

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Ulla Schauws, Markus Kurth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 18/11313 –**

Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Bundesregierung hat den Entwurf des Entgelttransparenzgesetzes (Entg-TranspG) vorgelegt. Mit dem Gesetz sollen unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierungen wegen des Geschlechts beseitigt werden. Denn Statistiken zeigen, dass in Deutschland die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern bei 21 Prozent liegt. Der Gesetzentwurf setzt ausschließlich auf mehr Transparenz bei den Entgelten und Entgeltregelungen und sieht zur Beseitigung der Lohnungleichheit vor, dass es einen Auskunftsanspruch in Betrieben ab 200 Beschäftigten geben soll. Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten werden zudem dazu aufgefordert, Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Lohngleichheit umzusetzen. Tarifgebundene und tarifanwendende Unternehmen sind jedoch von dieser Aufforderung ausgenommen. Bereits der Referentenentwurf wurde u. a. durch den Deutschen Juristinnenbund und den Deutschen Frauenrat als unzureichend kritisiert. Der jetzt vorliegende Kabinettsentwurf wurde nochmals verändert, und es stellt sich die Frage, inwiefern mit diesem Ansatz tatsächlich Transparenz und in der Folge Lohngleichheit erreicht werden können.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Der Gesetzentwurf zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen befindet sich derzeit im parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren. Die nachfolgenden Erläuterungen erfolgen vorbehaltlich des Ergebnisses der weiteren Abstimmungen im Verfahren.

Statistische Daten

1. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung aktuell die Entgeltlücke von Frauen und Männern?

In Deutschland betrug der vom Statistischen Bundesamt ermittelte Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern, bezogen auf das durchschnittliche Bruttostundenentgelt, 2016 21 Prozent (Ost 8 Prozent/West 23 Prozent, Stand: 2015). Nach den diesbezüglichen Erläuterungen des Statistischen Bundesamtes (vgl. Pressemitteilung vom 14. März 2017 – 094/17) sind die wichtigsten Gründe für die Differenzen der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste die Unterschiede in den Branchen und Berufen, in denen Frauen und Männer tätig sind, sowie ungleich verteilte Arbeitsplatzanforderungen hinsichtlich Führung und Qualifikation. Darüber hinaus sind Frauen häufiger als Männer teilzeit- oder geringfügig beschäftigt. Berücksichtigt man in der Statistik all diese Faktoren, verbleibt immer noch ein Entgeltunterschied von 6 Prozent.

- a) Wie hat sich die Entgeltlücke in den letzten zehn Jahren entwickelt (bitte mit jährlichen Angaben)?

Die Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Entgeltlücke kann der folgenden Tabelle entnommen werden.

Tabelle 1: Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern für die Jahre 2006 bis 2015	
Jahr	%
2016	21
2015	22
2014	22
2013	22
2012	22
2011	22
2010	22
2009	23
2008	23
2007	23
2006	23

Quelle: Statistisches Bundesamt, Auswertung basiert auf den Verdienststrukturerhebungen und deren Fortschreibung mittels der Vierteljährlichen Verdiensterhebungen
Methodischer Hinweis: Entgeltlücke vergleicht hier die durchschnittlichen Bruttostundenverdienst aller Arbeitnehmer beziehungsweise Arbeitnehmerinnen

Nach Berücksichtigung der in der Antwort zu Frage 1 genannten Faktoren verbleibt nach Angaben des Statistischen Bundesamtes ein Entgeltunterschied für 2006 von 8 Prozent, für 2010 von 7 Prozent und für 2014 von 6 Prozent.

- b) Liegen der Bundesregierung Berechnungen der Entgeltlücke aufgrund von mittelbarer Entgeltdiskriminierung vergleichbarer Stellen über Branchen hinweg vor, und wenn dies nicht der Fall ist, wird die Bundesregierung solch eine Berechnung in Auftrag geben?

Wenn nein, warum nicht?

Der Bundesregierung liegen keine systematischen Berechnungen der Entgeltlücke aufgrund mittelbarer Entgeltdiskriminierung vergleichbarer Stellen über Branchen hinweg vor.

Forschung in diese Richtung wird derzeit in dem Forschungsprojekt „Comparable Worth: Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps“ des Instituts Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen unternommen, dessen Ergebnisse abzuwarten sind.

- c) Würde die Entgeltlücke aufgrund von mittelbarer Entgeltdiskriminierung vergleichbarer Stellen über Branchen hinweg nach Einschätzung der Bundesregierung höher ausfallen als die bisher angenommene Entgeltlücke?

Wenn ja, warum, und in welcher Größenordnung?

Wenn nein, warum nicht?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

2. Welche drei Branchen haben nach Kenntnis der Bundesregierung den höchsten Anteil an weiblichen Beschäftigten, und welche drei Branchen haben den höchsten Anteil an männlichen Beschäftigten?
- a) Wie hoch ist jeweils der Medianverdienst von Frauen in jeder dieser sechs Branchen?
- b) Wie hoch ist jeweils der Medianverdienst von Männern in jeder dieser sechs Branchen?

Tabelle 2: Bruttostundenverdienst nach Branchen mit dem höchsten Anteil an weiblichen/männlichen Beschäftigten im April 2014

Branche	Insgesamt			Frauen				Männer			
	Anzahl	Median	arithm. Mittel	Anzahl	Anteil	Median	arithm. Mittel	Anzahl	Anteil	Median	arithm. Mittel
	1 000	Euro		1 000	%	Euro		1 000	%	Euro	
Branchen mit dem höchsten Anteil an weiblichen Beschäftigten											
75 Veterinärwesen	35	10,36	12,09	30	87,5	10,00	11,40	4	12,5	15,00	16,90
86 Gesundheitswesen	2 751	15,12	17,28	2 208	80,3	14,48	15,65	543	19,8	18,67	23,88
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)...	1 048	14,02	14,59	824	78,6	13,76	14,23	224	21,4	15,34	15,92
Branchen mit dem höchsten Anteil an männlichen Beschäftigten											
42 Tiefbau	212	16,10	17,40	19	9,1	14,30	15,80	193	91,0	16,17	17,56
05 Kohlenbergbau	26	23,10	24,61	3	9,6	25,60	27,82	24	90,4	23,02	24,27
24 Metallerzeugung und -bearbeitung	269	21,84	22,73	31	11,4	19,38	19,96	238	88,6	22,11	23,09

Ausweislich der Verdienststrukturerhebung 2014 (siehe Tabelle 2) ist der Anteil an weiblichen Beschäftigten in den Branchen Veterinärwesen (87,5 Prozent), Gesundheitswesen (80,3 Prozent) und Heime (78,6 Prozent) am höchsten. In den

Branchen Tiefbau (91 Prozent), Kohlenbergbau (90,4 Prozent) und Metallherstellung und -bearbeitung (88,6 Prozent) ist der Anteil der männlichen Beschäftigten am höchsten.

Der Medianverdienst von Frauen und Männern in diesen sechs Branchen kann ebenfalls der Tabelle 2 entnommen werden.

3. Wie viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gibt es insgesamt bundesweit, und wie viele weibliche bzw. männliche Beschäftigte sind dort unabhängig von der Beschäftigungsform und dem Status nach Kenntnis der Bundesregierung tätig?

Der Bundesregierung liegen keine statistischen Daten über die genaue Anzahl von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in Deutschland vor.

Eine Abschätzung der männlichen und weiblichen Beschäftigten kann lediglich aufgrund der Auswertungen der Verdiensterhebung 2014 vorgenommen werden. Demnach sind ca. 49 Prozent der Beschäftigten weiblich. In den 1,88 Millionen Unternehmen mit mindestens einer bzw. einem Beschäftigten sind ca. 15,89 Millionen Frauen und ca. 16,53 Millionen Männer tätig.

4. Wie viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entsprechend § 5 Absatz 3 EntgTranspG gibt es insgesamt bundesweit, und wie viele weibliche bzw. männliche Beschäftigte entsprechend § 5 Absatz 2 EntgTranspG sind nach Kenntnis der Bundesregierung dort tätig?

