

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Ulle Schauws, Claudia Müller, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 19/17479 –**

Zur Evaluation des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern

Vorbemerkung der Fragesteller

Ursprünglich beabsichtigte die Bundesregierung, mit dem Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Männern und Frauen (EntgTranspG), das am 6. Juli 2017 in Kraft getreten ist, das Entgeltgleichheitsgebot ausdrücklich im deutschen Recht zu kodifizieren. In § 1 wird der Zweck des Gesetzes festgelegt: „Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen.“ § 7 EntgTranspG bestimmt wörtlich: „Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für die gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.“ Der § 3 schreibt fest: „Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten.“ Zentrales Instrument des EntgTranspG ist der individuelle Auskunftsanspruch, den allerdings nur die Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern haben.

Der Evaluationsbericht (EvB) zum Gesetz (Bundestagsdrucksache 19/11470) hat ergeben, dass lediglich in 14 Prozent der Unternehmen, die unter den Anwendungsbereich fallen, Beschäftigte von ihrem Auskunftsverlangen in den letzten zwei Jahren Gebrauch gemacht haben. Im öffentlichen Dienst waren es nur sieben Prozent. Von den befragten Beschäftigten in Unternehmen mit 200 und mehr Beschäftigten haben nur 4 Prozent tatsächlich eine Auskunftsanfrage gestellt. Von allen befragten Beschäftigten, die dieses Recht kennen, haben es zwei Prozent aktiv genutzt. Das entspricht 43 Anfragenden (21 Frauen und 22 Männer). 16 Prozent der befragten Beschäftigten haben angegeben, sie hätten deshalb keinen Gebrauch von ihrem individuellen Auskunftsanspruch gemacht, weil sie negative Konsequenzen für das Verhältnis zu ihrem Arbeitgeber vermeiden möchten.

Der Evaluationsbericht verweist auf den internationalen Vergleich, der zeigt, dass in den anderen EU-Mitgliedstaaten anstatt auf die Verfolgung individuel-

ler Auskunftsansprüche stärker auf Maßnahmen gesetzt wird, welche die Entgeltstrukturen und die Vergütungspolitik innerhalb der Unternehmen als Ganzes in den Blick nehmen.

Nach dem EntgTransG haben in Deutschland private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten den Auftrag, die Entgeltregelungen in ihrem Unternehmen zu überprüfen. Der öffentliche Dienst ist davon ausgenommen. Der Evaluationsbericht zeigt, dass eine solche Überprüfung der Entgeltstrukturen nach eigenen Angaben weniger als die Hälfte der dazu aufgeforderten Unternehmen durchgeführt haben. Da das EntgTransG keine zertifizierten Prüfverfahren vorschreibt, ist hier nach Ansicht der Fragesteller zudem völlig unklar, mit welchen Instrumenten und nach welchen Kriterien geprüft wurde.

Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die zur Erstellung eines Lageberichts nach den §§ 264 und 289 des Handelsgesetzbuches verpflichtet sind, sollen nach EntgTransG außerdem einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit in ihrem Unternehmen erstellen. Das Ergebnis des Evaluationsberichts zeigt, dass diesen Bericht nach eigenen Aussagen 44 Prozent der betroffenen Unternehmen veröffentlicht haben. Eine Evaluationsstichprobe legt nach Ansicht der Fragesteller allerdings nahe, dass lediglich 20 Prozent der Unternehmen einen solchen Bericht vorweisen konnten.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Bundesregierung hat zu den Evaluationsergebnissen und Handlungsempfehlungen des Evaluationsgutachtens zur Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten Stellung genommen (Stellungnahme der Bundesregierung in Bundestagsdrucksache 19/11470). Das Evaluationsgutachten kann vor dem Hintergrund der erst kurzen Wirkungszeit des Entgelttransparenzgesetzes seit dessen Inkrafttreten im Juli 2017 nur erste Hinweise in Bezug auf Wirkung und Wirksamkeit des Gesetzes sowie für weitere erforderliche Schritte geben. Längerfristige Tendenzen und Auswirkungen können erst im Rahmen der nächsten Evaluation, zu der die Bundesregierung gesetzlich 2023 verpflichtet ist, beobachtet und umfassend beurteilt werden.

