

Diskussionsentwurf

Gesetz zur Verbesserung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern

A. Problem und Ziel

Die Arbeitsentgelte von Frauen in Deutschland liegen im Durchschnitt 23 Prozent unter denen von Männern. Bei dieser unbereinigten geschlechtsspezifischen Entgeltlücke gibt es ein deutliches Gefälle zwischen West- (24 Prozent) und Ostdeutschland (6 Prozent). Damit liegt Deutschland im Vergleich der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union aktuell an siebtletzter Stelle. Die gesamtwirtschaftliche Entgeltlücke ist ein Kernindikator für die fortbestehende Ungleichbehandlung von Frauen im Erwerbsleben. Zugleich stellt die Entgeltlücke einen erheblichen Fehlanreiz für die Erwerbsbeteiligung von Frauen dar. Aus Sicht der Bundesregierung tragen drei Ursachenkomplexe zur Entstehung von geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden bei:

- Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter: die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes ist weiter Realität.
- Frauen unterbrechen und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt häufiger und länger als Männer.
- Individuelle und kollektive Entgeltverhandlungen haben die traditionell schlechtere Bewertung typischer Frauenberufe bislang nicht nachhaltig überwinden können. Zudem bestehen auf betrieblicher Ebene deutliche geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede, die auch Ausdruck unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung sein können. Aktuelle Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigen, dass bei vollzeitbeschäftigten sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern die Entgelte der Frauen selbst dann im Durchschnitt 12 Prozent niedriger liegen als bei den Männern, wenn Beschäftigte innerhalb eines Betriebs mit der gleichen beruflichen Qualifikation, dem gleichen Beruf und im gleichem Alter miteinander verglichen werden.

B. Lösung

Die Durchsetzung der Entgeltgleichheit ist eine wichtige gesamtgesellschaftliche Aufgabe und fordert Anstrengungen der Bundesregierung ebenso wie der Tarifpartner und der einzelnen Arbeitgeber. Um Fortschritte zu erreichen, müssen verschiedene Maßnahmen ergriffen werden, darunter auch auf betrieblicher Ebene. Regelmäßig liegen jedoch nicht die erforderlichen Informationen vor, um etwaige ungerechtfertigte Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern erkennen und bewerten zu können. Aus diesem Grund gibt dieses Gesetz einen rechtlichen Rahmen vor, mittels einer zertifizierten statistischen Entgeltanalyse zuverlässige Informationen über etwaige geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede zu ermitteln. Zudem wird die Verpflichtung zur Bekanntmachung der Ergebnisse von durchgeführten Entgeltmessungen geregelt. Liegen Ergebnisse vor, die eine Ungleichbehandlung statistisch belegen, so erhalten die Beschäftigten ab der Bekanntmachung ein Auskunftsrecht über die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts derjenigen Beschäftigten des anderen Geschlechts, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausüben. Betriebsrat sowie Antidiskriminierungsstelle des Bundes bekommen die Befugnis, vom Arbeitgeber die Durchführung eines zertifizierten Entgeltmessverfahrens zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit zu verlangen.

C. Alternativen

Keine.

D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

Keine.

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Keine.

2. Vollzugaufwand

Zur Durchführung der Zertifizierung von Verfahren der statistischen Entgeltanalyse wird eine Stelle (A 13) bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingerichtet. Deren Kosten betragen einschließlich Sachkostenpauschale pro Jahr 78.000 Euro.

E. Sonstige Kosten

Keine.

F. Bürokratiekosten

Es werden Informationspflichten für

a) Unternehmen eingeführt.

Anzahl:	1
betroffene Unternehmen:	5.000
Häufigkeit/Periodizität:	1
erwartete Mehrkosten:	850.000 Euro
erwartete Kostenreduzierung:	-

Diskussionsentwurf für ein

Gesetz zur Verbesserung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern

(Entgeltgleichheitsgesetz – EntgGIG)

Vom [Datum der Ausfertigung]

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Gesetz zur Messung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern

(Entgeltgleichheitsmessungsgesetz – EntgGIMG)

§ 1

Ziel des Gesetzes

(1) ¹Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen wegen des Geschlechts bei der Festsetzung von Arbeitsentgelten entgegenzuwirken. ²Hierzu dient eine statistische Entgeltanalyse, durch die Informationen über geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede in Unternehmen, Betrieben, Betriebsteilen oder anderen organisatorischen Einheiten ermittelt und bewertet werden.

(2) ¹Zur Überprüfung und Berechnung von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen bei der Festsetzung von Arbeitsentgelten ist ein zertifiziertes Entgeltmessverfahren nach Maßgabe der §§ 2 und 3 zu verwenden.

