

DEUTSCHER FRAUENRAT



Stellungnahme des Deutschen Frauenrats

zum

**Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend**

**Entwurf eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und
Männern**

Vorbemerkungen

Der Deutsche Frauenrat (DF) anerkennt die Zielsetzung des Referentenentwurfs „Entwurf eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern“, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit zu fördern und durchzusetzen. Die Durchsetzung dieses Gebots ist eine der zentralen Forderungen des DF. Hierfür ist aus seiner Sicht zwingend die Einführung eines Gesetzes zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit im Rahmen der Tarifautonomie notwendig.

Positiv würdigt der DF die Festschreibung und Definition von Grundsätzen und zentralen Begriffen in Bezug auf das Gebot des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit. Sie schaffen Rechtssicherheit und tragen in der Tat zur Verbesserung der Transparenz der Rechtssituation bei.

Er anerkennt auch grundsätzlich die drei wesentlichen Maßnahmen, mit denen das Ziel des Gesetzes erreicht werden soll. Diese sind die Einführung eines individuellen Auskunftsanspruchs, die Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit in Unternehmen sowie die Einführung einer Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit. Alle drei Maßnahmen könnten vieles dazu beitragen, Transparenz zu schaffen, Entgeltstrukturen zu überprüfen sowie ggf. diskriminierungsfrei zu überarbeiten und mittel- bis langfristig zu einer flächendeckenden Reduzierung der Entgeltungleichheit in Deutschland beitragen.

Leider schränkt der vorliegende Referentenentwurf jede der drei Maßnahmen so massiv ein, dass keine von ihnen das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer fördern oder durchsetzen wird.

Individuelles Auskunftsverfahren: Hohe Hürden und Verschiebung der Verantwortung für die Lösung der Entgeltungleichheit auf die einzelne Frau

Gemäß dem vorliegenden Referentenentwurf haben Beschäftigte bei ArbeitgeberInnen mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten Anspruch auf individuelle Auskunft über die Kriterien und Verfahren für die Festlegung der Entgeltgleichheit sowie auf die Angabe des Entgelts für gleiche und gleichwertige Tätigkeiten.

Die Inanspruchnahme dieses individuellen Auskunftsverfahrens kann für Beschäftigte jedoch kaum gelingen, ohne dass sie ihr Arbeitsverhältnis nachhaltig belasten. Mit jeder Anfrage unterstellen sie ihrem Arbeitgeber – gerechtfertigt oder nicht – Entgeltdiskriminierung und bringen ihr Misstrauen zum Ausdruck. Decken sie tatsächlich unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung auf, wird das Arbeitsverhältnis weiter belastet. In der Praxis wird der §9 Maßregelungsverbot nicht ausreichen, um die/den Auskunftssuchenden zu schützen. Aus diesem Grund ist davon auszugehen, dass mindestens prekär Beschäftigte diesen Anspruch nicht nutzen werden, um ihr unsicheres Beschäftigungsverhältnis nicht weiter zu gefährden.

Möchten Beschäftigte den individuellen Auskunftsanspruch trotz der Gefahr der nachhaltigen Belastung ihres Arbeitsverhältnisses nutzen, stehen sie zusätzlich hohen Hürden gegenüber. Sie müssen eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit selbstständig benennen, Entgeltbestandteile identifizieren und auswählen sowie wissen, ob ihr Arbeitgeber tarifgebunden, tarifanwendend oder ohne tarifliches Entgeltsystem ist. Zudem müssen sie die Auskunft ihres/ihrer ArbeitgeberIn einordnen und einschätzen können, ob diese inhaltlich korrekt ist. Dies setzt fundiertes Wissen an Stellen voraus, an denen ArbeitnehmerInnen in aller Regel keinen Einblick haben und folglich gar nichts darüber wissen können. Es empfiehlt sich darüber hinaus für die Auskunftssuchende, vorher einschätzen zu können,

ob mehr als fünf vergleichbare und mit Männern besetzte Arbeitsplätze vorhanden sind, damit ihre Anfrage nicht von vornherein ins Leere läuft. Gerade beim Vergleich von nur einzeln vorkommenden Leitungsfunktionen im Unternehmen ist ein Vergleich damit bereits ausgehebelt.