Im Rahmen einer öffentlichen Fachveranstaltung im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) am 8. Oktober 2019 wurden die Ergebnisse und Empfehlungen des Evaluationsgutachtens mit der Fachöffentlichkeit und den Sozialpartnern diskutiert.

Dabei wurde deutlich, dass es keine einheitlichen Positionen gibt. Ob und welcher Anpassungsbedarf im Hinblick auf die Bekämpfung der sogenannten bereinigten und unbereinigten Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern besteht, wird von den für Entgeltgleichheit zuständigen Akteuren unterschiedlich beurteilt. Im Rahmen des Fair Pay Best-Practice-Summits, der am 13. Dezember 2019 im BMFSFJ stattgefunden hat, waren die Ergebnisse des Evaluationsgutachtens ebenfalls Gegenstand der Diskussion. Das Ziel der Veranstaltung war der Austausch von Unternehmen zu Best-Practice-Beispielen zur Umsetzung von Entgeltgleichheit.

Während einer Fachveranstaltung der von ILO, OECD und UN Women initiierten Equal Pay International Coalition (EPIC) am 18./19. Februar 2020 im BMFSFJ wurden zudem europäische und internationale Beispiele der Gesetzgebung und der Umsetzung von Entgelttransparenzmaßnahmen beleuchtet. Die Auswertung der dabei gewonnenen Erkenntnisse ist noch nicht abgeschlossen. Insbesondere ist zu berücksichtigen, dass die Gesetzgebung zur Förderung von Entgelttransparenz in vielen anderen europäischen Staaten – wie auch in Deutschland – relativ jung ist und daher noch wenige Ergebnisse vorliegen. Die Erfahrungen in der Umsetzung müssen daher weiterhin laufend beobachtet werden.

Im Übrigen bekräftigt die Bundesregierung ihr Bekenntnis dazu, mit ihrem ganzheitlichen Ansatz gegen alle wesentlichen Ursachen der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern vorzugehen.

1. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung aktuell die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, und wie hoch war diese Entgeltlücke im Juli 2017?

Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern beschreibt die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern; dieser Wert wird jährlich erhoben. Laut Statistischem Bundesamt beträgt die Differenz aktuell (für das Jahr 2019) 20 Prozent. Im Jahr 2017 betrug die Differenz 21 Prozent.

Dieser sogenannte unbereinigte Gender Pay Gap ist auf vielfältige Ursachen zurückzuführen: Frauen und Männer unterscheiden sich in ihren Erwerbsbiografien, ihrem Arbeitszeitumfang und der Wahl von Berufsfeldern. Auch sind Frauen seltener als Männer in Führungspositionen vertreten. Dies führt häufig zu unterschiedlichen Karriereverläufen und entsprechenden Verdienstunterschieden.

Der sogenannte bereinigte Gender Pay Gap, der den Entgeltunterschied von Frauen und Männern bei gleicher formaler Qualifikation und gleichen Ausprägungen in den sonst verfügbaren lohnrelevanten Merkmalen misst, wird vom Statistischen Bundesamt seit 2006 auf Basis der vierjährigen Verdienststrukturerhebung berechnet (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/FAQ/gender-pay-gap.html?nn=206824>). Für das Jahr 2018 liegt derzeit noch keine Auswertung vor. Für das Jahr 2014 betrug die bereinigte Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern 6 Prozent.

2. Wie bewertet die Bundesregierung die Aussage im Evaluationsbericht (EvB, Seite 12 und Seite 108), dass besonders unternehmensseitig Unklarheiten hinsichtlich der Definition von „gleichen“ und „gleichwertigen“ Tätigkeiten bestehen, und wird die Bundesregierung die Feststellung von „gleicher“ und „gleichwertiger“ Arbeit präzisieren, wie es die EU-Kommission und auch der Evaluationsbericht empfiehlt (EvB, S. 50)?

Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung hat in ihrer Stellungnahme zum Evaluationsbericht die Notwendigkeit unterstrichen, die Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes und seiner Instrumente weiter zu erhöhen. Das BMFSFJ wird insbesondere erläuternde Materialien zur Präzisierung von Begriffen des Allgemeinen Teils des Gesetzes, zum Beispiel zum Entgeltbegriff, aber auch zum Begriff der „Gleichwertigkeit“ bereitstellen.