Zur Frage nach der Anzahl der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach § 5 Absatz 3 EntgTranspG-E wird auf die Antwort zu Frage 3 verwiesen.

Zur Frage nach der Zahl der Beschäftigten nach § 5 Absatz 2 EntgTranspG-E wird ebenfalls auf die Antwort zu Frage 3 verwiesen.

Vorbemerkung zu den Fragen 5 und 6:

Mit Verweis auf Frage 3 kann die Bundesregierung die Fragen 5 und 6 lediglich mit Bezug auf Unternehmen sowie deren Beschäftigte beantworten, die das Unternehmensregister 2014 des Statistischen Bundesamtes (Stand: 29. Februar 2016) umfasst. Insbesondere Aussagen zur öffentlichen Verwaltung, soweit nicht als privatrechtliches Unternehmen organisiert, können nicht erfolgen. Es ist außerdem darauf hinzuweisen, dass es sich bei den angegebenen Zahlen um Schätzungen handelt, die teilweise auf Informationen aus drei verschiedenen statistischen Quellen basieren: Die Unternehmens- und Beschäftigtenzahlen werden dem Unternehmensregister entnommen, Angaben zur Tarifbindung von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen sowie deren Beschäftigten werden unter Zuhilfenahme von Auswertungen des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) geschätzt. Die weiblichen und männlichen Beschäftigten wiederum werden unter Anwendung des errechneten Frauenanteils aus der Verdiensterhebung berechnet.

5. Wie viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entsprechend § 5 Absatz 3 EntgTranspG mit mehr als 200 Beschäftigten gibt es, und wie viele weibliche bzw. männliche Beschäftigte entsprechend § 5 Absatz 2 EntgTranspG sind nach Kenntnis der Bundesregierung dort tätig?

Tabelle 3: Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten

	Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten					
	Unternehmenszahl		Beschäftigte (svB und geB)		weibliche Beschäftigte ¹⁾	
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent
Gesamt ²⁾	19.265	100	14.729.494	100	7.070.157	100
Tarifgebunden ³⁾	14.256	74	12.372.775	84	5.938.932	84
Tarifungebunden ³⁾	5.009	26	2.356.719	16	1.131.225	16
<i>davon am Branchen- tarifvertrag orientiert ³⁾</i>	2.655	53	1.296.195	55	622.174	55

Hinweise:

1) Verdienststrukturerhebung 2016 des Statistischen Bundesamtes zeigt einen Frauenanteil in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten von 48 %

2) Unternehmens- und Beschäftigtenzahl aus dem Unternehmensregister 2014 (Stand 29.2.2016)

3) Angaben zur Tarifbindung von Beschäftigten und Betrieben aus Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels, Welle 2013

Das Unternehmensregister weist 19 265 Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten aus, in denen 14,73 Millionen sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte tätig sind. Die Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten lässt sich wiederum mit dem errechneten Frauenanteil in dieser Unternehmensgrößenklasse von 48 Prozent aus der Verdienststrukturerhebung 2014 schätzen. Demnach sind in Unternehmen mit 200 und mehr Beschäftigten 7,1 Millionen Frauen und 7,66 Millionen Männer tätig.

- a) Wie viele dieser Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind tarifgebunden, und wie viele tarifungebunden?

Nach Auswertungen des IAB-Betriebspanels (Welle 2013) sind ca. 74 Prozent der Betriebe in der Größenklasse ab 200 Beschäftigte tarifgebunden. Auf der Basis der Angaben aus dem Unternehmensregister lässt sich schätzen, dass von 19 265 Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten ca. 14 260 Unternehmen tarifgebunden und ca. 5 000 Unternehmen nicht tarifgebunden sind.

- b) Wie viele dieser Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind tarifanwendend und arbeiten mit individuellen Arbeitsverträgen, die sich auf Tarifverträge beziehen (wenn dazu keine Daten vorliegen, dann bitte einen Schätzwert nennen)?

Das IAB-Betriebspanel weist in der Größenklasse ab 200 Beschäftigte ca. 53 Prozent der tarifungebundenen Betriebe als Betriebe aus, die sich an einen Branchentarifvertrag orientieren. Approximativ wird angenommen, dass diese Betriebe mit individuellen Arbeitsverträgen arbeiten, die sich auf Tarifverträge beziehen. Übertragen auf die Zahlen aus dem Unternehmensregister kann geschätzt werden, dass von den 5 000 tarifungebundenen Unternehmen ca. 2 650 Unternehmen in individuellen Arbeitsverträgen Bezug auf Tarifverträge nehmen.

- c) Wie viele der weiblichen Beschäftigten werden tariflich bzw. nichttariflich entlohnt, und wie viele tarifynwendend (wenn dazu keine Daten vorliegen, dann bitte einen Schätzwert nennen),

(bitte jeweils mit Zahlen- und Prozentangaben)?

Das IAB-Betriebspanel weist in der Größenklasse ab 200 Beschäftigte ca. 84 Prozent der Beschäftigten als tarifygebunden aus. Dies entspricht übertragen auf die Beschäftigtenzahlen aus dem Unternehmensregister ca. 5,94 Millionen weiblichen Beschäftigten. Circa 1,13 Millionen weibliche Beschäftigte sind in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten ohne Tarifvertrag tätig. Dem IAB-Betriebspanel zufolge sind von den tarifygebundenen Beschäftigten in dieser Größenklasse knapp 55 Prozent in Unternehmen tätig, die sich an einem Branchentarifyvertrag orientieren. Für 622 000 weibliche Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten kann man eine Anwendung von Tarifverträgen annehmen.

6. Wie viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entsprechend § 5 Absatz 3 EntgTranspG mit mehr als 500 Beschäftigten gibt es, und wie viele weibliche bzw. männliche Beschäftigte entsprechend § 5 Absatz 2 EntgTranspG sind nach Kenntnis der Bundesregierung dort tätig?

Tabelle 4: Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten

	Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten					
	Unternehmenszahl		Beschäftigte (svB und geB)		weibliche Beschäftigte ¹⁾	
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent
Gesamt ²⁾	6.681	100	10.874.512	100	5.328.511	100
Tarifygebunden ³⁾	4.944	84	9.787.061	90	4.795.660	90
Tarifyungebunden ³⁾	1.737	16	1.087.451	10	532.851	10
<i>davon am Branchentarifyvertrag orientiert ³⁾</i>	938	54	630.722	58	309.054	58

Hinweise:

1) Verdienststrukturerhebung 2016 des Statistischen Bundesamtes zeigt einen Frauenanteil in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten von 49 %

2) Unternehmens- und Beschäftigtenzahl aus dem Unternehmensregister 2014 (Stand 29.2.2016)

3) Angaben zur Tarifybindung von Beschäftigten und Betrieben aus Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels, Welle 2013

Das Unternehmensregister weist 6 681 Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten aus, in denen 10,88 Millionen sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte tätig sind. Die Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten lässt sich wiederum mit dem errechneten Frauenanteil in dieser Unternehmensgrößenklasse von 49 Prozent aus der Verdienststrukturerhebung 2014 schätzen. Demnach sind in Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten 5,33 Millionen Frauen und 5,55 Millionen Männer tätig.

- a) Wie viele dieser Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind tarifgebunden, und wie viele tarifungebunden?

Nach Auswertungen des IAB-Betriebspanels (Welle 2013) sind ca. 84 Prozent der Betriebe in der Größenklasse ab 500 Beschäftigte tarifgebunden. Auf der Basis der Angaben aus dem Unternehmensregister lässt sich schätzen, dass von 6 681 Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten ca. 4 944 Unternehmen tarifgebunden und ca. 1 737 Unternehmen nicht tarifgebunden sind.

- b) Wie viele dieser Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind tarifyanwendend und arbeiten mit individuellen Arbeitsverträgen, die sich auf Tarifverträge beziehen (wenn dazu keine Daten vorliegen, dann bitte einen Schätzwert nennen)?