ArbeitgeberInnen schulden dagegen lediglich eine Auskunft zum vergleichbaren Entgelt für die von der Auskunftssuchenden genannten Tätigkeitsbestandteile, jedoch nur, wenn mehr als fünf Beschäftigte des anderen Geschlechts diese Vergleichstätigkeit ausüben.

Bei tarifgebundenen und Tarifvertrag anwendenden ArbeitgeberInnen beschränkt sich die Ermittlung eines vergleichbaren Entgelts zudem nur auf Beschäftigte innerhalb derselben Entgeltgruppe. Alle Tätigkeiten in anderen Entgeltgruppen fallen damit automatisch heraus und die ArbeitnehmerIn kann lediglich eine unmittelbare Diskriminierung überprüfen. Für die Identifizierung mittelbarer Entgelt-diskriminierung hat die Arbeitnehmerin dagegen keinerlei Handhabe. Es kann auf diese Weise zum Beispiel nicht geprüft werden, ob die Antragstellerin richtig eingruppiert wurde. Sehr viel geeigneter wäre an dieser Stelle die Vorgabe einer Statistik-Methode, mit der ermittelt werden kann, wie die überwiegend von Frauen und Männern ausgeführten Arbeiten in tariflichen Regelwerken verankert sind und vor allem, wie die Beschäftigten eingruppiert sind.

Ergibt der individuelle Auskunftsanspruch am Ende eine Entgeltungleichheit, muss die betroffene Arbeitnehmerin wie bisher persönlich klagen, um den Erfüllungsanspruch einzulösen. Dies stellt eine weitere hohe Hürde dar. Eine persönliche Klage bleibt unverändert mit wenig kalkulierbaren finanziellen und persönlichen Risiken verbunden – und das bei ungewissem Ausgang des Gerichtsverfahrens. Es ist anzunehmen, dass dieser Weg nur in wenigen Ausnahmefällen von den Arbeitnehmerinnen besritten werden wird. Der DF und seine Mitgliedsverbände fordern aus diesem Grund bereits seit langer Zeit ein Verbandsklagerecht im AGG, das Betroffene vor diesen Risiken in Schutz nimmt.

Ganz grundsätzlich ist es aus der Sicht des DF nicht akzeptabel, in erster Linie Frauen in die Pflicht zu nehmen, durch ihren individuellen Auskunftsanspruch die Lohnlücke zu schließen. Aus der Sicht des DF ist der Gesetzgeber in der Pflicht, Diskriminierungsfreiheit herzustellen. Es ist nicht akzeptabel, Frauen weiter mit der Entgeltungleichheit alleine zu lassen und Betroffenen persönliche Konsequenzen aufzubürden. Dies gewinnt an Brisanz, da die beiden weiteren Maßnahmen, die der Referentenentwurf vorsieht, ebenfalls stark beschnitten sind und keine positive Wirkung entfalten werden.

Betriebliche Prüfverfahren: Fehlende Verpflichtung und Sanktionierung bei Nichterfüllung sowie kleiner Wirkungsbereich

Der DF kritisiert, dass der Gesetzgeber mit der Grenze von mehr als 500 Beschäftigten einen so kleinen Wirkungsbereich festlegt, dass die große Mehrheit der Frauen, die bei öffentlichen und privaten ArbeitgeberInnen beschäftigt sind, nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes kommt. Gerade Frauen arbeiten in der Mehrheit in kleinen und mittleren Unternehmen. Sie können sich nicht auf diesen Gesetzesbestandteil berufen und den/die ArbeitgeberIn zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit auffordern. Der vorliegende Referentenentwurf erteilt damit einem sehr großen Kreis von Unternehmen gar nicht erst einen entsprechenden Auftrag.