3. Wie bewertet die Bundesregierung das Evaluationsergebnis, dass die Auskunft zu dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt eines oder einer Beschäftigten des anderen Geschlechts nicht genügend Anhaltspunkte bezüglich einer Diskriminierung erbringt (vgl. EvB, S. 58), und ist geplant, hier gesetzliche Änderungen vorzunehmen?

Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung hat in ihrer Stellungnahme zum Evaluationsbericht festgelegt, die zentrale Rolle des Auskunftsanspruches sowie Vorschläge zur kon-

kreten Vereinfachung und Verbesserung des Auskunftsverfahrens zu überprüfen. Diese Prüfung ist noch nicht abgeschlossen.

4. Wie bewertet die Bundesregierung den evaluierten Befund, dass mehr als zwei Drittel der befragten Beschäftigten angeben, vom Arbeitgeber nicht über den Auskunftsanspruch informiert worden zu sein (vgl. EvB S. 87), und was wird getan, um dies zu ändern?

Die Bundesregierung weist darauf hin, dass die Befragungen im Rahmen der Erstellung des Evaluationsgutachtens zu einem sehr frühen Zeitpunkt stattgefunden haben. Das Evaluationsgutachten kann vor dem Hintergrund der kurzen Wirkungszeit des Entgelttransparenzgesetzes nur erste Hinweise in Bezug auf Wirkung und Wirksamkeit des Gesetzes sowie für weitere erforderliche Schritte geben.

Darüber hinaus stellt das BMFSFJ bereits ein umfangreiches Informations- und Beratungsangebot in digitaler und gedruckter Form bereit. Das BMFSFJ bietet neben Informationen zu den gesetzlichen Regelungen auch zielgruppenspezifisches Informationsmaterial für Arbeitgeber, Interessenvertretungen und Beschäftigte an. Die Bundesregierung hat in ihrer Stellungnahme zum Evaluationsgutachten angekündigt, diese Materialien gezielt weiterzuentwickeln, um die Bekanntheit des Gesetzes zielgruppengerecht zu erhöhen und die Rechtsanwendung zu erleichtern.

5. Ist es nach Ansicht der Bundesregierung für die Entgelttransparenz hinderlich, dass die Anfragen in den allermeisten Fällen durch die Arbeitgebenden bearbeitet werden und die Auskunftsverlangen dadurch nicht mehr anonym bleiben, und könnte diese Tatsache nach Ansicht der Bundesregierung Beschäftigte davon abhalten, von ihrem Auskunftsanspruch Gebrauch zu machen, wie in der Stellungnahme des DGB auf Seite 3 zu lesen ist?

Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung hat die allgemein im Arbeitsleben bestehende Gefahr gesehen, dass Beschäftigte, die ihre Rechte in Anspruch nehmen, Benachteiligungen ausgesetzt sein könnten. Daher wurde zum Schutz der Beschäftigten ausdrücklich in § 9 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) ein Maßregelungsverbot verankert. Danach darf der Arbeitgeber Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz benachteiligen.

6. Wie bewertet die Bundesregierung das Ergebnis des Evaluationsberichts, dass in fast der Hälfte der betroffenen Betriebe (43 Prozent) bislang noch kein konkretes Verfahren für den Fall einer Auskunftsanfrage festgelegt wurde (vgl. EvB S. 89), und wie wird die Bundesregierung darauf reagieren?

Die Bundesregierung weist darauf hin, dass die Befragungen im Rahmen der Erstellung des Evaluationsgutachtens zu einem sehr frühen Zeitpunkt stattgefunden haben.

Das Entgelttransparenzgesetz legt selbst Vorgaben für die Beantwortung von Auskunftsansprüchen fest. Es ist im Übrigen davon auszugehen, dass mit Eingang erster Auskunftersuchen bei Betriebs- bzw. Personalrat oder Arbeitgeber auch Entscheidungen über Zuständigkeiten im Sinne der §§ 14, 15 EntgTranspG getroffen werden.

7. Wie bewertet die Bundesregierung das Evaluationsergebnis, dass auf die Frage, ob sich „Auffälligkeiten“ aus der Auskunft ergeben haben, aus Sicht der Unternehmen bei Auskünften (fast) keine „Auffälligkeiten“ zutage traten, rund die Hälfte der betroffenen Beschäftigten dagegen solche „Auffälligkeiten“ wahrnahm (vgl. EvB S. 89), und wie sollen solche Diskrepanzen zukünftig vermieden werden?