§ 2

Statistische Entgeltanalyse

(1) ¹Bei der statistischen Entgeltanalyse wird mittels Regressionsanalyse überprüft, inwieweit personen- und tätigkeitsbezogene Merkmale zwischen Frauen und Männern bestehende Entgeltunterschiede statistisch erklären und ob dabei insbesondere ein Einfluss des Geschlechts besteht.

(2) ¹Bei der Messung werden alle Bestandteile des Arbeitsentgelts, die üblicherweise für die Beschäftigten gewährt werden, einbezogen.

(3) ¹Als erklärende Variablen werden solche personen- und tätigkeitsbezogenen Merkmale berücksichtigt, die für die Bemessung des Arbeitsentgelts maßgeblich sind. ²Personenbezogene Merkmale sind insbesondere die für die Ausübung der Tätigkeit erforderliche berufliche Ausbildung, die Berufserfahrung und die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit. ³Tätigkeitsbezogene Merkmale sind alle in die Arbeitsbewertung eingehenden

den Arbeitsplatzanforderungen und Belastungen der Arbeit sowie die Stellung der Tätigkeit.

(4) ¹Bei der Auswahl der geeigneten erklärenden Variablen sind die typischen Merkmale und Merkmalsgruppen der für die konkreten Tätigkeiten maßgeblichen Tarifverträge und sonstigen Vereinbarungen zu berücksichtigen; hierzu können auch die Merkmale amtlicher Verdienststatistiken herangezogen werden.

(5) ¹Bei der Durchführung der statistischen Entgeltanalyse ist unter Berücksichtigung der verwendeten Methode eine ausreichende Zahl von Beschäftigten einzubeziehen, mindestens aber 20 Beschäftigte.

§ 3

Zertifizierungsstelle und Anwendung zertifizierter Verfahren

(1) ¹Für die statistische Entgeltanalyse sind nur Verfahren zu verwenden, die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Zertifizierungsstelle) zugelassen sind.

(2) ¹Die Zertifizierungsstelle hat bei der Zulassung von Verfahren der statistischen Entgeltanalyse insbesondere die Eignung der erklärenden Variablen, deren zuverlässige Erhebung und Weiterverarbeitung für die statistische Entgeltanalyse sowie die verwendete statistische Methode zu prüfen. ²Bei der Auswahl geeigneter personen- oder tätigkeitsbezogener Merkmale ist zu bewerten, inwieweit sie für die Tätigkeiten von Bedeutung sind und ob sie in gleicher Weise für Frauen und Männer verwendet werden.

(3) ¹Die Person oder Organisationseinheit, die Zertifizierungen nach Absatz 1 durchführt, ist in Ihrer Funktion unabhängig von den Personen oder Organisationseinheiten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die beratend tätig sind. ²Die Zertifizierungsstelle kann sich im Rahmen des Zulassungsverfahrens unabhängiger Sachverständiger bedienen.

§ 4

Bekanntmachung des Ergebnisses der statistischen Entgeltanalyse

¹Der Arbeitgeber hat die statistische Entgeltanalyse innerhalb von drei Monaten durchzuführen und das Ergebnis bekanntzugeben. ²Die Bekanntmachung des Ergebnisses darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

Artikel 2

Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. August 2006 (BGBl. I, S. 1897), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 66 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I, S. 160) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 13 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

"§ 13

Beschwerderecht und Auskunftsanspruch"

- b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) ¹Führt eine statistische Entgeltanalyse nach §§ 2 und 3 des Gesetzes zur Messung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern zu dem Ergebnis, dass Beschäftigte des einen Geschlechts ein geringeres Arbeitsentgelt als Beschäftigte des anderen Geschlechts erhalten, kann jeder Beschäftigte, der von diesem Verfahren erfasst wurde, nach Bekanntmachung des Ergebnisses von seinem Arbeitgeber Auskunft über Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts derjenigen Beschäftigten des anderen Geschlechts verlangen, die von diesem Verfahren erfasst wurden und die gleiche oder eine gleichwertige Tätigkeit ausüben. ²Dies gilt entsprechend, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb der Frist des § 4 des Gesetzes zur Messung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern das Verfahren durchführt und das Ergebnis bekanntmacht.“

- c) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3.

2. § 28 wird wie folgt geändert:

- a) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) ¹Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann von einem Arbeitgeber die Durchführung einer statistischen Entgeltanalyse nach §§ 2 und 3 des Gesetzes zur Messung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern verlangen, wenn sie Anhaltspunkte dafür hat, dass Beschäftigte des einen Geschlechts ein geringeres Arbeitsentgelt als Beschäftigte des anderen Geschlechts erhalten. ²Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.“

- b) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3.