Zudem werden die verbleibenden ArbeitgeberInnen mit mehr als 500 Beschäftigten lediglich aufgefordert, mit Hilfe betrieblicher Prüfverfahren ihre Entgeltregelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots hin zu überprüfen. Hinzu kommt, dass der Referentenentwurf keine Sanktionierung vorsieht, sollten ArbeitgeberInnen dieser Aufforderung nicht nachkommen. Eine Verpflichtung, Entgeltgleichheit herzustellen, ist so nicht erkennbar. Das Vorhaben wird damit grundsätzlich zu einer freiwilligen Leistung

dieser ArbeitgeberInnen, die nur dort zu Verbesserungen führt, wo die Entgeltgleichheit auch im Interesse des/der ArbeitgeberIn selbst liegt und deshalb vorangebracht wird. Das zeigen alle Erfahrungen beispielsweise aus der damaligen freiwilligen Vereinbarung zur Quote in Aufsichtsräten.

Bleibt es bei einer bloßen Aufforderung ohne Sanktionsmechanismen, wird die große Mehrheit der ArbeitgeberInnen diese Aufforderung ignorieren und keine Prüfung Ihres Entgeltsystems vornehmen. Eine Überprüfung des Entgeltsystems benötigt Ressourcen und verursacht Kosten. Sie verpflichtet ArbeitgeberInnen ggf. zu handeln und das Entgeltsystem zu reformieren. Dies verursacht weitere Kosten und macht die/den ArbeitgeberIn darüber hinaus gegenüber Gewerkschaften, Betriebsräten, ArbeitnehmerInnen und weiteren Stakeholdern angreifbar. Warum sollten sich ArbeitgeberInnen diesen Risiken freiwillig aussetzen?

Folgerichtig sind auch alle nachfolgenden Regelungen des Abschnitts 3, die das Prüfverfahren spezifizieren, nicht durchsetzbar und werden höchstens in freiwilligen Einzelfällen praktische Anwendung finden. Auch diese unterliegen keiner Verbindlichkeit, geschweige denn, dass sie sanktioniert werden. Sie sind damit im Grunde in der jetzigen Fassung des Referentenentwurfs überflüssig.

Bericht zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit: keine nachhaltigen Auswirkungen zu erwarten

Der DF begrüßt grundsätzlich das Vorhaben, ArbeitgeberInnen regelmäßig einen Bericht zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit verfassen zu lassen. Er kritisiert jedoch, dass gemäß dem vorliegenden Referentenentwurf nur ArbeitgeberInnen mit in der Regel 500 Beschäftigten, die zusätzlich zur Erstellung eines Lageberichts gemäß Handelsgesetzbuch (HGB) verpflichtet sind, gemeint sind.

Bei diesen ArbeitgeberInnen handelt es sich um einige wenige Großunternehmen, in der zudem mehrheitlich Männer arbeiten dürften. Ein Großteil der erwerbstätigen Frauen wird einmal mehr ausgeschlossen und profitiert nicht.

Hinzu kommt, dass der Referentenentwurf keine Maßnahmen formuliert, wie mit den Ergebnissen der Berichte zu verfahren ist. Die ArbeitgeberInnen haben lediglich den Bericht zu verfassen, irgendwelche Konsequenzen ergeben sich daraus nicht. Der Bericht ist auch außerhalb des Lageberichts nicht zu veröffentlichen und ebenso wenig den Beschäftigten vorzulegen. Unter diesen Bedingungen kann gar nicht überprüft werden, ob die wenigen Großunternehmen ihrer Verpflichtung tatsächlich nachkommen. Nachhaltige Auswirkungen auf die Lohnlücke können unter diesen Bedingungen kaum erwartet werden.

Arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien sollen ungleiche Bezahlung rechtfertigen: Entgeltungleichheit wird legitimiert und nicht abgebaut.