Das IAB-Betriebspanel weist in der Größenklasse ab 500 Beschäftigte ca. 54 Prozent der tarifungebundenen Betriebe als Betriebe aus, die sich an einen Branchentarifvertrag orientieren. Approximativ wird angenommen, dass diese Betriebe mit individuellen Arbeitsverträgen arbeiten, die sich auf Tarifverträge beziehen. Übertragen auf die Zahlen aus dem Unternehmensregister kann geschätzt werden, dass von den 1 737 tarifungebundenen Unternehmen ca. 938 Unternehmen in individuellen Arbeitsverträgen Bezug auf Tarifverträge nehmen.

- c) Wie viele der weiblichen Beschäftigten werden tariflich bzw. nichttariflich entlohnt und wie viele tarifyanwendend (wenn dazu keine Daten vorliegen, dann bitte einen Schätzwert nennen),

(bitte jeweils mit Zahlen- und Prozentangaben)?

Das IAB-Betriebspanel weist in der Größenklasse ab 500 Beschäftigte ca. 90 Prozent der Beschäftigten als tarifgebunden aus. Dies entspricht übertragen auf die Beschäftigtenzahlen aus dem Unternehmensregister ca. 4,8 Millionen weiblichen Beschäftigten. Circa 533 000 Millionen weibliche Beschäftigte sind in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten ohne Tarifvertrag tätig. Dem IAB-Betriebspanel zufolge sind von den tarifungebundenen Beschäftigten in dieser Größenklasse knapp 58 Prozent in Unternehmen tätig, die sich an einem Branchentarifvertrag orientieren. Für weitere 309 000 weibliche Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten kann man eine Anwendung von Tarifverträgen annehmen.

Allgemeine Bestimmungen

7. Wird das EntgTranspG die mittelbare Entgeltdiskriminierung vergleichbarer Stellen über Branchen hinweg verhindern?

Wenn ja, in welcher Form?

Wenn nein, warum wird dieses Ziel nicht verfolgt?

Das Entgelttransparenzgesetz fördert die Transparenz über Entgeltregelungen und -strukturen, um auch mittelbare, verdeckte Benachteiligungen erkennen und beseitigen zu können. Es unterstützt einen Wandel in der Arbeitskultur, denn gleiche Chancen von Frauen und Männern sowie faire und transparente Entgeltstrukturen stützen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und machen sie widerstandsfähiger, weil die Potenziale der Beschäftigten besser ausgeschöpft werden können. Für mehr Entgelttransparenz wird ein individueller Auskunftsanspruch für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten eingeführt. Zudem

sind private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert, betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen.

8. Welche rechtmäßigen Ziele bzw. welche angemessenen Mittel dürfen entsprechend § 3 Absatz 3 EntgTranspG zu ungleicher Bezahlung von Frauen und Männern führen (bitte mit drei konkreten Beispielen erläutern), und wie definiert die Bundesregierung „arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien“ nach diesem Gesetz?

Als sachlich gerechtfertigte Gründe für ein unterschiedliches Entgelt, die zwar unabhängig vom Geschlecht der Beschäftigten angewendet werden, im Ergebnis Frauen jedoch stärker als Männer treffen, nennt § 3 Absatz 3 Satz 2 EntgTranspG-E exemplarisch arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien. Diese sind in der Rechtsprechung des EuGH dem Grundsatz nach anerkannt; gefordert ist jedoch stets eine Einzelfallprüfung.

Zu den Gründen zählen etwa die Flexibilität oder die Anpassungsfähigkeit von Beschäftigten an Arbeitszeiten und -orte, die Berufsausbildung oder die Anzahl der Berufsjahre, wenn sie zu den Bedürfnissen und Zielen des Unternehmens in Beziehung gesetzt werden (EuGH, Urteil vom 27. Oktober 1993, Rs. C-127/92, Slg. 1993 I-5566 Rn. 24 ff. (25), Enderby). Diese Rechtslage, insbesondere die stets erforderliche Einzelfallprüfung, bleibt auch mit dem Entgelttransparenzgesetz unverändert.

Insbesondere folgende drei Rechtfertigungsmöglichkeiten können als „arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien“ Entgeltunterschiede rechtfertigen:

1. Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern:

Ein objektiver Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern für eine Tätigkeit und die Notwendigkeit, ihnen durch ein höheres Gehalt einen Anreiz zu bieten, kann einen sachlich gerechtfertigten wirtschaftlichen Grund für den Unterschied im Entgelt zwischen zwei gleichwertigen Tätigkeiten darstellen (vgl. EuGH, Urteil vom 27. Oktober 1993, Rs. C-127/92, Slg. 1993 I-5566 Rn. 24 ff., Enderby).

2. Unterschiedliche Berufsausbildung:

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann die Vergütung einer besonderen Berufsausbildung rechtfertigen, indem er/sie darlegt, dass diese Ausbildung für die Ausführung der dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin übertragenen spezifischen Aufgaben von Bedeutung ist (EuGH, Urteil vom 17. Oktober 1989 – 109/88 – juris Rn. 23, Danfoss).

3. Dienstalter (Anciennität):

Schließlich kann es ein legitimes Ziel der Entgeltpolitik darstellen, die Berufserfahrung zu honorieren, die Beschäftigte dazu befähigt, ihre Arbeit besser zu verrichten. Da das Dienstalter regelmäßig mit der Berufserfahrung einhergeht, ist der Rückgriff auf dieses Kriterium zulässig (EuGH, Urteil vom 3. Oktober 2006, C-17/05, juris Rn. 33 ff., Cadman).

- a) Wie sind diese möglichen Ziele und Kriterien mit der Zielsetzung des Gesetzes, unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierungen zu beseitigen, vereinbar?

Eine Entgeltregelung ist nur dann mittelbar benachteiligend, wenn sie nicht gerechtfertigt werden kann. § 3 Absatz 3 EntgTranspG-E legt dies in Übereinstimmung mit § 3 Absatz 2 AGG fest und führt die in Betracht kommenden Rechtfertigungsgründe ausdrücklich auf. Dies erleichtert die Rechtsanwendung.

Demgegenüber ist die Rechtfertigung einer unmittelbaren Entgeltbenachteiligung nicht durch § 3 Absatz 3 EntgTranspG-E gedeckt. Hier gelten die §§ 5 und 8 AGG sinngemäß.

- b) Wie wird sichergestellt, dass diese möglichen Ziele und Kriterien nicht zu einer Legitimierung von Lohnungleichheit genutzt werden können, zumal die Deutungshoheit und Definitionsmacht bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern liegen?

Die mögliche Rechtfertigung von Entgeltunterschieden erfordert weiterhin eine einzelfallbezogene Prüfung, wie der Wortlaut der geplanten Regelungen des § 3 Absatz 3 Satz 2 EntgTranspG-E („können ... rechtfertigen“) in gleicher Weise zum Ausdruck bringt wie die Gesetzesbegründung. Das Vorliegen eines Rechtfertigungsgrundes ist gerichtlich voll überprüfbar.

- c) Wie ist der Widerspruch zu erklären, dass in § 3 Absatz 3 EntgTranspG „leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien“ ungleiche Bezahlung rechtfertigen, in § 4 Absatz 2 aber die Kriterien für gleichwertige Arbeit von der Leistung der Beschäftigten unabhängig sein müssen?

Ein Widerspruch liegt nicht vor. § 3 Absatz 3 EntgTranspG-E regelt einen von § 4 Absatz 2 EntgTranspG-E abweichenden Themenkomplex:

§ 3 Absatz 3 EntgTranspG-E definiert den Begriff der mittelbaren geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung. Leistungsunterschiede können einen Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern rechtfertigen, wenn damit die tatsächlich erbrachten Leistungen, nicht aber die potentielle Leistungsfähigkeit, berücksichtigt werden sollen. Die verwendete Methode der Leistungsbewertung muss dabei jedoch ihrerseits benachteiligungsfrei sein. Welchem Mann oder welcher Frau die Leistungszulage im Einzelfall seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zu gewähren ist, hängt von der tatsächlich erbrachten Leistung durch die jeweilige Einzelperson ab.