Artikel 3

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)

Das Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 29. Juli 2009 (BGBl. I S. 2424) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 80 Absatz 2 werden nach Satz 2 folgende Sätze eingefügt:

„³Der Betriebsrat kann zum Zweck der Überprüfung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern die Durchführung einer statistischen Entgeltanalyse nach §§ 2 und 3 des Gesetzes zur Messung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern verlangen. ⁴Der Arbeitgeber hat das Ergebnis eines durchgeführten Verfahrens mit dem Betriebsrat zu erörtern. ⁵Hierzu kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hinzuziehen.“

2. Dem § 92 Absatz 3 wird folgender Satz angefügt:

„¹Zu den Beratungen über Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hinzuziehen.“

3. In § 78 Satz 1, § 119 Absatz 1 Nr. 3 und § 120 Absatz 1 Nr. 3 b wird jeweils die Angabe "§ 80 Abs. 2 Satz 3" ersetzt durch die Angabe "§ 80 Absatz 2 Satz 6".

Artikel 4

Inkrafttreten

¹Dieses Gesetz tritt am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Monats in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Die Arbeitsentgelte von Frauen in Deutschland liegen im Durchschnitt 23 Prozent unter denen von Männern. Bei dieser unbereinigten geschlechtsspezifischen Entgeltlücke gibt es ein deutliches Gefälle zwischen West- (24 Prozent) und Ostdeutschland (6 Prozent). Damit liegt Deutschland im Vergleich der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union aktuell an siebtletzter Stelle. Die gesamtwirtschaftliche Entgeltlücke ist ein Kernindikator für die fortbestehende Ungleichbehandlung von Frauen im Erwerbsleben. Zugleich stellt die Entgeltlücke einen erheblichen Fehlanreiz für die Erwerbsbeteiligung von Frauen dar. Aus Sicht der Bundesregierung tragen drei Ursachenkomplexe zur Entstehung von geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden bei:

- Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter: die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes ist weiter Realität.
- Frauen unterbrechen und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger als Männer familienbedingt.
- Individuelle und kollektive Entgeltverhandlungen haben die traditionell schlechtere Bewertung typischer Frauenberufe bislang nicht nachhaltig überwinden können. Trotz des Gleichbehandlungsgebots können auf der Ebene des Betriebs Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern nachgewiesen werden. Aktuelle Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigen anhand der für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte repräsentativen Datenquelle LIAB, dass bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern die Entgelte der Frauen selbst dann im Durchschnitt 12 Prozent niedriger liegen als bei den Männern, wenn Beschäftigte innerhalb eines Betriebs mit der gleichen beruflichen Qualifikation, dem gleichen Beruf und im gleichen Alter miteinander verglichen werden. Diese relativ hohe, um die genannten Merkmale bereinigte geschlechtsspezifische Entgeltlücke ist ein deutlicher Hinweis dafür, dass neben den personen- und tätigkeitsbezogenen Kriterien, die bei der Entgeltfindung im Betrieb berücksichtigt werden, möglicherweise auch Ungleichbehandlungen aus Gründen des Geschlechts vorliegen könnten.

2001 wurde eine Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft geschlossen. Die Vereinbarung fordert die Unternehmen als eines von vier Hauptzielen dazu auf, durch geeignete Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensunterschiede von Frauen und Männern beizutragen. Mit der im Jahr 2008 vorgelegten "3. Bilanz Chancengleichheit" wird sichtbar, dass die Zielerreichung in den von der Vereinbarung umfassten Bereichen unterschiedlich gut vorankommt. Die Verringerung bestehender geschlechtsspezifischer Entgeltungleichheiten gehört neben der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen zu den Bereichen, in denen kein nennenswerter Fortschritt zu verzeichnen ist.

Die Bundesregierung hat es sich zum Ziel gesetzt, das Prinzip "gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit" zu verwirklichen. Im Fortschrittsbericht zur nationalen Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die Bundesregierung zu dem konkreten Ziel bekannt, die geschlechtsspezifische ("unbereinigte") Entgeltungleichheit bis 2010 auf 15 Prozent und bis 2015 auf 10 Prozent zu reduzieren. Diese Ziele gebieten es, über die ergriffenen, vor allem auf Freiwilligkeit und Selbstverpflichtung setzenden Maßnahmen hinaus rechtlich verbindliche Regelungen zu schaffen, die einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Entgeltfindung förderlich sind.

Die Durchsetzung der Entgeltgleichheit ist eine wichtige gesamtgesellschaftliche Aufgabe und fordert Anstrengungen der Bundesregierung ebenso wie der Tarifpartner und der einzelnen Arbeitgeber. Um Fortschritte zu erreichen, müssen verschiedene Maßnahmen ergriffen werden, darunter auch solche auf betrieblicher Ebene:

Arbeitgeber und Beschäftigte müssen Transparenz über die Arbeitsentgelte haben. Bei der Entgeltfindung aufgrund ihres Geschlechts benachteiligte Beschäftigte sowie deren betriebliche Interessenvertretungen, die zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen sollen, haben jedoch regelmäßig nicht die erforderlichen Informationen, um etwaige ungerechtfertigte Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern erkennen zu können.