Der Referentenentwurf eröffnet darüber hinaus ArbeitgeberInnen die Möglichkeit, jegliche bestehende oder zukünftige Entgeltungleichheit nach Belieben zu legitimieren, indem arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien als Begründung für ungleiche Bezahlung herangezogen werden können. Eine klare Definition, was unter arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien im Sinne des Gesetzes zu verstehen ist, fehlt. Die Begriffe „arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogen“ lassen so einen solch großen Interpretationsspielraum zu, dass jede Entgeltungleichheit mit ihnen begründet werden kann. Eine vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin gelieferte Begründung kann zudem von ArbeitnehmerInnen kaum überprüft, geschweige denn widerlegt werden. De facto bedeuten sie eine Legitimierung der Entgeltungleichheit. Dies kann nicht im Sinne des hier vorliegenden Referentenentwurfs sein!

Dies bedeutet eine massive Verschlechterung gegenüber dem Status Quo! Betroffenen wird es noch schwerer, wenn nicht unmöglich gemacht, unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung nachzuweisen. Der DF und seine Mitgliedsverbände lehnen dies kategorisch ab.

Zusammenfassende Bewertung

Aus der Sicht des DF wird der vorliegende Referentenentwurf keine Verbesserung der Entgeltungleichheit in Deutschland erzielen. Allenfalls kann er der vermehrten Diskussion dienen. Es scheint, als ob das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit mächtigen Wirtschaftsinteressen geopfert wurde.

Es ist außerordentlich bedauerlich, dass der Referentenentwurf nicht über den Koalitionsvertrag hinausgeht sowie die realen Notwendigkeiten und vorherrschenden Rahmenbedingungen nicht berücksichtigt. Es ist umso bedauerlicher, da der von Bundesministerin Manuela Schwesig dem Koalitionsausschuss ursprünglich vorgelegte Referentenentwurf weitreichendere Maßnahmen vorsah, die das Potential hatten, tatsächlich erste Verbesserungen bei der Entgeltungleichheit zu bewirken.

Damit wird eine große Chance vertan, mit einem wirksamen Entgelttransparenzgesetz aktiv die Reduzierung der Lohnlücke anzugehen. Indem mithilfe des verpflichteten Einsatzes qualitativer Prüfinstrumente sowohl unterschiedliche Bewertungen der frauen- bzw. männerdominierter Tätigkeiten (mittelbare Entgeltdiskriminierung) als auch unmittelbare Entgeltdiskriminierung von den ArbeitgeberInnen selbst aufgedeckt und verhindert werden. Indem der Wirkungskreis deutlich erweitert wird. Und indem Beschäftigte wirklich befähigt werden, ihr individuelles Recht auf das gleiche Entgelt für gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten einzufordern.

Damit nicht genug, eröffnet der Referentenentwurf zudem ArbeitgeberInnen die Möglichkeit, jegliche Entgeltungleichheit nach Belieben zu legitimieren, indem arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien als Begründung für ungleiche Bezahlung herangezogen werden können. Dies ist eine Verschlechterung des Status Quo und torpediert das richtige Ziel des Referentenentwurfs.

Der DF kann - insbesondere aus diesem letztgenannten Grund - den vorliegenden Referentenentwurf nicht mittragen und lehnt ihn, bis auf einige Begriffsbestimmungen, weitgehend ab.

Einige Bewertungen im Einzelnen

Zu §1 Ziel des Gesetzes

Der DF begrüßt das Ziel des Gesetzes, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit zu fördern und durchzusetzen, außerordentlich. Er merkt jedoch nochmals an, dass dieses Ziel mit dem vorliegenden Referentenentwurf nicht erreicht werden wird.

Zu §3 Absatz 3 Satz 2 Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit

Der DF fordert zwingend die Streichung der Formulierung „Insbesondere können arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien ein unterschiedliches Entgelt rechtfertigen“. Diese bedeutet faktisch eine rechtliche Legitimierung jeder bereits vorhandenen oder zukünftigen ungleichen Entlohnung und konterkariert das Ziel dieses Referentenentwurfs.