Die unterschiedlichen Befragungsergebnisse lassen sich zum einen auf die unterschiedliche Stichprobenerhebung bei der Befragungsgruppe „Unternehmen“ und der Befragungsgruppe „Beschäftigte“ zurückführen. Die im Rahmen der Evaluation befragten Beschäftigten arbeiteten nicht in den befragten Unternehmen, sodass sich die Rückmeldungen beider Befragungsgruppen nicht auf dieselben Auskunftsansprüche und ihre Auswirkungen beziehen. Zum anderen weisen die Ergebnisse auf die unterschiedlichen Perspektiven der Befragten hin. Aus Unternehmensperspektive werden möglicherweise die Antworten zu den Auskunftsansprüchen anders interpretiert als aus Beschäftigten-sicht. Insofern sprechen Unternehmen ggf. erst später von „Auffälligkeiten“ als Beschäftigte, die unmittelbar und subjektiv von der Antwort des Arbeitgebers betroffen sind. Solche Diskrepanzen können in Befragungen kaum vermieden werden.

8. Wie bewertet die Bundesregierung das Ergebnis des Evaluationsberichts, dass sich die Folgen der Auskunftsergebnisse bei solchen Auffälligkeiten in den meisten Fällen auf eine Beratung durch den Betriebsrat oder Personalrat (13 Prozent), eine Anpassung der Funktionsbeschreibung bzw. Stellenbeschreibung (10 Prozent) oder ein Personalgespräch (9 Prozent) beschränkten (vgl. EvB S. 89)?
9. Wie bewertet die Bundesregierung das Evaluationsergebnis, dass aufgrund eines Auskunftsergebnisses nur äußerst selten eine Anpassung des Gehaltes (7 Prozent) oder der Entgeltregelungen (6 Prozent) stattfand (vgl. EvB S. 89)?

Die Fragen Nr. 8 und Nr. 9 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Ergebnisse aus der Evaluation zeigen, dass der Auskunftsanspruch helfen kann, Unterschiede in der Vergütung zwischen der anfragenden Person und der Vergleichsgruppe aufzudecken. Diese Unterschiede müssen nicht zwingend eine geschlechtsbezogene Benachteiligung darstellen, sondern können andere Ursachen haben. Die daraus resultierenden Maßnahmen, wie Beratungen durch den Betriebs- oder Personalrat, Personalgespräche, die Anpassung von Stellenbeschreibungen oder von Entgeltregelungen, spiegeln insofern die verschiedenen betrieblichen Möglichkeiten wieder, auf Auffälligkeiten im jeweiligen Einzelfall ursachenadäquat zu reagieren.

10. Wie bewertet die Bundesregierung das Evaluationsergebnis, nach dem ggf. nur so wenig Beschäftigte Auskunft verlangen, da das Entgelttransparenzgesetz keine klare Regelung enthält, welche Rechte aus den mit den der Auskunft erfragten Informationen abgeleitet werden können bzw. welche Folgen eine nicht, unvollständig oder fehlerhaft erteilte Auskunft nach sich zieht (vgl. EvB S. 126)?

Die Inanspruchnahme des Auskunftsanspruches kann aufgrund einer Vielzahl von Faktoren unterbleiben. Maßgeblich muss hier auch die kurze Wirkungszeit des Entgelttransparenzgesetzes berücksichtigt werden. Zum Zeitpunkt der Befragungen für das Evaluationsgutachten konnte der Auskunftsanspruch erst

knapp ein Jahr gestellt werden. Insofern könnte bereits dieser kurze Zeitraum und die damit einhergehende Unkenntnis über den Auskunftsanspruch ein Grund für die geringe Inanspruchnahme des Auskunftsanspruches gewesen sein. Die Bundesregierung wird daher die Anwendung des Auskunftsanspruches durch die Bereitstellung von Informations- und Beratungsangeboten weiter gezielt unterstützen und dadurch auch die Bekanntheit des Auskunftsanspruches stärken.

11. Wird die Bundesregierung Konsequenzen aus der Feststellung des Evaluationsberichts ziehen, dass es einer Beseitigung von Unklarheiten im Rahmen der Beweislastregelung des § 15 Absatz 5 EntgTransG bedarf (vgl. EvB S. 126) bedarf?