Aus diesem Grund gibt Artikel 1 den Arbeitgebern einen gesetzlichen Rahmen vor, mittels einer zertifizierten statistischen Entgeltanalyse zuverlässige Informationen auf empirischer Basis über etwaige geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede zu ermitteln. Die Ergebnisse von durchgeführten Entgeltmessungen hat der Arbeitgeber bekanntzumachen.

Führt ein solches Verfahren zu dem Ergebnis, dass Beschäftigte des einen Geschlechts ein geringeres Arbeitsentgelt erhalten als Beschäftigte des anderen Geschlechts, so erhalten die Beschäftigten einen Auskunftsanspruch über Höhe und Zusammensetzung des Entgelts der Beschäftigten mit gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit (Artikel 2). Dadurch soll ihnen die Einschätzung ermöglicht werden, ob sie von ihrem Arbeitgeber gegenüber Beschäftigten des anderen Geschlechts beim Entgelt benachteiligt werden.

Betriebsrat sowie Antidiskriminierungsstelle des Bundes erhalten das Recht, vom Arbeitgeber die Durchführung eines zertifizierten Entgeltmessverfahrens nach Artikel 1 zu verlangen (Artikel 2 und 3).

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Gesetz zur Messung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern)

Zu § 1 (Ziel des Gesetzes)

Zur Analyse von Entgeltunterschieden sind grundsätzliche verschiedene Verfahren anwendbar. Neben direkten Einzelvergleichen und qualitativen Bewertungen sowie arbeitswissenschaftlichen Arbeitsplatzanalysen (siehe z.B. Leitfaden "Fair P(l)ay – Entgeltgleichheit für Frauen und Männer" des BMFSFJ) sind ökonomische Verfahren zur Berechnung von Entgeltgleichungen (Regressionsanalysen) wie z.B. das LOGIB-D-Verfahren, das von der Bundesregierung den Arbeitgebern zur Verfügung gestellt wird, geeignet. Die jeweilige Anwendbarkeit richtet sich beispielsweise nach der Unternehmens- bzw. Betriebsgröße, den vorhandenen Entgelt- und Personaldaten im Betrieb oder geeigneten Referenzdaten über gleichwertige Tätigkeiten in anderen Betrieben. In der Praxis werden häufig Kombinationen von Verfahren bei verschiedenen Analyseschritten angewendet.

Unbeschadet der Möglichkeit für die Arbeitgeber, Informationen zu geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden mittels statistischer oder arbeitswissenschaftlicher Verfahren aufzubereiten und zu bewerten, regelt dieses Gesetz die Anwendung einer statistischen Entgeltanalyse mittels Regressionsanalyse unter der Maßgabe der nachfolgenden Paragraphen. Der damit inhaltlich und methodisch vorgegebene Rahmen ist flexibel angelegt. Insbesondere ist denkbar, dass die statistische Entgeltanalyse als erster Schritt oder als Teil eines umfassenden Analysekonzepts eingesetzt wird, indem der statistischen Analyse weitere vertiefende Analysen auf Arbeitplatzebene mit gleichen oder gleichwertigen Tätigkeiten folgen. Liegen als Ergebnis der statistischen Entgeltanalyse begründete Anhalts-

punkte für eine geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung vor, so ist für den Arbeitgeber die Durchführung vertiefender Analysen auf der Ebene gleicher oder gleichwertiger Arbeitsplätze angezeigt. Das Ergebnis der statistischen Entgeltanalyse ist Anknüpfungspunkt für individuelle Auskunftsrechte (Artikel 2).

Der Arbeitgeber soll Informationen über die Entgelte von Frauen und Männern anhand geeigneter Entgelt- und Personaldaten ermitteln und hinsichtlich etwaiger geschlechtsspezifischer Unterschiede bewerten. Ist die Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen oder Betrieb groß genug, so soll er diese Informationen auch für Betriebsteile oder geeignete organisatorische Einheiten aufbereiten (Absatz 1).

Zu § 2 (Statistische Entgeltanalyse)

In Absatz 1 werden mit dem Begriff statistische Entgeltanalyse ökonomische Regressionsverfahren umschrieben, bei denen die Entgeltgleichungen von Frauen und Männern zusammen oder getrennt berechnet werden. Hierbei können geschlechtsdiskriminierende Praktiken im Durchschnitt der jeweils einbezogenen Personen bzw. Stellen ermittelt werden, wenn die Entgeltunterschiede nicht hinreichend mit den erklärenden personen- und tätigkeitsbezogenen Faktoren aufgeklärt oder wenn bei getrennten Entgeltgleichungen nach Zerlegung noch signifikante Gruppen- und Interaktionseffekte festgestellt werden.