Vielmehr sind leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien konkret zu definieren und in diejenigen Bestandteile einzuordnen, zu denen Arbeitnehmerinnen eine vergleichende Auskunft bei ihren/ihrer ArbeitgeberInnen einfordern können. Leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien gehören zu den messbaren Arbeitsbewertungsbestandteilen, beispielsweise bei Akkordarbeit (Stückzahl, Geschwindigkeit usw.) oder bei Leistungsentlohnung (z.B. Zielvorgaben). Sie können deshalb bei richtiger Definition in die Messung von Lohn-Äquivalenten aufgenommen, entsprechend bemessen und diskriminierungsfrei entlohnt werden.

Dagegen sind arbeitsmarktbezogene Kriterien ganz grundsätzlich auszuschließen. Gerade für typische Frauenarbeitsmärkte ergibt sich ein Diskriminierungspotential, beispielsweise wenn aufgrund überschießender betrieblicher Ausbildung in bestimmten Berufen zu viel Nachfrage auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt vorhanden ist. Mit einer marktbezogenen Argumentation werden das Qualifikations- und das Leistungskriterium bei der Lohnfindung in der Regel ausgehebelt. Das zeigt sich beispielsweise bei Lohnsenkungen gegenüber Arbeitslosen, wenn für eine gleiche Arbeit nur deshalb weniger Lohn gezahlt wird, weil die Arbeitssuchende zuvor ohne Beschäftigungsverhältnis war, etwa nach einer Familienphase.

Zu §4 Absatz 3 Feststellung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit, Benachteiligungsfreie Entgeltssysteme

Der Referentenentwurf sieht vor, dass Tätigkeiten, die in unterschiedlichen Entgeltgruppen eingeordnet sind, grundsätzlich nicht als gleichwertig angesehen werden. Der DF kritisiert diese Formulierung, denn mittelbare Diskriminierung, die auch durch fehlerhafte Eingruppierung verursacht wird, kann damit nicht mehr aufgedeckt werden. Auch schränkt dies den individuellen Auskunftsanspruch – bei dem eine gleichwertige Tätigkeit durch die ArbeitnehmerIn benannt werden muss – ein. Alle Tätigkeiten in anderen Entgeltgruppen fallen automatisch heraus, unabhängig davon, ob dies sachlich gerechtfertigt ist oder nicht. Damit wird der Vergleich von gleichwertiger Arbeit konterkariert.

Der DF fordert aus diesem Grund die ersatzlose Streichung.

Zu §10 Absatz 3 Individueller Auskunftsanspruch

Der DF fordert die Streichung der Frist von zwei Jahren, vor deren Ablauf die Beschäftigte nicht erneut Auskunft verlangen kann. Dies schränkt den individuellen Auskunftsanspruch deutlich ein, zumal in zwei Jahren neue Umstände hinzukommen können, wie beispielsweise weitere oder andere Tätigkeiten, Änderung der eigenen Tätigkeit oder die Einführung neuer Lohnbestandteile.

Zu §11 Vergleichstätigkeit und Vergleichsentgelt

Der DF fordert im Absatz 1 das Streichen der Wörter „bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen“ und das Ersetzen durch die Wörter „zu allen Entgeltbestandteilen“. Es ist sachlich nicht nachvollziehbar, warum nur zwei Entgeltbestandteile untersucht werden dürfen, wenn der Verdacht besteht, dass es mehr als zwei sind, die zu bereinigen sind. Eine solche Einschränkung widerspricht dem Ziel des Gesetzes grundsätzlich.