Demgegenüber legt § 4 Absatz 2 EntgTranspG-E nach europarechtlichen Vorgaben die Kriterien fest, die zur Ermittlung gleichwertiger Tätigkeit zugrunde zu legen sind. Der Begriff der „Gleichwertigkeit“ erlaubt die Überprüfung verschiedener Tätigkeiten daraufhin, ob sie von gleichem Arbeitswert sind. Dies geschieht mittels der Methode der Arbeitsbewertung.

Um festzustellen, ob Beschäftigte eine gleichwertige Arbeit verrichten, ist zu prüfen, ob sich diese in Bezug auf verschiedene, objektive Faktoren in einer vergleichbaren Lage befinden. Die zu berücksichtigenden Faktoren normiert § 4 Absatz 2 Satz 1 EntgTranspG-E in Umsetzung von Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie 2006/54/EG.

Diese Prüfung hat unabhängig von der Quantität und Qualität der konkreten Arbeitsleistung zu erfolgen, soweit es um die Feststellung des Wertes der ausübenden Tätigkeit geht. Wenn es dagegen um den Vergleich von Leistungsunterschieden und deren zugrunde liegende Kriterien geht, darf die Produktivität der betreffenden Beschäftigten demgegenüber erfasst werden (siehe oben).

9. Bestätigt die Bundesregierung, dass die Herausnahme der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter der Länder aus dem Rechtskreis des Gesetzes (§ 5 EntgTranspG), die im Referentenentwurf noch benannt waren, dazu dient, dass das Gesetz im Bundesrat nicht mehr zustimmungspflichtig ist?

Wenn nein, warum wurde die Länderebene herausgenommen?

Nach Artikel 74 Absatz 1 Nummer 27 GG haben die Länder die ausschließliche Kompetenz zur Regelung der Besoldung der Landesbeamtinnen und Landesbeamten. Nach Artikel 74 Absatz 1 Nummer 27 GG ist der Bund allein befugt, die „Statusrechte und -pflichten der Beamten der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts sowie der Richter in den Ländern“ zu regeln. Regelungen zur Besoldung sind demgegenüber seit der Föderalismusreform im Jahre 2006 den Ländern vorbehalten. Insofern besitzt der Bund keine Gesetzgebungsbefugnis zur Regelung des Entgeltgleichheitsgebotes für Beamtinnen, Beamte sowie Richterinnen und Richter der Länder.

Für diese Personengruppe gilt das Entgeltgleichheitsgebot nach § 8 Absatz 2, § 7 Absatz 1, § 2 Absatz 1 Nummer 2 AGG i. V. m. § 24 Absatz 1 AGG.

- a) Wie viele Frauen und Männer fallen dadurch aus dem Geltungsbereich dieses Gesetzes?

Nach Auswertungen des Statistischen Bundesamtes zum Personal des öffentlichen Dienstes 2015 (Fachserie 14 Reihe 6) handelt es sich um ca. 761 000 Beamtinnen und Richterinnen sowie 698 000 Beamte und Richter.

- b) Wie ist dieser Vorgang mit der Zielsetzung des Gesetzes vereinbar?

Für die Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter der Länder gilt das Entgeltgleichheitsgebot nach § 8 Absatz 2, § 7 Absatz 1, § 2 Absatz 1 Nummer 2 AGG i. V. m. § 24 Absatz 1 AGG (siehe auch Antwort zu Frage 9).

10. Aus welchem Grund fallen Personen gemäß § 12a des Tarifvertragsgesetzes, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind (arbeitnehmerähnliche Personen), nicht unter die Regelungen des EntgTranspG?

Arbeitnehmerähnliche Personen sind vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erfasst. Ein darüber hinausgehender Grund, der die Einbeziehung auch dieser Beschäftigtengruppe in den Geltungsbereich des Entgelttransparenzgesetzes zwingend erforderlich machen würde, lässt sich nicht feststellen.

11. Wie begründet die Bundesregierung, dass der „Erfüllungsanspruch“, der noch im Referentenentwurf explizit in § 7 ausgeführt wurde, aus dem Gesetzentwurf entfernt wurde?

§ 7 EntgTranspG-E schreibt eindeutig und transparent das Gebot der Entgeltgleichheit für gleiche oder gleichwertige Arbeit fest. Die Regelung nimmt die in der Rechtskommentierung vertretene Kritik am AGG auf, wonach das Entgeltgleichheitsgebot sich erst aus einer intransparenten Gesamtschau von § 7 Absatz 1, § 2 Absatz 1 Nummer 2, § 3 und § 8 Absatz 2 AGG ergibt. Im Falle einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung werden alle Ansprüche – wie auch bisher – über das AGG reguliert.

12. Ist die Ausführung in § 8 Absatz 2 EntgTranspG, dass die durch das Auskunftsrecht erhaltenen Angaben nicht an Dritte weitergegeben werden dürfen, in der Form zu verstehen, dass die Beschäftigten im Betrieb nicht darüber reden dürfen?

§ 8 Absatz 2 EntgTranspG-E zielt auf die Vertraulichkeit von Gehältern und den Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten. Regelungsziel ist es nicht, ein Verbot zu formulieren, welches Beschäftigten den Austausch über ihre Entgelte untersagt. Es wird lediglich die Nutzung der in einem Auskunftsverlangen erlangten Informationen auf solche im Sinne des Gesetzes beschränkt. Ein solches Verbot widerspräche auch der Zielsetzung des Entgelttransparenzgesetzes, der Tabuisierung des Gehaltsthemas entgegenzuwirken.

- a) Wenn ja, wie ist das mit dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 21. Oktober 2009 (Az: 2 Sa 183/09) vereinbar, das Verschwiegenheitsregeln über Löhne als unwirksam beurteilt hat?

Die Bundesregierung gibt aus Gründen der Gewaltenteilung keine Bewertung oder Stellungnahme zu gerichtlichen Entscheidungen ab. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 12 verwiesen.

- b) Wenn ja, wie kann gerade ein Transparenzgesetz ausschließen, über Löhne zu reden, zumal solche Gespräche eine wichtige Voraussetzung dafür sind, um Indizien für eine Entgeltdiskriminierung zu erhalten?

Das Entgelttransparenzgesetz schließt nicht aus, über Löhne zu reden. Im Gegenteil verfolgt die Bundesregierung mit dem Gesetz das Ziel, der weit verbreiteten Tabuisierung des Gehaltsthemas entgegenzuwirken. Diese Tabuisierung macht es schwierig, Entgeltungleichheiten bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit festzustellen. Dadurch sind sich viele Beschäftigte, aber auch Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, im Zweifel bestehender Unterschiede in den Gehältern und damit potentieller Diskriminierung nicht bewusst. Der Austausch von Kolleginnen und Kollegen über ihre Entgelte wird durch das Entgelttransparenzgesetz nicht verboten.

- c) Wenn nein, wie ist sie dann zu verstehen?

Wie in der Antwort zu Frage 12 dargestellt, zielt § 8 Absatz 2 EntgTranspG-E auf die Vertraulichkeit von Gehältern und den Schutz der Persönlichkeitsrechte der oder des einzelnen Beschäftigten ab. Insofern stellt die Vorschrift eine ausgleichende Regelung zwischen den Interessen der einzelnen Beschäftigten, den Interessen der vom Auskunftsverlangen mittelbar betroffenen Beschäftigten und de-

nen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin dar. Die Beschäftigten sollen grundsätzlich über ihre Entgelte sprechen dürfen; sie dürfen aber Informationen, die sie über Dritte erhalten haben, nicht weitergeben. Die erhaltenen Informationen sollen somit nicht der Verfolgung von anderen als mit dem Gesetzesziel verfolgten Zwecken dienen. Auf die in der Gesetzesbegründung zu § 8 Absatz 2 EntgTranspG-E dargestellten Beispiele wird verwiesen.