Beispielsweise wendet das nach dem Vorbild des Schweizer Lohngleichheitsinstruments auf Deutschland übertragene LOGIB-D-Verfahren eine Regressionsanalyse unter Einbezug der Variablen "Geschlecht" an, und es werden geschlechtsdiskriminierende Praktiken im Betrieb angenommen, wenn der "unerklärte Rest" an Entgeltunterschieden eine 5%-Toleranzschwelle überschreitet. Dieses Verfahren wird in der Schweizer Rechtsprechung als zuverlässiges Verfahren zur quantitativen Bestimmung von geschlechtsspezifischen Entgeltdifferenzen anerkannt. In einer ersten Stufe (sog. Basisregression) werden statistische Hinweise auf etwaige Beschäftigungs- und Entgeltdiskriminierung ermittelt. In der sog. erweiterten Regression unter Einbezug von zwei weiteren Merkmalen der hierarchischen Position und Arbeitsplatzanforderung wird sodann die etwaige Entgeltdiskriminierung in einem engeren Sinne ermittelt. Die Unterscheidung von zwei Analyseschritten bei LOGIB-D eröffnet Hinweise für die adäquate Interpretation der statistischen Schätzergebnisse auf Ebene des Betriebs oder der geeigneten organisatorischen Einheit. Es werden begründete statistische Anhaltspunkte für geschlechtsspezifische Benachteiligungen ermittelt, die Anlass zu vertiefenden Analysen auf der Ebene von Arbeitsplätzen oder Arbeitsplatzgruppen in Form von direkten statistischen Vergleichen oder arbeitswissenschaftlichen Bewertungen sind.

Die folgenden Absätze beschreiben die näheren Anforderungen zur Anwendung von statistischen Entgeltanalysen. Absatz 2 legt in Übereinstimmung mit dem europäischen Recht, wonach beim Vergleich von Arbeitsentgelten alle üblicherweise gewährten Entgeltbestandteile berücksichtigt werden müssen (und dabei jeweils für sich betrachtet dem Grundsatz der Entgeltgleichheit zu genügen haben), die abhängige Größe für derartige Regressionsanalysen fest. Anzugeben ist das regelmäßige steuerpflichtige Arbeitsentgelt gemäß den Lohnsteuerrichtlinien ohne unregelmäßige Sonderzahlungen zuzüglich steuerfreier Zuschläge für Schicht-, Samstags-, Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit, steuerfreier Zuschläge Aufstockungsbeträge bei Altersteilzeit, steuerfreier Beiträge des Arbeitgebers im Rahmen der Entgeltumwandlung und steuerfreier Essenszuschläge.

Absatz 3 enthält eine nicht abschließende Aufzählung von personen- und tätigkeitsbezogenen Merkmalen, die zur Erklärung bestehender Entgeltunterschiede in die statistische Analyse einbezogen werden. Bei einer Regressionsanalyse sind mindestens die genannten fünf Merkmale zu berücksichtigen, die den Arbeitgebern als Vorgaben für die Beteiligung an der Verdienststrukturerhebung und bei den Meldungen zur Sozialversicherung nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung – DEÜV – bekannt sind. Sollen veränderte Spezifizierungen der genannten Merkmale oder ergänzende Merkmale für

eine statistische Entgeltanalyse verwendet werden, so müssen solche Verfahrensvarianten stets von der Zertifizierungsstelle zugelassen sein (§ 3).

Absatz 4 schreibt vor, dass grundsätzlich die in den Kollektivregelungen zur Entgeltfindung verwendeten Merkmale herangezogen werden müssen. Bei jeder Analyse ist gesondert darzulegen, ob die verwendeten Merkmale für die betrachteten Arbeitsplätze im Betrieb relevant sind, sie zuverlässig erhoben werden können (Kriterium der Reliabilität für die Messung) und ob hinreichend Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die konkret verwendeten Merkmale selbst auf diskriminierungsfreien Einstufungen bzw. Bewertungen beruhen. Um den erforderlichen Erhebungsaufwand für die Arbeitgeber gering zu halten, wird zugelassen, dass ohnehin für amtliche Verdienststatistiken aufbereitete Merkmale der Entgelt- und Personalstatistik auch für die statistische Entgeltanalyse verwendet werden können. Das LOGIB-D-Verfahren zieht beispielsweise die Merkmale der Verdienststrukturerhebung (VSE) des Statistischen Bundesamtes heran und erprobt die Eignung dieser Merkmale für die Erfassung und Interpretation im Falle der statistischen Entgeltanalyse auf Ebene des einzelnen Betriebs. Die verwendeten Merkmale entsprechen denjenigen, die nach Absatz 3 bei einer statistischen Entgeltanalyse zumindest zu berücksichtigen sind.