Zu Absatz 2 ist zu kritisieren, dass dieses Verfahren eine unerfüllbare Anforderung an die auskunftsverlangenden Beschäftigten stellt. Ohne vorherige Kenntnis über vergleichbare Gehälter und deren Zusammensetzung sollen von den Auskunftersuchenden genau die Entgeltbestandteile identifiziert werden, die die vermutete Entgeltungleichheit auch tatsächlich verursachen. Auch deshalb sind im Absatz 1 die Wörter „bis zu zwei“ zu ersetzen. In Verbindung damit ist der Grundsatz aus §10 Absatz 3 zu sehen, der eine erneute Anfrage erst nach Ablauf von zwei Jahren ermöglichen würde. Konkret würde dies hier bedeuten, dass eine ungenaue Anfrage erst nach Ablauf von zwei Jahren korrigiert werden könnte. Bis dahin haben die Bedingungen sich aber vermutlich bereits verändert, so dass das Verfahren aus Sicht der Anfragenden wieder bei null beginnen würde. Diese strukturellen Benachteiligungen der Auskunftersuchenden ist aus Gerechtigkeitsgründen nicht zulässig.

In den Absätzen 3 und 4 fordert der DF das Streichen der Wörter „statistischer Median“ und das Ersetzen durch die Wörter „arithmetisches Mittel (Durchschnitt)“. Der statistische Median verschleiert große Ausreißer nach oben sowie nach unten. Auch bei tarifgebundenen oder -anwendenden Arbeitgebern können beispielsweise durch die Gewährung übertariflicher Zulagen große Entgeltunterschiede auftreten, die beim statistischen Median unberücksichtigt bleiben. Für einen aussagekräftigen Vergleich der Bruttoentgelte ist der statistische Median deshalb nicht geeignet und ist durch das arithmetische Mittel (Durchschnitt) zu ersetzen.

Zu §12 Absatz 1 Reichweite

Die Beschränkung auf „denselben Betrieb“ schließt Anfragen in größeren Kettenunternehmen aus, wenn die jeweilige Niederlassung weniger als 200 Beschäftigte hat. Der Begriff „Betrieb“ ist deshalb durch „Unternehmen“ zu ersetzen.

Nicht erfasst sind hier zudem Unternehmen, in denen Betriebsteile in eigene Gesellschaften ausgegliedert worden sind. Dass hier Vergleiche nicht hergestellt werden können, ist durch andere Rechtsfälle bereits festgeschrieben worden. Dennoch ist in Bezug auf Entgeltgleichheit zu kritisieren, dass hier selbst bei einem prinzipiell identischen Arbeitgeber ein Vergleich nicht möglich ist. Damit wird das Ziel des Gesetzes, die gleichwertige Arbeit in den Blick zu nehmen, konterkariert. Der Gesetzentwurf müsste deshalb, um hier wirksam zu werden, auch einen betriebs- und unternehmensübergreifenden Vergleich zulassen und regeln. Das wurde jedoch versäumt. Eine entsprechende Nachbesserung ist deshalb angebracht.

Zu §13ff Aufgaben und Rechte des Betriebsrates

Zu den §13-15 äußert sich der DF nicht, verweist jedoch auf die fachlichen Stellungnahmen seiner Mitgliedsverbände, beispielsweise des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Zu §17 Absatz 1 Betriebliches Prüfverfahren

Der DF fordert den Gesetzgeber auf, die ArbeitgeberInnen zur Überprüfung ihrer Entgeltregelungen und -bestandteile zu verpflichten. Die bloße Aufforderung, wie sie der Referentenentwurf vorsieht, wird keinen positiven Effekt im Sinne des Ziels des Referentenentwurfs haben. Eine Überprüfung des Entgeltsystems benötigt Ressourcen und verursacht Kosten. Sie verpflichtet ihn/sie ggf. zu handeln und sein/ihr Entgeltsystem zu reformieren. Dies verursacht weitere Kosten und macht den/die ArbeitgeberIn darüber hinaus gegenüber Gewerkschaften, Betriebsräten, ArbeitnehmerInnen und weiteren Stakeholdern angreifbar. Warum sollten sich ArbeitgeberInnen diesen Gefahren freiwillig aussetzen?