Individueller Auskunftsanspruch

13. Wie begründet die Bundesregierung, dass Beschäftigte nach § 10 Absatz 1 EntgTranspG nur Auskunft über den monatlichen Bruttolohn und maximal zwei Entgeltbestandteile verlangen können?

Die Bundesregierung ist an einer breiten Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots interessiert. Bei der Einführung neuer Instrumente zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen sind jedoch Aufwand und Nutzen dieser Instrumente sowohl für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten abzuwägen. Die Regelung des § 10 Absatz 1 EntgTranspG-E, wonach die oder der Beschäftigte neben dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt die Auskunft von bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen erfragen kann, trägt dieser Abwägung Rechnung.

- a) Wie ist die Begrenzung des Auskunftsrechts auf zwei Entgeltbestandteile mit den Ausführungen in § 3 Absatz 1 EntgTranspG vereinbar, die besagen, dass das Benachteiligungsverbot „sämtliche Entgeltbestandteile“ umfasst?

Das Entgelttransparenzgesetz verpflichtet zu Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit. Dieses Gebot, das § 3 EntgTranspG-E normiert, bezieht sich grundsätzlich auf das Bruttogrundgehalt und sämtliche sonstigen Entgeltbestandteile. Das Instrument Auskunftsanspruch im Sinne der §§ 10 ff. EntgTranspG-E bezieht sich dagegen auf das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt sowie auf bis zu zwei einzelne Entgeltbestandteile.

- b) Bestätigt die Bundesregierung, dass Entgeltdiskriminierung in jedem Entgeltbestandteil vorkommen kann?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, warum können dann nur zwei Entgeltbestandteile abgefragt werden?

Es wird auf die Antwort zu Frage 13a verwiesen.

- c) Wie fördert das Gesetz Transparenz, wenn den Beschäftigten die Auswahl der entscheidenden Entgeltbestandteile nur zufällig oder nur deshalb gelingt, weil sie bereits wissen, in welchen Entgeltbestandteilen Diskriminierungen enthalten sind?

Das Instrument des Auskunftsanspruches ist ein Instrument im Entgelttransparenzgesetz, welches das Ziel verfolgt, die Transparenz von Entgeltstrukturen zu fördern. Neben dem Auskunftsanspruch führt das Gesetz zwei weitere Instrumente ein, die die Transparenz über den individuellen Ansatz des Auskunftsanspruches hinaus stärken und daher einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung des Entgeltgleichheitsgebotes leisten werden. Dies sind zum einen das Instrument der Berichtspflicht für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen mit mehr als 500 Beschäftigten,

die nach dem Handelsgesetzbuch lageberichtspflichtig sind, sowie zum anderen die Aufforderung an private Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen mit mehr als 500 Beschäftigten, betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen.

Im Übrigen wird angenommen, dass die oder der Beschäftigte, die oder der einen Auskunftsanspruch stellen wird, bereits eine Ungleichbehandlung beim Entgelt bzw. einem konkreten Entgeltbestandteil vermutet. Daher sieht die Regelung bewusst ein gezieltes Nachfragen für ein bis zwei Entgeltbestandteile vor.

- d) Wie will die Bundesregierung verhindern, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Beschränkung auf zwei Entgeltbestandteile gezielt nutzen, um Lohnunterschiede zu verschleiern?

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können vorab nicht wissen, welche Entgeltbestandteile von den Auskunftssuchenden erfragt werden, daher wäre eine Verschleierung kaum oder gar nicht zu realisieren. Existiert ein Betriebsrat, so ist es seine Aufgabe, mögliche Verschleierungen zu verhindern.

- e) Wie groß wäre der bürokratische Mehraufwand, wenn umfassend über alle Entgeltbestandteile Auskunft erteilt wird?

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber setzen eine Vielzahl unterschiedlicher Instrumente und Methoden für Personalverwaltung, Lohn- und Gehaltsabrechnung und Stellenmanagement ein. Der bürokratische Mehraufwand, der bei der Ermittlung aller Entgeltbestandteile entstünde, ist daher nicht bezifferbar.

Vergleichstätigkeit und Vergleichsentgelt

14. Bestätigt die Bundesregierung, dass die Tarifvertragspartner selbst Adressat des Entgeltgleichheitsgebotes sind?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, wie begründet die Bundesregierung die Angemessenheitsvermutung bei tariflichen Entgeltregelungen?

Die Tarifvertragsparteien sind Adressat des Entgeltgleichheitsgebots.

Die in § 4 Absatz 5 EntgTranspG-E vorgesehene Angemessenheitsvermutung steht dazu nicht in Widerspruch. Mit ihr soll der hohe Stellenwert, den Artikel 9 Absatz 3 GG der Tarifautonomie einräumt, betont werden. Nach der Regelungstechnik handelt es sich bei dem mit diesem Gesetz eingeführten Rechtsbegriff der Angemessenheitsvermutung um eine widerlegbare Vermutung.

- a) Wie begründet die Bundesregierung, dass die Tarifautonomie in diesem Gesetz Vorrang vor verfassungsrechtlich garantierten Gleichheitsrechten erhält?

Die Bundesregierung widerspricht dieser Einschätzung. § 4 Absatz 5 EntgTranspG-E bringt vielmehr 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 Gesetzesbegründung stellt jedoch klar, dass die autonome Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien durch höherrangiges Recht begrenzt wird. Dazu zählen auch die Gleichheitsgrundrechte als fundamentale Wertentscheidung der rechtsstaatlichen Ordnung (BAG, Urteil vom 22. April 2010, 6 AZR 966/08 =

NZA 2010, 947). Satz 2 des § 4 Absatz 5 EntgTranspG-E, wonach Tätigkeiten, die unterschiedlichen Entgeltgruppen zugewiesen werden, als nicht gleichwertig angesehen werden, bringt die Bindung an höherrangiges Recht auch dem Wortlaut nach zum Ausdruck. Satz 2 baut auf Satz 1 systematisch auf.

- b) Stimmt die Bundesregierung der Aussage zu, dass Frauen häufig weniger verdienen, weil sie – auch bei tarifgebundenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern – schlechter eingruppiert werden?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, warum können Betroffene durch die Vorgabe, dass bei tarifgebundenen Betrieben nur über das Vergleichsentgelt von Beschäftigten der gleichen Entgeltgruppe Auskunft erteilt wird (§ 11 Absatz 3 EntgTranspG), zukünftig nur eine unmittelbare Diskriminierung überprüfen, aber eine eventuelle diskriminierende Eingruppierung nicht?

In Ermangelung evidenzbasierter Informationen kann die Bundesregierung die Aussage weder bejahen noch verneinen. Das Gesetz wird dabei helfen, Transparenz über Entgeltstrukturen zu schaffen.

- c) Wie kann trotz Angemessenheitsvermutung Transparenz beispielsweise über übertarifliche Zulagen hergestellt werden?

Unter einer „übertariflichen Zulage“ wird ein Entgeltbestandteil verstanden, zu deren Gewährung der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht durch Gesetz oder Tarifvertrag verpflichtet ist. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin geht über eine tarifliche Leistung vielmehr zugunsten der Beschäftigten auf Basis arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder betrieblicher Übung hinaus.

Zur Erfragung der Kriterien und Verfahren, die der Gewährung einer so verstandenen übertariflichen Zulage zugrunde liegen, können Beschäftigte den Auskunftsanspruch nach den §§ 10 ff. EntgTranspG-E nutzen. So wird Transparenz über die der Gewährung zugrundeliegenden Kriterien für die oder den Beschäftigten transparent.

15. Wie begründet die Bundesregierung, dass für tarifyanwendende Arbeitgeber die gleichen Regelungen und hier insbesondere die Angemessenheitsvermutung gelten wie für tarifgebundene Arbeitgeber?

Das Gesetz zielt auf eine Stärkung von Tarifbindung und Sozialpartnerschaft. Studien zeigen, dass die berechnete Entgeltlücke dort deutlich kleiner ist, wo Tarifverträge gelten und Betriebsräte mitwirken.

