrift ist es, dass der Bericht als Anlage zeitgleich der allgemeinen Öffentlichkeit präsentiert wird. Dies wird durch die Regelung sichergestellt. Durch die Veröffentlichung des Berichts wird internen und externen Akteurinnen und Akteuren die Möglichkeit gegeben, die Entwicklung des Unternehmens in den Bereichen der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit nachzuverfolgen.

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

Zu § 23 (Evaluation und Berichterstattung)

§ 23 regelt in drei Absätzen Inhalt und Umfang der Evaluation des Gesetzes sowie die Berichterstattung über die Entwicklung in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt die grundsätzliche Evaluationspflicht. Danach lässt die Bundesregierung ab Inkrafttreten des Gesetzes das Gesetz, erstmals zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes, laufend im Auftrag des federführen-

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

den Ressorts extern auf seine Wirksamkeit in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten hin nach wissenschaftlichem Standard evaluieren. Dies umfasst beispielsweise quantitative und qualitative Methoden sowie die Nutzung der üblichen amtlichen Datenquellen des Statistischen Bundesamtes sowie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Alle vier Jahre ist darüber hinaus über die Ergebnisse der Evaluation zu berichten. Da die Evaluation alle Abschnitte des Gesetzes umfasst und damit auch die Situation der Entgeltgleichheit bei den öffentlichen Arbeitgebern berücksichtigt, ist vor Einbringung des Evaluationsberichtes in das Bundeskabinett das Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern in die Evaluation herzustellen.

Zu Absatz 2

Das Gesetz findet nur auf Betriebe mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten Anwendung. Absatz 2 regelt für Betriebe mit in der Regel weniger als 200 Beschäftigten, für welche der individuelle Auskunftsanspruch nach Abschnitt 2 des Gesetzes keine Anwendung findet, eine regelmäßige Berichtspflicht. Nur so ergeben sich systematische Vergleichsmöglichkeiten und kann erforscht werden, ob das 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.

Zu Absatz 3

Absatz 3 fordert die Bundesregierung auf, die Sozialpartner in die Evaluation nach Absatz 1 und in die Berichterstattung nach Absatz 2 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 in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und den Gerichten des Bundes für dieses Gesetz. Danach haben diese Beauftragten die Aufgabe, den Vollzug des Gesetzes zu fördern, um dadurch auf die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes hinzuwirken.

Grundsätzlich sind die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten im Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) geregelt. Aufgrund des § 2 Absatz 2 Satz 2 wird deutlich, dass die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten im BGleiG durch dieses Gesetz unberührt bleiben.

Das BGleiG 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 wegen des Geschlechts, insofern besteht eine Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten für dieses Thema bereits jetzt. Entsprechend hat die Gleichstellungsbeauftragte bereits 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 den §§ 17 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 BGleiG bestehenden Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten im Hinblick auf die Regelungen dieses Gesetzes berücksichtigen und beachten.

Durch die Nennung der Beauftragten in Unternehmen, die für das Thema Gleichstellung oder Diversity zuständig sind, wird zum anderen deutlich, dass auch diese aufgefordert sind, die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes zu fördern und auf den Vollzug des Gesetzes zu achten.

Hierdurch können die Ziele dieses Gesetzes auf niedrigschwellige Weise verfolgt werden. Insbesondere kann der erforderliche Wandel in der Unternehmenskultur befördert werden.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Zu § 25 (Übergangsbestimmungen)

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 regelt, dass der Auskunftsanspruch nach § 10 erstmalig sechs Kalendermonate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes in Anspruch genommen werden kann. Damit räumt der Gesetzgeber den Arbeitgebern 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 Einblicksrecht des Betriebsrates. Des Weiteren kann der Arbeitgeber die Erklärung nach § 13 Absatz 5 vorbereiten und diese dem Betriebsrat oder den Vertreterinnen und Vertretern nach § 6 Absatz 1 zuleiten. Auch können die in §§ 14 und 15 angesprochenen Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und betrieblichen Interessensvertretungen bzw. den Vertreterinnen und Vertretern der Tarifvertragsparteien aufgenommen werden.