Wenn ja, welche?

Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung hat sich in ihrer Stellungnahme zu den Evaluationsergebnissen und Handlungsempfehlungen (vgl. Bundestagsdrucksache 19/11470) dazu verpflichtet, dass sie alle Handlungsempfehlungen auswerten wird. Diese Auswertung ist noch nicht abgeschlossen.

12. Wird die Bundesregierung die im Evaluationsbericht empfohlenen Klarstellungen zur Durchsetzung des in § 3 und § 7 EntgTransG festgeschriebenen Entgeltgleichheitsgebots umsetzen (vgl. EvB S. 126)?

Wenn nein, warum nicht?

§ 3 und § 7 EntgTranspG schreiben eindeutig und transparent das Gebot der Entgeltgleichheit für gleiche oder gleichwertige Arbeit fest. Im Falle einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung werden alle Ansprüche – wie auch bisher – über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) reguliert.

13. Wie bewertet die Bundesregierung die Schlussfolgerung des Evaluationsgutachtens, dass ein individuell geltend zu machendes Recht zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit nicht optimal geeignet sei, und wird sie daraus Konsequenzen ziehen (vgl. EvB S. 124)?

Wenn ja, welche?

Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung hat sich in ihrer Stellungnahme dazu verpflichtet, die zentrale Rolle des Auskunftsanspruches sowie Vorschläge zur konkreten Vereinfachung und Verbesserung des Auskunftsverfahrens zu prüfen, auch unter Berücksichtigung der Erfahrungen anderer europäischer Staaten mit vergleichbaren Regelungen. Diese Prüfung ist noch nicht abgeschlossen.

14. Wie bewertet die Bundesregierung das Evaluationsergebnis, dass nur 45 Prozent der befragten Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten seit Inkrafttreten des EntgTranspG nach eigenen Angaben eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen vorgenommen haben und weitere 7 Prozent es planen (vgl. EvB S. 94), und wird die Bundesregierung aufgrund dieser Tatsache die Überprüfung verpflichtend machen?

Wenn nein, warum nicht, zumal ein Viertel der Unternehmen einräumt, keine Überprüfung vorzunehmen, weil es an einer gesetzlichen Verpflichtung fehlt (vgl. EvB S. 97)?

Die Bundesregierung bewertet das Engagement der Unternehmen, Entgeltstrukturen auf geschlechterspezifische Ungleichheiten zu analysieren, als positiv; 45 Prozent der Unternehmen sind der gesetzlichen Aufforderung gefolgt. Zudem haben mehr als 43 Prozent der Unternehmen mit 201 bis 500 Beschäftigten eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen vorgenommen sowie 25 Prozent der befragten Arbeitgeber im öffentlichen Dienst, obwohl sie durch das Gesetz nicht ausdrücklich dazu aufgefordert werden.

Um Arbeitgeber bei der Durchführung betrieblicher Prüfverfahren unter Berücksichtigung der Vorgaben des Entgelttransparenzgesetzes weiter zu unterstützen, werden mit Förderung des BMFSFJ auf der Webseite <https://www.fpi-lab.org/wirtschaft/fpi-tool-compass/> detaillierte Informationen zu den verfügbaren Instrumenten für betriebliche Prüfverfahren bereitgestellt (sogenannter Tool-Compass). Zudem wird die Bundesregierung den Vorschlag aus dem Evaluationsgutachten prüfen, inwiefern Anreize geeignet sind, die Bereitschaft zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren weiter zu steigern.

15. Wie beurteilt die Bundesregierung das Ergebnis des Evaluationsberichts, dass neun von zehn der Unternehmen, die eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen durchgeführt haben, ein selbst entwickeltes Prüfverfahren nutzen und externe Prüfverfahren, die eine mittelbare und unmittelbare Diskriminierung zuverlässig offenlegen, nur wenigen bekannt waren (vgl. EvB S. 95), und wird die Bundesregierung deshalb eine Zertifizierung der Prüfverfahren verbindlich machen?

Wenn nein, warum nicht?