Aus diesem Grund privilegiert das Gesetz bei den Instrumenten auch Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen, die im Geltungsbereich eines Entgelttarifvertrages oder Entgelttarifvertrages die tariflichen Regelungen zum Entgelt durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber/Arbeitgeberin und Beschäftigten verbindlich und inhaltsgleich für alle Tätigkeiten und Beschäftigte übernommen haben, für die diese tariflichen Regelungen zum Entgelt angewendet werden (§ 5 Absatz 5 EntgTranspG-E). An das Vorliegen von Tarifyanwendung stellt das Gesetz mithin strenge Anforderungen, um eine missbräuchliche Privilegierung auszuschließen. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin muss nachprüfbar vollumfänglich tarifliche Entgeltregelungen mit den Beschäftigten vereinbart haben.

Die Erstreckung der Privilegierung auf tarifyanwendende Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen trägt infolgedessen dem Umstand Rechnung, dass die Benachteiligungspotentiale gegenüber individuellen oder frei verhandelten Entgeltregelungen deutlich geringer sind.

- a) In welcher Form wird sichergestellt, dass so genannte tarifyanwendende Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tatsächlich die entsprechenden Tarifverträge umfänglich in den individuellen Arbeitsverträgen verankert haben und diese Regelungen auch tatsächlich umsetzen?

Nach § 15 Absatz 5 EntgTranspG-E erklärt der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin schriftlich oder in Textform gegenüber dem Betriebsrat, ob eine Anwendung tariflicher Regelungen zum Entgelt nach Maßgabe von § 5 Absatz 5 EntgTranspG-E erfolgt. Der Betriebsrat bestätigt sodann die Abgabe dieser Erklärung gegenüber den Beschäftigten.

Auf dieser Grundlage können sowohl der Betriebsrat als auch die Beschäftigten prüfen, ob die Erklärung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin mit den individualvertraglichen Entgeltregelungen, die der Arbeitsvertrag enthält, übereinstimmt.

In Betrieben ohne Betriebsrat gibt der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin diese Erklärung gegenüber den zuständigen Vertreterinnen und Vertretern der Tarifvertragsparteien ab (§ 13 Absatz 5 Satz 3 EntgTranspG-E).

- b) Inwiefern wird mit der Gleichstellung von tarifgebundenen tarifyanwendenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die Zielsetzung des Gesetzes, Sozialpartnerschaft und Tarifbindung zu stärken, entsprochen, und werden mit dieser Regelung die Gewerkschaften nicht eher geschwächt, weil so keine Anreize entstehen, in die Tarifbindung zu gehen?

Die Bundesregierung geht davon aus, dass die Benachteiligungspotentiale von Entgeltregelungen, die auf Tarifbindung, Tarifgeltung oder Tarifyanwendung im Sinne von § 5 Absatz 5 EntgTranspG-E beruhen, wesentlich geringer sind als bei Entgeltregelungen, die frei zwischen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und Beschäftigten verhandelt oder einseitig vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin festgelegt wurden.

Dies rechtfertigt vor dem Hintergrund der grundgesetzlich verankerten Tarifautonomie in Artikel 9 Absatz 3 GG, den Aufwand sowohl für tarifgebundene Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen im Sinne des § 5 Absatz 4 EntgTranspG-E als auch für tarifyanwendende Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen im Sinne des § 5 Absatz 5 EntgTranspG-E zu verringern.

16. Warum gelten die vereinfachten Auskunftspflichten (§ 11 Absatz 4 EntgTranspG) auch bei arbeitsrechtlichen Regelungen auf Grundlage des kirchlichen Arbeitsrechts, und wie wird dies sachlich begründet, obwohl diese Regelungen nicht dieselbe Rechtsqualität wie Tarifverträge besitzen und unter besonderen Bedingungen, beispielsweise ohne Streikmächtigkeit, zustande kommen?

Die Vereinfachungen im Auskunftsverfahren greifen für kollektiv-rechtliche Entgeltregelungen der Kirchen oder der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften dann, wenn sie auf dem sog. Dritten Weg zustande gekommen sind. Die Löhne und Gehälter der Beschäftigten wurden somit durch paritätisch zusammengesetzte Kommissionen festgelegt.

Infolgedessen wurden die Entgeltregelungen weder einseitig vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin festgelegt noch frei zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber/Arbeitgeberin verhandelt, sodass die Benachteiligungspotentiale der auf dem sog. Dritten Weg zustande gekommenen Entgeltregelungen auch geringer sind als bei den zuvor benannten.

Reichweite beim Auskunftsanspruch

17. Aus welchen Gründen werden viele Beschäftigte aufgrund verschiedener Regelungen in § 12 EntgTranspG vom Auskunftsrecht ausgenommen, und wie ist das mit der Zielsetzung des Gesetzes vereinbar, Transparenz und mehr Lohngerechtigkeit herzustellen, zumal das Entgeltgleichheitsgebot für alle Beschäftigten gilt?

Die Bundesregierung ist an einer breiten Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots interessiert, das durch die Regelungen in § 12 EntgTranspG-E auch nicht beschränkt wird. § 12 EntgTranspG-E beschränkt lediglich das Instrument Auskunftsanspruch selbst. Diese Abweichung gegenüber den allgemeinen Bestimmungen ist von der Einschätzungsprärogative des Gesetzgebers gedeckt, die darauf zielt, die betroffenen Interessen von Beschäftigten und Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen in einen angemessenen Ausgleich zu bringen. Dies gilt entsprechend auch für den individuellen Auskunftsanspruch.

18. Welche Überlegungen führen dazu, dass der individuelle Auskunftsanspruch nur bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten gilt, obwohl Frauen überproportional häufig bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit weniger als 200 Beschäftigten tätig sind?

Die Bundesregierung ist sich der Tatsache bewusst, dass das Gebot der Entgeltgleichheit nicht davon abhängig ist, mit welchem Arbeitgeber/welcher Arbeitgeberin die Beschäftigten einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben und dass auch in kleineren Betrieben Entgeltungleichheit vorkommen kann. Deshalb sieht das Gesetz ausdrücklich eine entsprechende Pflicht der Bundesregierung vor, die Entwicklung in Betrieben mit in der Regel weniger als 200 Beschäftigten zu beobachten und darüber zu berichten, erstmals zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes.

19. Inwiefern entspricht die auf denselben Betrieb eingeschränkte Auskunftspflicht (§ 12 Absatz 2 EntgTranspG) Europarecht, und was spricht dagegen, dass ein Lohnvergleich bei identischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, betriebs- und unternehmensübergreifend, ermöglicht wird?

Die auf denselben Betrieb beschränkte Auskunftspflicht entspricht Europarecht, da lediglich die betriebsübergreifende Vergleichbarkeit von Beschäftigten im Rahmen des Instruments Auskunftsanspruch eingeschränkt wird. Diese Abweichung gegenüber dem sachlichen Anwendungsbereich des Entgeltgleichheitsgebots selbst ist von der Einschätzungsprärogative des Gesetzgebers gedeckt. Die Rechte und Interessen der Beschäftigten einerseits und der vom Auskunftsanspruch betroffenen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen andererseits werden in einen angemessenen Ausgleich gebracht.

20. Wie wird das Auskunftsrecht bei Leiharbeitskräften geregelt, wenn das Auskunftsrecht auf denselben Betrieb beschränkt ist (§ 12 Absatz 2 EntgTranspG), Leiharbeitskräfte aber in einem anderen Betrieb, dem Entleihbetrieb, eingesetzt werden?

Nach Einschätzung der Bundesregierung bedarf es keiner Regelung bezüglich der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter. § 13 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) regelt bereits einen unmittelbaren Auskunftsanspruch für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter. Im Falle der Überlassung kann die Leiharbeiterin oder der Leiharbeiter vom Entleiher Auskunft über die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen.

Mit Hilfe dieses Auskunftsanspruchs kann die Leiharbeiterin oder der Leiharbeiter überprüfen, ob die Verpflichtung des Verleihers zur Gleichstellung aus § 3 Absatz 1 Nummer 3, § 9 Nummer 2 AÜG eingehalten wird.