Der DF fordert deshalb dringend, das Wort „aufgefordert“ durch das Wort „verpflichtet“ zu ersetzen.

Bleibt dies aus, sind folgerichtig auch alle nachfolgenden Regelungen des Abschnitts 3 nicht durchsetzbar und im Grunde überflüssig. Auch sie unterliegen keiner Verbindlichkeit, geschweige denn, dass sie sanktioniert werden.

Zu §18 Absatz 3 Satz 3 Durchführung betrieblicher Prüfverfahren

Der DF fordert die Streichung des Satz 3. Der DF würdigt die Absicht des Referentenentwurfes, die Tarifhoheit zu stärken. Es gibt aber dennoch grundsätzlich keinen sachlichen Grund, die Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten in Tarifverträgen nicht vorzuschreiben. Zwar ist die Entgeltungleichheit dort, wo Tarifverträge gelten, geringer. Dennoch sind auch sie, beispielsweise aus traditionellen Gründen, nicht frei von mittelbarer Diskriminierung. Wird die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten in Tarifverträgen nicht untersucht, wird sich mittelbare Diskriminierung in Tarifverträgen nicht aufdecken und beseitigen lassen.

Richtig ist, dass Tarifvertragsbestandteile nicht durch betriebliche Vereinbarungen ersetzt werden dürfen. Deshalb ist diese Prüfung den Tarifvertragsparteien selbst aufzugeben. Eine solche Bestimmung fehlt im Gesetzentwurf und muss entsprechend eingefügt werden.

Zu §21 Absatz 1 und Absatz 2 Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Der DF kritisiert den kleinen Geltungsbereich dieser Vorschrift. Dieser erfasst nur einen winzigen Teil der Erwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland, die überwiegend in mittleren und kleinen Betrieben und Unternehmen beschäftigt sind. Im Sinne des Ziels des Referentenentwurfs sollte der Geltungsbereich deshalb zwingend und deutlich erweitert werden.

Hinzu kommt, dass die in Absatz 2 eingeforderten Angaben nicht ausreichen, um fundierte Aussagen zum Stand der Entgeltgleichheit zu erhalten, beispielsweise für eine Evaluation, aber auch als Verbesserung der Grundlagen für Anfragen von Beschäftigten bei ihren ArbeitgeberInnen. Vielmehr sollte der Bericht Angaben über die nach Vollzeitäquivalenten umgerechneten durchschnittlichen Brutto-

monatslöhne von Frauen und Männer beinhalten sowie das tatsächliche Stundenvolumen der Nicht-Vollzeitbeschäftigten erfasst werden.

Zu §22 Absatz 1 und 2 Berichtszeitraum und Veröffentlichung

Für den DF ist nicht nachvollziehbar, warum der Bericht zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit nicht analog zum Lagebericht ebenfalls jährlich zu verfassen ist. Dieser Aufwand ist angesichts des Gebotes der Entgeltgleichheit gerechtfertigt und Unternehmen dieser Größenordnung zumutbar.

Zu §23 Evaluation

Das BMFSFJ wird bei der vorliegenden Ausgestaltung des Gesetzes nur wenige Grundlagen für eine Evaluation zur Verfügung haben. Wenn ein aussagekräftiger Bericht angestrebt wird, müssen die in dieser Stellungnahme kritisierten Bestandteile des Gesetzentwurfes bereinigt werden.

Zu Artikel 2 Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Der DF begrüßt die Vorgabe an die Agentur für Arbeit, künftig geschlechtersensibel zu beraten und das Berufswahlspektrum von Frauen und Männer zu erweitern. Der DF regt dazu eine vergleichbare Maßgabe zum Sozialgesetzbuch Zweites Buch an: Auch die Jobcenter müssen in ihrer Vermittlungspraxis dafür sorgen, dass Frauen in gut bezahlte und diskriminierungsfreie Beschäftigung gelangen.

Berlin, 11.11.2016