Arbeitgeber, die ein betriebliches Prüfverfahren durchführen, sind bei der Wahl des Instrumentes grundsätzlich frei. Der Umstand, dass Arbeitgeber dafür branchen- oder unternehmensangepasste Instrumente und Verfahren einsetzen, bedeutet nicht, dass diese per se ungeeignet wären, unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung offen zu legen.

Für Betroffene will die Bundesregierung zudem bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gezielte Beratungs- und Unterstützungsangebote schaffen sowie zertifizierte Prüfverfahren für Unternehmen anbieten.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage Nr. 14 verwiesen.

16. Kann sich die Bundesregierung Anreize für Unternehmen zur Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens vorstellen, wie etwa in Island, wo Unternehmen, die ein zertifiziertes Entgelt-Audit durchführen, vom Centre for Gender Equality ein „Equal Pay Symbol“ erhalten, das sie zu Werbezwecken verwenden können (vgl. EvB S. 61, 62, 130)?

Wenn nein, warum nicht?

Das BMFSFJ hat in europaweiter Ausschreibung ein Vergabeverfahren gestartet für ein Unternehmensprogramm „Unternehmen stärken – Entgeltgleichheit

zwischen Frauen und Männern fördern“. Teil des beabsichtigten Auftrages ist die Entwicklung und Durchführung eines Labels zur Auszeichnung fairer, geschlechtergerechter Unternehmen. Das Unternehmensprogramm soll Mitte des Jahres 2020 starten.

17. Wie beurteilt die Bundesregierung Maßnahmen, um Diskriminierungen im Entgeltsystem und in Entgeltpraktiken zu beseitigen, wie sie in Ländern wie Schweden oder Island angewendet werden, wo es verbindliche, geeignete Prüfverfahren gibt, die zusätzlich mit sogenannten Entgelt-Audit-Verfahren gekoppelt werden, die wiederum die Unternehmen verpflichten, in regelmäßigen Abständen ihre Entgeltpraktiken und Entgeltunterschiede zu bewerten und einen Maßnahmenplan zur Förderung der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen aufzustellen, der fortlaufend evaluiert wird – auch vor dem Hintergrund, dass das Evaluationsgutachten diesen von der EU-Kommission empfohlenen Ansatz eines Entgelt-Audits unterstützt (vgl. EvB S. 62, 130)?

Betriebliche Prüfverfahren oder Entgelt-Audit-Verfahren setzen darauf, ungerechtfertigte Entgeltunterschiede und mittelbare Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts für Arbeitgeber und Beschäftigte systematisch sichtbar zu machen, um damit gezielte Gegenmaßnahmen ergreifen zu können. Dies baut auf dem Gedanken auf, dass gerade mittelbare Entgeltdiskriminierung nicht auf individuellen Faktoren beruht, sondern auf strukturell angelegte Diskriminierungspotenziale zurückzuführen ist. Das BMFSFJ wird daher Arbeitgeber bei der Durchführung betrieblicher Prüfverfahren unter Berücksichtigung der Vorgaben des Entgelttransparenzgesetzes weiterhin unterstützen.

18. Wie beurteilt die Bundesregierung effektive Sanktionen, wie sie in Ländern wie Schweden oder Island existieren, wo Unternehmen bei Nichteinhaltung Bußgelder für jeden Tag drohen, an dem die Arbeitgebenden kein Entgelt-Audit durchführen (vgl. EvB S. 62, 130), und wird die Bundesregierung aufgrund der Ergebnisse des Evaluationsberichts Sanktionen einführen?

Wenn nein, warum nicht?

Über die Anwendung und Wirkung von Sanktionsmechanismen in Schweden und Island liegen der Bundesregierung keine Informationen vor. In Bezug auf die Einhaltung der Berichtspflichten nach dem Entgelttransparenzgesetz wird die Bundesregierung weiter beobachten, ob Arbeitgeber der Pflicht nachkommen und gegebenenfalls weitere Maßnahmen prüfen.

19. Wie bewertet die Bundesregierung den Hinweis, dass es selbst bei der Anwendung von Tarifverträgen Fälle gibt, wo wegen einer unzureichenden Berücksichtigung von Kenntnissen und Qualifikationen eine benachteiligende oder fehlerhafte Eingruppierung nicht ausgeschlossen werden kann (vgl. DGB Stellungnahme S. 13), und plant die Bundesregierung deshalb gesetzliche Änderungen?

Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung sieht Arbeitgeber, Tarifvertragsparteien und die betrieblichen Interessenvertretungen in der Pflicht, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern mitzuwirken (§ 6 Abs. 1 Satz 1 EntgTranspG). Im Falle einer benachteiligenden fehlerhaften Eingruppierung steht dem Betriebsrat ein Zustimmungsverweigerungsrecht zur Seite, wenn die personelle Maßnahme ge-

gen das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstößt (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)).

20. Sieht die Bundesregierung für die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes Überprüfungsbedarf, etwa wenn es darum geht, frauenspezifischen Ausfallzeiten wegen der Übernahme von Familienaufgaben auch bei den Erfahrungsstufen und Stufenlaufzeiten zu berücksichtigen (vgl. Stellungnahme der dbb Bundesfrauenvertretung, S. 5)?

Wenn nein, warum nicht?

Für den Bereich, in dem der Bund Tarifvertragspartei ist, beabsichtigt die Bundesregierung, die Auswirkungen der bestehenden Regelung in § 17 Absatz 3 TVöD auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, unter Einbeziehung möglicher unterschiedlicher Auswirkungen einer eventuellen künftigen Änderung, auch vor dem Hintergrund des in § 18 Abs. 1 Nr. 5 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) verankerten Verbotes der Beeinträchtigung der beruflichen Entwicklung wegen Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten und der Regelungen zur Stufenfestsetzung für den Bereich der Beamtinnen und Beamten in § 28 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG), ergebnisoffen zu überprüfen.

21. Wie beurteilt die Bundesregierung das Ergebnis des Evaluationsberichts, dass lediglich 44 Prozent der befragten lageberichtspflichtigen Unternehmen angegeben haben, im Befragungszeitraum einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit gemäß den §§ 21 f. EntgTranspG erstellt zu haben, zumal eine Evaluationsstichprobe nahelegt, dass lediglich 20 Prozent der Unternehmen einen solchen Bericht vorweisen konnten (vgl. EvB S. 127, S. 101), und wird die Bundesregierung gesetzlich darauf reagieren?

Wenn ja, in welcher Form?

Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung wird die Einhaltung der Berichtspflicht weiter beobachten und gegebenenfalls weitere Maßnahmen prüfen.

22. Plant die Bundesregierung, eine beispielhafte Mustervorlage des Gesetzgebers mit exemplarischen Informationen über Inhalt und Länge des Berichts vorzugeben, um so vergleichbare Informationen zu bekommen, wie es die Unternehmen wünschen und der Evaluationsbericht empfiehlt (vgl. EvB S. 103)?

Wenn nein, warum nicht?

Das BMFSFJ wird noch in diesem Jahr Informationsmaterial für Unternehmen bereitstellen, um im Hinblick auf die Berichte nach § 21 EntgTranspG die Rechtsanwendung zu vereinfachen sowie die Berichtsqualität und die Vergleichbarkeit zu erhöhen. Damit werden auch denjenigen Unternehmen, die im Jahr 2021 ihren zweiten Bericht nach § 21 EntgTranspG vorlegen müssen (nicht tarifgebundene oder -anwendende Arbeitgeber, vgl. § 22 Abs. 2 EntgTranspG), entsprechende Hilfsmittel zur Verfügung stehen.

23. Wie bewertet die Bundesregierung den Hinweis, dass Deutschland nach Ansicht der Fragesteller mit Blick auf die Berichtspflicht im internationalen Ländervergleich hinterherhinkt, denn die Berichtspflicht ist innerhalb der EU-Staaten das am weitesten verbreitete Instrument zur Förderung von Entgeltgleichheit, und Länder wie Island, Schweden, Belgien, Litauen, Finnland, Großbritannien und Österreich machen mit ihr erfolgreiche Fortschritte hin zur Entgeltgleichheit (vgl. EvB S. 65 ff.), und wird sie gesetzlich darauf reagieren?

Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung beobachtet weiter die rechtliche Entwicklung zur Lohntransparenz in anderen Staaten, darunter auch die Ausgestaltung gesetzlicher Berichtspflichten für Unternehmen. Entsprechende Regelungen anderer Staaten sind zum überwiegenden Teil jüngerer Datums; erste Auswertungen finden derzeit statt.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.