21. Wie begründet die Bundesregierung, dass Beschäftigte in unterschiedlichen Beschäftigungsformen (entsprechend § 4 Absatz 3 EntgTranspG) aufgrund des § 12 Absatz 2 EntgTranspG bei der Bewertung ihrer Arbeit nicht vergleichbar sind, obwohl alle gleichermaßen einen Rechtsanspruch auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit haben?
- a) Wie ist die fehlende Vergleichbarkeit zwischen unterschiedlichen Rechtsverhältnissen in § 12 Absatz 2 EntgTranspG mit Europarecht und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs vereinbar?
- b) Wie ist diese fehlende Vergleichbarkeit in § 12 Absatz 2 EntgTranspG beispielsweise vor dem Hintergrund der Digitalisierung zu begründen, wenn zukünftig mobiles Arbeiten zu mehr alternierender Heimarbeit führt und der Ort der Tätigkeit zu einer unterschiedlichen Bewertung der Arbeit führen kann?

Ein Grundsatz des Rechts auf Gleichbehandlung ist es, dass nur „Gleiches mit Gleichem“ verglichen und entsprechend behandelt werden darf. Ein Vergleich zwischen den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen scheidet daher aus. Aus diesem Grund wird der Auskunftsanspruch nach § 12 Absatz 2 Nummer 3 EntgTranspG-E auch auf einen Vergleich innerhalb der jeweiligen Beschäftigtengruppe nach § 5 Absatz 2 Nummer 1 bis 6 EntgTranspG-E beschränkt. Der Ort, an dem Beschäftigte einer Beschäftigtengruppe die geschuldete Leistung etwa im Rahmen mobiler Arbeit erbringen, hat keinen Einfluss auf die Bezahlung.

Betriebsrat und Verfahren
bei tarifgebundenen und tarifynwendenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern

22. Wie kann der Betriebsausschuss bei tarifynwendenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern „im Rahmen seines Einblichtsrechts die Auskunft ordnungsgemäß erfüllen“ (§ 13 Absatz 3 EntgTranspG), wenn er dazu Einblick in sämtliche Einzelverträge nehmen müsste, was ihm aber rechtlich verwehrt ist?

Der Betriebsausschuss wird durch das Gesetz in die Lage versetzt, auch ohne Einblick in Einzelarbeitsverträge den Auskunftsanspruch ordnungsgemäß erfüllen zu können. Nach § 13 Absatz 3 Satz 1 EntgTranspG-E hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin dem Betriebsausschuss Einblick in die vollständigen und aktuellen Listen über die Bruttolöhne und -gehälter zu gewähren und diese auch nach Geschlecht aufzuschlüsseln. Ferner müssen die Listen alle Entgeltbestandteile ausweisen.

Im Falle nicht tarifgebundener und nicht tarifyanwendender Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sieht § 15 Absatz 4 Satz 5 EntgTranspG-E zudem vor, dass der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin dem Betriebsrat auf Verlangen die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Informationen bereitzustellen hat. Damit erhält der Betriebsrat für die Prüfung der Vergleichstätigkeit die in § 4 Absatz 2 EntgTranspG-E genannten Informationen. Der Betriebsrat erhält zudem die Informationen zu den Kriterien der Entgeltfindung für die ermittelte Vergleichstätigkeit. Wenn ihm diese Informationen vorliegen, kann auch der Betriebsausschuss als Teil des Betriebsrates das Vergleichsentgelt nach § 11 Absatz 3 Nummer 2 EntgTranspG-E, wie von § 13 Absatz 2 EntgTranspG-E vorgesehen, ermitteln.

23. Wie können die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien bei tarifyanwendenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verantwortungsvoll ihre Aufgaben erfüllen (§ 14 Absatz 3 und 4 EntgTranspG), wenn sie keinen Einblick in sämtliche Einzelverträge nehmen können?

Die Bundesregierung verweist auf die Antwort zu Frage 22. Für die zuständigen Vertreterinnen und Vertreter der Tarifvertragsparteien gelten vergleichbare Vorgaben wie für den Betriebsausschuss/Betriebsrat nach § 14 Absatz 4 EntgTranspG-E.

24. Welches Verfahren beim Auskunftsanspruch gilt für kollektiv-rechtliche Entgeltregelungen der Kirchen oder der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, die in diesem Gesetz tarifgebundenen und tarifyanwendenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gleichgestellt sind, und warum werden weder das Verfahren noch die Rechte und Pflichten von Mitarbeitervertretungen im EntgTranspG definiert?

Beschäftigte kirchlicher Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen wenden sich mit ihrem Auskunftsanspruch nach den allgemeinen Grundsätzen an den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, der/die ein benachteiligungsfreies Entgelt schuldet. Dies folgt daraus, dass auf den Auskunftsanspruch der Beschäftigten zu kollektiv-rechtlichen Entgeltregelungen der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften die §§ 14, 15 EntgTranspG-E nicht anzuwenden sind. Es fehlt insoweit an einer § 16 EntgTranspG-E entsprechenden Norm, wonach für den öffentlichen Dienst die §§ 11 bis 14 EntgTranspG-E sinngemäß anzuwenden sind.

Betriebliche Prüfverfahren

25. Bestätigt die Bundesregierung, dass Entgeltdiskriminierungen systemimmanent und unabhängig von der Betriebsgröße in Entgeltregelungen und -strukturen verankert sind?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, warum werden die betrieblichen Prüfverfahren nur bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit mehr als 500 Beschäftigten gefordert (§ 17 Absatz 1 EntgTranspG)?

In Ermangelung empirischer Evidenz kann die Bundesregierung hierzu keine Aussage treffen. Die Begrenzung auf Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten soll sicherstellen, dass Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen 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/Arbeitgeberinnen 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.

26. Warum gilt das betriebliche Prüfverfahren nicht mehr für öffentliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (wie noch im Referentenentwurf vorgesehen), sondern nur noch für private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (§ 17 Absatz 1 EntgTranspG), und wie ist die Ungleichbehandlung von öffentlichen und privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu rechtfertigen?

Die gesamtwirtschaftliche Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern ist im öffentlichen Dienst laut der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes (2015) mit 6 Prozent deutlich geringer als in der Privatwirtschaft (21 Prozent). Daher ist es sachgerecht, die Aufforderung zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren auf die Privatwirtschaft zu beschränken.

27. Warum sind die privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nur „aufgefordert“ (§ 17 Absatz 1 EntgTranspG) und nicht „verpflichtet“, betriebliche Prüfverfahren durchzuführen, und welchen Sinn macht ein Transparenzgesetz mit fakultativen Regelungen, die durch den Aufforderungscharakter in der Konsequenz von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ignoriert werden können?

Die Bundesregierung hält die in den §§ 17 ff. EntgTranspG-E vorgesehene Aufforderung zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren für sachgerecht. Die Aufforderung macht deutlich, dass die Bundesregierung die Aufgabe und die Verantwortung für die Gestaltung gerechter Entgeltstrukturen bei den Sozialpartnern bzw. bei dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin selbst sieht. Dazu gibt das EntgTranspG-E Unternehmen Vorgaben bei freiwilliger Durchführung an die Hand, die eine wirksame Überprüfung der betrieblichen Entgeltstrukturen ermöglichen. Wichtig für eine breite Akzeptanz und Anwendung betrieblicher Prüfverfahren ist nach Ansicht der Bundesregierung, dass diese in eigener Verantwortung und niedrigschwellig, ohne weitere Hürden bei freier Wahl der Analyseinstrumente, erfolgen kann.

Die Bundesregierung geht weiterhin davon aus, dass die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen ein eigenes Interesse an einer fairen Vergütung ihrer Beschäftigten haben und der Aufforderung daher auch folgen werden. Denn die betrieblichen Prüfverfahren liefern mittels regelmäßig aktualisierter Daten einen wichtigen Baustein für das personalwirtschaftliche Monitoring und ein nachhaltiges Personal- und Vergütungsmanagement.