Absatz 5 beschränkt den Anwendungsbereich auf Unternehmen, Betriebe bzw. Betriebsteile oder andere organisatorische Einheiten des Unternehmens mit einer bestimmten Mindestgröße. Um statistisch signifikante Ergebnisse zu erzielen, darf unabhängig von der verwendeten Variante der Regressionsanalyse die Fallzahl von 20 einbezogenen Personen nicht unterschritten werden.

Zu § 3 (Zertifizierungsstelle und Anwendung zertifizierter Verfahren)

Die statistische Entgeltanalyse soll den üblichen wissenschaftlich anerkannten Standards genügen. Um Sicherheit für deren Anwendung und ausreichende Transparenz für die an Analysen zur Bestimmung von geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden interessierten Akteure (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Betriebsrat, Antidiskriminierungsstelle des Bundes; Anbieter von Verfahren) zu gewährleisten, wird die Zertifizierung geregelt.

Absatz 1 legt das Erfordernis einer Zulassung der nach diesem Gesetz anzuwendenden Verfahren der statistischen Entgeltanalyse durch eine staatliche Stelle fest. Zertifizierungsstelle ist die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, da dort die notwendige arbeitswissenschaftliche und ökonomisch-statistische Kompetenz vorgehalten werden kann.

Absatz 2 legt als Mindestanforderungen für eine Zulassung aller Verfahrensvarianten einer statistischen Entgeltanalyse fest, dass die Eignung (Gültigkeit) der erklärenden Variablen, deren zuverlässige Erhebung und Weiterverarbeitung im Betrieb zu prüfen sind. Sollen beispielsweise veränderte Spezifikationen der in § 2 genannten Merkmale oder ergänzende Merkmale für eine statistische Entgeltanalyse verwendet werden, so können nur solche herangezogen werden, die einen eindeutigen Erklärungsbeitrag für geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede besitzen. Absatz 2 Satz 2 hebt hervor, dass die in die statistische Entgeltanalyse einbezogenen Merkmale für die Anwenderbetriebe relevant sind und selbst diskriminierungsfrei definiert sein müssen.

Neben diesen vor allem arbeitswissenschaftlich zu fundierenden Prüfungen muss die Zertifizierungsstelle auch das daran anzusetzende ökonometrische Schätzverfahren auf Eignung (z.B. anschauliche Interpretierbarkeit für betriebliche Nutzer) überprüfen, bevor eine Zulassung erfolgen kann.

Absatz 3 Satz 1 legt die personelle und organisatorische Unabhängigkeit der Stelle innerhalb der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die einzelne Verfahren der statistischen Entgeltanalyse zu zertifizieren hat, von den anderen Stellen fest, die die sonstigen Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erfüllen (siehe § 27 Allgemeines Gleichbe-

handlungsgesetz). Neben der Zertifizierung soll die Antidiskriminierungsstelle des Bundes insbesondere stärker als bisher umfassend zu den statistischen und arbeitswissenschaftlichen Verfahren zur Bestimmung von etwaigen Entgeltunterschieden zwischen Frauen und Männern beraten und den Arbeitgebern, Betriebsräten und Beschäftigten geeignete Maßnahmen zu deren Beseitigung empfehlen.

Die für die Zertifizierung innerhalb der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorzusehende Stelle kann sich bei der Aufgabenerfüllung auch unabhängiger externer Gutachter bedienen, beispielsweise bei der Beurteilung spezifischer Anforderungsmerkmale in einzelnen Tarifvertragsbereichen oder Wirtschaftssektoren (Absatz 3 Satz 2). Die Sachverständigen dürfen weder wirtschaftlich, personell noch organisatorisch mit Anbietern von Verfahren der statistischen Entgeltanalyse verbunden sein.

Zu § 4 (Bekanntmachung des Ergebnisses der statistischen Entgeltanalyse)

Zur Schaffung von Transparenz über betriebliche Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern wird in Satz 1 eine Frist für die Durchführung und Bekanntmachung von statistischen Entgeltanalysen eingeführt, sofern diese vom Arbeitgeber auf eigene Veranlassung, auf Verlangen des Betriebsrats oder der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchgeführt werden. Nach Veranlassung ist in spätestens drei Monaten ein Ergebnis vorzulegen. Der gewählte Zeitraum ist für Unternehmen und Betriebe mit unterschiedlichen Beschäftigtenzahlen und unter Berücksichtigung der in der Praxis vorhandenen Personalinformationssysteme bzw. des jeweiligen Aufwandes bei der Datenerfassung und -interpretation gleichermaßen angemessen. Im Falle nicht hinreichend aufklärbarer Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern hat der Arbeitgeber Zeit, weitergehende Analysen auf Ebene einzelner Arbeitsplätze oder Arbeitsplatzgruppen, auf denen gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten ausgeübt werden, wenigstens einzuleiten. Die Durchführung einer vertiefenden Analyse auf Arbeitsplatzebene ist unabhängig von der statistischen Entgeltanalyse ohnehin dann sinnvoll, wenn begründete Anhaltspunkte für geschlechtsdiskriminierende Verfahren oder Praktiken bestehen.