In den Sätzen 2 und 3 wird eine Übergangsvorschrift zur Wartefrist nach § 10 Absatz 2 Satz 2 vorgesehen. Für eine Übergangszeit von drei Jahren nach erstmaliger Geltung des Auskunftsanspruchs gilt eine Wartefrist von drei Jahren für das nächste Auskunftsverlangen, soweit nicht auch hier dargelegt wird, dass sich die Voraussetzungen wesentlich verändert haben.

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 § 21 beginnt. Maßgeblich ist das Kalenderjahr, in dem das Gesetz in Kraft tritt. Abweichend von § 22 umfasst der erste Bericht nur einen Berichtszeitraum von einem Jahr. Erst ab dem zweiten Bericht greift der in § 22 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 Satz 2 definierte Berichtszeitraum.

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 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. 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 persönli-

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

che, 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.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Anlage 2

Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gem. § 6 Abs. 1 NKRG

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (NKR-Nr. 3955, BMFSFJ)

Der Nationale Normenkontrollrat hat den Entwurf des oben genannten Regelungsvorhabens geprüft.

I. Zusammenfassung

Bürgerinnen und Bürger	88.200 Stunden/2,2 Mio. Euro im Einzelfall 72 Minuten/30 Euro
Wirtschaft Jährlicher Erfüllungsaufwand: Davon aus Informationspflichten: Einmaliger Erfüllungsaufwand:	 3 Mio. Euro 2,2 Mio. Euro 116.000 Euro
Verwaltung Bund Jährlicher Erfüllungsaufwand Land Jährlicher Erfüllungsaufwand	 27.000 Euro 83.000 Euro
'One in one out'-Regel	Im Sinne der ‚One in one out'-Regel der Bundesregierung stellt der jährliche Erfüllungsaufwand der Wirtschaft in diesem Regelungsvorhaben ein „In" in Höhe von 3 Mio. Euro dar. Die Kompensation wird derzeit zwischen den Ressorts abgestimmt.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

KMU-Betroffenheit	Mit dem gesetzlichen Auskunftsanspruch und der Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit enthält das Vorhaben Informationspflichten, die kleine und mittelständische Unternehmer (KMU) aufgrund ihrer Komplexität in besonderem Maße belasten würden. Mit den vorgesehenen Ausnahmen (der Auskunftsanspruch greift erst ab 201, die Berichtspflicht erst ab 501 Beschäftigten) berücksichtigt das Ressort die Belange eines Großteils der KMU.
Der Nationale Normenkontrollrat erhebt im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags keine Einwände gegen die Darstellung der Gesetzesfolgen in dem vorliegenden Regelungsentwurf.	

II. Im Einzelnen

Gesetzlicher Auskunftsanspruch

Arbeitnehmerinnen in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten erhalten einen individuellen gesetzlichen Auskunftsanspruch, den sie je nach unternehmensspezifischer Festlegung des Adressaten über Tarifvertragspartner, Betriebsräte oder den Arbeitgeber alle zwei Jahre wahrnehmen können. Der Anspruch bezieht sich sowohl auf die Kriterien und Verfahren für die Festlegung des eigenen Lohns, als auch auf das Entgelt für eine Vergleichstätigkeit.

Betriebliches Prüfverfahren

Private Arbeitgeber ab 500 Beschäftigten sollen durch betriebliche Prüfverfahren die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots regelmäßig überprüfen. Eine Rechtspflicht zur Durchführung der betrieblichen Prüfverfahren gibt es allerdings nicht.

Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Nach dem HGB lageberichtspflichtige Kapitalgesellschaften ab 500 Beschäftigten werden verpflichtet, im turnusgemäßen Lagebericht auch zur Frauenförderung und zur Entgeltgleichheit Stellung zu nehmen.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

II.1 Erfüllungsaufwand

Das Ressort hat den Erfüllungsaufwand ausführlich, vollständig und nachvollziehbar dargestellt.

In Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten sind derzeit rund 14,055 Mio. Arbeitnehmer beschäftigt. Das Ressort geht davon aus, dass lediglich ein Prozent aller auskunftsberechtigten Beschäftigten ein Auskunftsverlangen stellen werden. Dies führt zu einer Fallzahl von 70.275. Diese relativ geringe Fallzahl wird vom Ressort nachvollziehbar damit begründet, dass

- es bisher relativ wenige Klagefälle nach dem Allgemeinen Gleichheitsgesetz und Beschwerdefälle bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung gegeben hat,
- die Hemmschwelle für die Geltendmachung des Auskunftsanspruchs hoch ist, da jede Arbeitnehmerin dazu eine Vergleichstätigkeit und die zu überprüfenden Entgelttatbestände selber benennen muss,
- nicht jede Arbeitnehmerin beim Entgelt diskriminiert wird, davon ausgehend, dass tatsächlich 10 % aller Arbeitnehmerinnen diskriminiert werden, ergibt sich eine Fallquote von immerhin 10 %

Bürgerinnen und Bürger

Für **Bürgerinnen und Bürger** ergibt sich der **jährliche Erfüllungsaufwand** um rund **88.200 Stunden**. Bei einem Stundensatz von 25 Euro entspricht dies etwa **2,2 Mio. Euro**. **Pro Fall** ergibt sich ein **jährlicher Erfüllungsaufwand** von **72 Minuten** bzw. **30 Euro**.

Verursacht wird dieser Erfüllungsaufwand durch die Durchsetzung des Auskunftsanspruchs gegenüber den Arbeitgebern. Er beinhaltet Tätigkeiten wie das sich vertraut machen mit den Anspruchsvoraussetzungen, Beratung in Anspruch nehmen, Daten und Informationen sammeln, Schriftstücke aufsetzen, übermitteln etc.

Wirtschaft

Der Wirtschaft entsteht ein **einmaliger Erfüllungsaufwand** in Höhe von insgesamt **116.000 Euro**. Dieser ergibt sich zum einen aus der Erklärung der Übernahme tariflicher Entgeltregelungen (103.000 Euro) sowie aus der Benennung von Vertretern der Tarifvertragsparteien (13.000

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Euro) für die Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs und des Einblicksrechts sowie zur Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes.

Jährlicher Erfüllungsaufwand entsteht der Wirtschaft in Höhe von ca. **3 Millionen Euro**. Davon entfallen 2,2 Millionen Euro auf Informationspflichten.

Hauptkostentreiber sind

- Die Bearbeitung von **Auskunftsersuchen** seitens der Betriebsräte (ca. **878.000 Euro**), Tarifpartner (ca. **115.000 Euro**) und Arbeitgeber (ca. **405.000 Euro**);
- Die freiwillige Durchführung von **betrieblichen Prüfverfahren** (**817.000 Euro** unter der Annahme, dass dies alle 5 Jahre durchgeführt wird);
- **Berichtspflicht** über Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit und Gleichstellung und deren Wirksamkeit für lageberichtspflichtige Unternehmen (ca. **717.000 Euro**);

Verwaltung (Bund, Länder/Kommunen)

Bund

Der **jährliche Erfüllungsaufwand** erhöht sich aufgrund des Auskunftsanspruchs öffentlich Beschäftigter über Entgeltbelange um insgesamt rund **110.000 Euro**. Davon entfallen ca. **27.000 Euro** auf den Bereich der gesamten **öffentlichen Bundesverwaltung**.

Länder und Kommunen

Auf **Landesebene- und Kommunalebene** entsteht der **öffentlichen Verwaltung** Erfüllungsaufwand in Höhe von **83.000 Euro** jährlich durch den **Auskunftsanspruch Beschäftigter auf Landes- und Kommunalebene** über Entgeltbelange.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

II.2 ‚One in one Out'-Regel

Im Sinne der ‚One in one out'-Regel stellt der jährliche Erfüllungsaufwand der Wirtschaft in diesem Regelungsvorhaben ein „In" in Höhe von 3 Mio. Euro dar.

II.3 KMU-Betroffenheit

Mit dem gesetzlichen Auskunftsanspruch und der Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit enthält das Vorhaben Informationspflichten, die kleine und mittelständische Unternehmer (KMU) aufgrund ihrer Komplexität in besonderem Maße belasten würden. Mit den vorgesehenen Ausnahmen (der Auskunftsanspruch greift erst ab 201, die Berichtspflicht erst ab 501 Beschäftigten) berücksichtigt das Ressort die Belange eines Großteils der KMU, was positiv zu bewerten ist.

Der Nationale Normenkontrollrat erhebt im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags keine Einwände gegen die Darstellung der Gesetzesfolgen in dem vorliegenden Regelungsentwurf.

Dr. Ludewig
Vorsitzender

Dr. Dückert
Berichterstatterin

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.