28. Warum sieht der Gesetzentwurf keine Sanktionen vor, sollten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Aufforderung zur Prüfpflicht nicht nachkommen, zumal Erfahrungen zeigen, dass freiwillige Vereinbarungen zur Quote in den Aufsichtsräten nicht zu signifikanten Verbesserungen geführt haben?
29. Bestätigt die Bundesregierung, dass nicht alle möglichen Prüfverfahren geeignet sind, um Entgeltdiskriminierungen aufzudecken?

Wenn nein, warum nicht?

- a) Warum werden die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht verpflichtet, nur zertifizierte Prüfverfahren anzuwenden, die tatsächlich Entgeltdiskriminierungen aufdecken?

- b) Wie wird die Bundesregierung sicherstellen, dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber durch die Vorgaben „in eigener Verantwortung der Arbeitgeber“ (§ 17 Absatz 2 EntgTranspG) und „frei in der Wahl von Analysemethoden und Arbeitsbewertungsverfahren“ (§ 18 Absatz 2 EntgTranspG) nicht ungeeignete Prüfverfahren anwenden und sich damit Diskriminierungsfreiheit bescheinigen lassen können und in der Folge Intransparenz von Entgeltdiskriminierung entsteht?

Die Fragen 28 bis 29b werden aufgrund ihres Sachzusammenhangs zusammen beantwortet.

Es wird auf die Antwort zu Frage 27 verwiesen.

30. Wie begründet die Bundesregierung, dass bei tariflichen Entgeltregelungen keine Verpflichtung besteht zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (§ 18 Absatz 3 EntgTranspG), obwohl die Bundesregierung in diesem Gesetz gleichzeitig feststellt, dass auch tarifliche Regelungen Entgelt-diskriminierungen beinhalten können?

Private Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen werden zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren aufgefordert. Mit dieser Aufforderung unvereinbar sind detaillierte Vorgaben, die sich zu einer Aufforderung kontraproduktiv verhielten.

Aus diesem Grund schränkt § 18 Absatz 3 Satz 3 EntgTranspG-E die räumliche Reichweite ein. Damit kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin für jede Region ein betriebliches Prüfverfahren durchführen und muss nicht alle Betriebe in einem Prüfverfahren untersuchen lassen. Er/sie kann auch innerhalb bestimmter 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.

31. Werden tarifanwendende Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wie tarifliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von der Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (entsprechend § 18 Absatz 3 EntgTranspG) ausgenommen?

Wenn ja, wie wird das begründet, und wie ist das mit dem Ziel vereinbar, dass das Gesetz die Sozialpartnerschaft stärken will?

Es wird auf die Antwort zu Frage 30 verwiesen.

32. Wie begründet die Bundesregierung, dass auch bei kollektiv-rechtlichen Entgeltregelungen der Kirchen oder öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften keine Verpflichtung besteht zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (§ 18 Absatz 3 EntgTranspG), und möchte die Bundesregierung damit ausdrücken, dass es in diesen Entgeltregelungen keine Entgelt-diskriminierungen geben kann?

Es wird auf die Antwort zu Frage 30 verwiesen.

33. Können nach Ansicht der Bundesregierung die Regelungen im EntgTranspG, konkret der Verzicht auf zertifizierte Prüfverfahren und die fehlende Verpflichtung, dass auch bei tariflichen Regelungen und kollektiv-rechtlichen Entgeltregelungen der Kirchen die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten geprüft werden müssen, dazu führen, dass Ansprüche von (diskriminierten) Beschäftigten gerichtlich schwerer erwirkt werden können?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, wie wird die Bundesregierung das verhindern?

Nein. Die Aufforderung zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren dient nicht dazu, dass Beschäftigte Ansprüche gerichtlich besser erwirken können. Die Überprüfung betrieblicher Entgeltstrukturen im Wege betrieblicher Prüfverfahren setzt nicht individuell bei der oder dem einzelnen Beschäftigten an, sondern unterzieht die Entgeltregelungen einer Prüfung, die auch im Interesse der Betriebe und Unternehmen liegt und allen Beschäftigten zu Gute kommt. Faire Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer sind wichtig für eine nachhaltige Personalbewirtschaftung und dienen damit auch der Bewältigung demografischer Herausforderungen in der Personalwirtschaft.

34. Warum soll das betriebliche Prüfverfahren nicht mehr alle fünf Jahre (wie noch im Referentenentwurf vorgesehen), sondern nur noch „regelmäßig“ durchgeführt werden (§ 17 Absatz 1 EntgTranspG), und was versteht die Bundesregierung unter „regelmäßig“?

Der Gesetzentwurf belässt es bei der allgemeinen Aufforderung zur „regelmäßigen Überprüfung“, da es der Bundesregierung darauf ankommt, dass die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen die betrieblichen Prüfverfahren wiederholend durchführen. Im Übrigen bleibt es den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen durch die allgemeine Vorgabe unbenommen, das betriebliche Prüfverfahren auch in kürzeren Abständen durchzuführen.

Berichtspflichten

35. Warum wurde in § 21 Absatz 1 EntgTranspG im Vergleich zum Referentenentwurf die Passage gestrichen, dass die lageberichtspflichtigen Unternehmen in ihrem Bericht auch „ihre grundlegenden Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren“ darstellen müssen, obwohl diese Informationen tatsächlich zu mehr Transparenz geführt hätten, aber die jetzige Formulierung stattdessen wieder Intransparenz befördert?

Die Bundesregierung hält die vorgeschlagene Regelung für sachgerecht. Ausweislich der Begründung zu § 21 Absatz 1 EntgTranspG-E können die berichtspflichtigen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen im Übrigen zur Darstellung der Entgeltgleichheit in ihrem Unternehmen weiterhin auch über die grundlegenden Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren informieren.

36. Warum wurde in § 21 Absatz 2 EntgTranspG im Vergleich zum Referentenentwurf die Passage gestrichen, dass die Berichte der lageberichtspflichtigen Unternehmen auch Angaben „zur Anzahl der Beschäftigten nach den jeweiligen Entgeltgruppen“ enthalten müssen, obwohl die bisherige Formulierung im Sinne des Gesetzes tatsächlich mehr Transparenz hergestellt hätte, die neue aber nicht?

Die Bundesregierung hat sich auf eine Straffung der Berichtspflicht verständigt.

Durchsetzung

37. Welche Maßnahmen sieht die Bundesregierung vor, um die Durchsetzung des Gesetzes zu gewährleisten und zu kontrollieren?
38. Wie wird nach Ansicht der Bundesregierung verfahren, wenn sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Auskunftspflicht entziehen, und warum wurden für diese Fälle keine Sanktionen in das Gesetz aufgenommen?

Die Fragen 37 und 38 werden aufgrund ihres Sachzusammenhangs zusammen beantwortet.

Die Regelungen und Rechtsfolgen ergeben sich aus dem Inhalt des Entgelttransparenzgesetzes in Verbindung mit den allgemeinen zivil- und arbeitsrechtlichen Regelungen und dem AGG.

39. Was spricht aus Sicht der Bundesregierung gegen ein Verbandsklagerecht für Verbände und Gewerkschaften, damit strukturelle Entgeltdiskriminierungen aufgedeckt und verhindert werden können, ohne dass die Betroffenen selbst individuell klagen müssen?

Die Einführung eines Verbandsklagerechtes ist nicht Gegenstand der Vereinbarungen zum Gesetz für mehr Transparenz von Entgeltstrukturen.

40. Wie bewertet die Bundesregierung die Aussage der stellvertretenden Fraktionsvorsitzenden der CDU/CSU, Nadine Schön (St. Wendel) (Pressemitteilung v. 11. Januar 2017): „Selbst das Ministerium geht nun davon aus, dass nur 1 Prozent der berechtigten ein Auskunftsverlangen stellen wird“, und wie sollen mit dieser Prognose tatsächlich mehr Transparenz und Lohngerechtigkeit hergestellt werden?

Es ist nicht Aufgabe der Bundesregierung, Äußerungen von Mitgliedern des Bundestages zu kommentieren.