Die Ergebnisse werden nach Satz 2 für das Unternehmen oder den Betrieb, Betriebsteil oder die organisatorische Einheit als Ganzes bekanntgemacht, d.h. in anonymisierter und nicht personenbezogener Form.

Zu Artikel 2 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)

Zu Nummer 1 (§ 13 AGG)

Zu Buchstabe a)

§ 13 regelt bisher ausschließlich das Beschwerderecht der Beschäftigten. Durch die Einführung eines Auskunftsanspruchs in Absatz 2 ist es erforderlich, die Überschrift entsprechend anzupassen.

Zu Buchstabe b)

In § 13 wird ein neuer Absatz 2 eingefügt, der einen Auskunftsanspruch der Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber regelt. Ziel dieses Auskunftsanspruchs ist es, den jeweiligen Beschäftigten die Überprüfung zu erleichtern, ob sie gegenüber Beschäftigten des anderen Geschlechts in Bezug auf das Arbeitsentgelt ungleich behandelt werden. Zudem ermöglicht der Auskunftsanspruch die bessere Durchsetzbarkeit der individuellen Rechte betroffener Frauen und Männer bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot. Damit verfolgt dieser Auskunftsanspruch dieselbe Zielsetzung wie § 13 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, der ein vergleichbares Auskunftsrecht des Leiharbeitnehmers ge-

genüber dem Verleiher zum Inhalt hat und damit ebenfalls der Förderung der Entgeltgleichheit dient.

Inhalt des Auskunftsanspruchs in Absatz 2 ist die Information des Anspruchsstellers über Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts, die die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit ausüben. Die Auskunft bezieht sich folglich nicht allein auf die Angabe der Höhe des Arbeitsentgelts, sondern auch auf deren Zusammensetzung und damit auf alle wesentlichen, das Arbeitsentgelt bestimmenden Faktoren. Durch diese Information soll den Beschäftigten die Prüfung erleichtert werden, ob für eine unterschiedliche Vergütung diskriminierende oder rechtfertigende Gründe bestehen.

Um eine zu weitgehende Inanspruchnahme und damit eine unverhältnismäßige Belastung des Arbeitgebers durch die Geltendmachung des Auskunftsanspruches zu vermeiden, wird diesem die Durchführung einer statistischen Entgeltanalyse nach §§ 2 und 3 des Entgeltgleichheitsmessungsgesetzes vorgeschaltet. Nur wenn dieses Verfahren zu dem statistisch weit überwiegend zutreffenden Ergebnis führt, dass Beschäftigte des einen Geschlechts ein geringeres Arbeitsentgelt als Beschäftigte des anderen Geschlechts erhalten, wird der Auskunftsanspruch gewährt. Er entsteht grundsätzlich mit Bekanntmachung dieses Ergebnisses durch den Arbeitgeber.

Dem einzelnen Beschäftigten soll aus der pflichtwidrigen Unterlassung der Bekanntmachung durch den Arbeitgeber ebenso wie aus der pflichtwidrigen Unterlassung der Durchführung dieses Verfahrens kein Nachteil erwachsen. Daher bestimmt Absatz 2 Satz 2, dass der einzelne Beschäftigte auch dann einen Auskunftsanspruch nach Absatz 2 Satz 1 hat, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb der dreimonatigen Frist des § 4 des Entgeltgleichheitsmessungsgesetzes das Verfahren durchführt und das Ergebnis bekanntmacht.

Zu Buchstabe c)

Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3. Die Vorschrift bezieht sich somit nun auch auf die Regelung im neuen Absatz 2. Damit wird klargestellt, dass die Rechte der Arbeitnehmervertretungen auch hinsichtlich der Erzwingbarkeit der Durchführung eines Entgeltmessverfahrens unberührt bleiben.

Zu Nummer 2 (§ 28 AGG)

Zu Buchstabe a)

In § 28 wird ein neuer Absatz 2 eingefügt. Hiernach kann die Antidiskriminierungsstelle des Bundes von einem Arbeitgeber die Durchführung einer statistischen Entgeltanalyse nach §§ 2 und 3 des Entgeltgleichheitsmessungsgesetzes verlangen, wenn sie Anhaltspunkte dafür hat, dass Beschäftigte des einen Geschlechts ein geringeres Arbeitsentgelt erhalten als Beschäftigte des anderen Geschlechts. Damit ist neben dem Betriebsrat auch eine unabhängige öffentliche Stelle befugt, die Durchführung eines zertifizierten Entgeltmessverfahrens vom Arbeitgeber zu verlangen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes muss zunächst Anhaltspunkte dafür haben, dass Beschäftigte unterschiedlichen Geschlechts unterschiedliches Arbeitsentgelt erhalten. Die Beurteilung der Frage, wann solche Anhaltspunkte vorliegen, obliegt der Antidiskriminierungsstelle im Rahmen ihres Ermessens. Anhaltspunkte können nach der Beschwerde eines betroffenen Arbeitnehmers bestehen, können aber auch in sonstigen Informationsquellen wie zum Beispiel Zeitungsberichten oder Nachrichten liegen. Die Anhaltspunkte müssen sich darauf beziehen, dass Beschäftigte eines Geschlechts geringeres Arbeitsentgelt erhalten als Beschäftigte des anderen Geschlechts. Ob dies der Fall ist, kann mit überwiegender Wahrscheinlichkeit durch die statistische Entgeltanalyse festgestellt werden.

Ob die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Durchführung dieses Verfahrens vom Arbeitgeber verlangt, beurteilt sie nach pflichtgemäßem Ermessen. Im Rahmen der Ermessensentscheidung ist auch eine Einbeziehung der Interessen des Arbeitgebers erforderlich. Dies kann zum Beispiel dadurch geschehen, dass die Antidiskriminierungsstelle den Arbeitgeber um eine entsprechende Stellungnahme ersucht.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann das Verfahren vom Arbeitgeber in Bezug auf das Unternehmen, einen Betrieb, einen Betriebsteil oder eine andere organisatorische Einheit des Unternehmens verlangen. In Bezug auf diese Einheit muss der Arbeitgeber das Verfahren durchführen und das Ergebnis bekanntmachen. Eine freiwillige Erweiterung des Verfahrens z.B. auf eine größere Einheit ist zwar möglich, ersetzt aber nicht die Durchführung des von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes konkret verlangten Verfahrens und die Bekanntmachung dieses Ergebnisses.

Kommt der Arbeitgeber dem Verlangen nach Durchführung einer statistischen Entgeltanalyse und seiner Pflicht zur Bekanntmachung des Ergebnisses eines solchen Verfahrens nicht innerhalb von drei Monaten nach (§ 4 des Entgeltgleichheitsmessungsgesetzes), führt dies zum individuellen Auskunftsanspruch der Beschäftigten. Dies trägt dem Ziel der Regelung Rechnung, den im Einzelfall Betroffenen die Durchsetzung des Anspruchs auf gleiches Entgelt für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit zu erleichtern und stellt eine ausreichende und wirkungsvolle Sanktion des Verhaltens des Arbeitgebers dar.

Das Recht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Initiierung eines Entgeltmessverfahrens berührt nicht die Rechte der Arbeitnehmervertretungen. Dies stellt Satz 2 klar.

Zu Buchstabe b)

Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3.

Zu Artikel 3 (Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (Änderung des § 80)

Der in Absatz 2 neu eingefügte Satz 3 sieht ein Initiativrecht des Betriebsrats zur Durchführung einer statistischen Entgeltanalyse vor. Im Rahmen der Anforderungen des Entgeltgleichheitsmessungsgesetzes kann der Betriebsrat die Durchführung des Verfahrens im gesamten Betrieb oder einer anderen in § 1 des Entgeltgleichheitsmessungsgesetzes genannten organisatorischen Einheit verlangen. Dies ermöglicht eine an die Besonderheiten der jeweiligen betrieblichen Situation angepasste Durchführung des Verfahrens.

Die Regelung unterstützt den Betriebsrat insbesondere bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2a. Hierzu gehören auch die Förderung der Entgeltgleichheit und die Feststellung, ob sich Aufgaben des Betriebsrats im konkreten Fall ergeben. Vor dem Hintergrund der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ist das Initiativrecht an keine weiteren Voraussetzungen geknüpft.

Satz 4 bestimmt, dass das Ergebnis einer statistischen Entgeltanalyse gemäß § 2 Entgeltgleichheitsmessungsgesetz mit dem Betriebsrat zu erörtern ist. Zur Erörterung des Ergebnisses kann ein Vertreter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hinzugezogen werden; die Möglichkeit der Hinzuziehung von Sachverständigen nach Absatz 3 bleibt hiervon unberührt.

Zu Nummer 2 (Änderung des § 92)

Die Neuregelung ermöglicht die Hinzuziehung eines Vertreters der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Unterrichtung und Beratung von Vorschlägen des Arbeitgebers oder des Betriebsrats zu Maßnahmen für die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a. Solche Maßnahmen können auch aufgrund einer durchgeführten statistischen Entgeltanalyse vorgeschlagen werden. Die Möglichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 bleibt unberührt.

Zu Nummer 3 (Änderung der §§ 78, 119 und 120)

Hierbei handelt es sich um redaktionelle Folgeänderungen zu Nummer 1.

Zu Artikel 4 (Inkrafttreten)

Artikel 4 regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.