

# ***Verschärfung des Entgelttransparenzgesetzes ist falsche Weichenstellung***

**Stellungnahme zum Antrag der Fraktion DIE LINKE BT-Drs. 19/1005 Lohn-diskriminierung von Frauen beenden – Equal Pay durchsetzen und zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN BT-Drs. 19/1192 Entgelt-diskriminierung verhindern – Verbandsklagerecht einführen**

11. März 2019

## ***Zusammenfassung***

Gleiche Arbeit beim gleichen Arbeitgeber wird gleich bezahlt: Leisten Frauen beim gleichen Arbeitgeber die gleiche Arbeit wie ein Mann, dann werden sie auch gleich entlohnt. Insbesondere tarifvertraglich geregelte Entgeltsysteme gewährleisten die gleiche Bezahlung bei gleicher Arbeit.

Deutschland gehört mit einer bereinigten Entgeltlücke von 2,3 - 5,8 Prozent zu den Staaten mit den geringsten Entgeltunterschieden zwischen den Geschlechtern. Bei Berücksichtigung umfassenderer Daten zu lohnrelevanten Merkmalen dürfte er sogar noch geringer ausfallen.

Um die Einkommensgleichheit zwischen Männern und Frauen weiter zu fördern, ist es wichtig, dass mehr Frauen Berufe mit besseren Einkommensaussichten ergreifen, häufiger in Vollzeit arbeiten können und ihre Erwerbstätigkeit weniger lange unterbrechen.

Das Entgelttransparenzgesetz rief insbesondere im Rahmen der Implementierung erhebliche Belastungen für die Unternehmen hervor. Insbesondere greifen die Verfahren für tarifanwende Arbeitgeber zu kurz. Die geringen Anwendungsfälle belegen schon heute, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschlands Betrieben mit ihren Arbeitsbedingungen und ihren Löhnen zufrieden sind. Deshalb sollten tarifanwende Arbeitgeber

komplett aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes herausgenommen werden.

Weitere Verschärfungen im Entgelttransparenzgesetz wären somit die falsche Weichenstellung, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen und die Tarifautonomie. Ganz sicher wären sie ein falsches Zeichen für die erfolgreiche Sozialpartnerschaft in Deutschland. Die Arbeitgeber haben auch als Sozialpartner umfassende Maßnahmen zur Verbesserung von Karriere- und Erwerbsaussichten von Frauen durchgeführt.

Verbands- oder Gruppenklagen sind ein Fremdkörper im deutschen Prozess- und Verfahrensrecht. Die persönliche Betroffenheit des Rechtsträgers sollte zwingende Voraussetzung für ein Klagerecht bleiben.



## **Im Einzelnen**

### **I. Antrag der Fraktion DIE LINKE BT-Drs. 19/1005**

#### **Fakten statt Zerrbilder zur Lohnlücke**

Deutschland wird mit einer Lohnlücke von 21 % eine Schlussposition im europäischen Vergleich in Sachen Entgeltgleichheit attestiert. Diese Zahl hatte in der Vergangenheit und wird im Umfeld des „Equal pay day“ eine hohe mediale Aufmerksamkeit erfahren. Zu Unrecht! Diese durchschnittliche Lohndifferenz enthält keinerlei Informationen darüber, ob Frauen und Männer bei der Entlohnung wirklich ungleich behandelt werden.

Um eine faktenbasierte Debatte zum Thema Entgeltdiskriminierung führen zu können, ist es notwendig, Frauen und Männer miteinander zu vergleichen, die über die gleichen arbeitsmarktrelevanten Charakteristika verfügen und bei demselben Arbeitgeber die gleiche Tätigkeit ausüben. Daher ist nur die bereinigte Entgeltlücke aussagekräftig, weil sie einen präziseren Vergleich der Löhne von Frauen und Männern mit ähnlichen personen- und tätigkeitsbezogenen Merkmalen herstellt und insofern auch den Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder „gleichwertiger“ Arbeit besser zum Ausdruck bringt. Diese bereinigte Lohnlücke liegt bei 2,3 – 5,8 %. Selbst dieser statistische Wert kann nach Aussage der Forschungsinstitute nicht mit Diskriminierung in Unternehmen gleichgesetzt werden. Danach hat Deutschland eine der geringsten Lohnlücken in Europa. Der bereinigte Lohnunterschied ist zudem rückläufig.

Würden noch umfassendere Daten zur Bestimmung der Lohnlücke herangezogen, wie etwa zur unterschiedlichen Partizipation von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und/oder zu individuellen Risikoeinstellungen sowie Verhandlungsstrategien, dürften die bereinigten Entgeltunterschiede noch geringer ausfallen.

#### **Schwellenwert für Auskunftsanspruch erhöhen**

Die Einführung eines Schwellenwerts von 200 Beschäftigten beim Auskunftsanspruch ist zu

begrüßen. Im Gegensatz zum Antrag der Fraktion DIE LINKE, den Schwellenwert abzuschaffen, sollte die Grenze auf 500 Beschäftigte erhöht werden. Das entspräche der Vereinbarung im Koalitionsvertrag und würde mittelständische Unternehmen entlasten. Gerade vor dem Hintergrund, dass das Gesetz Aufwand und Bürokratie verursacht und an den wahren Ursachen für Einkommensunterschiede nicht ansetzt, wäre eine Belastung kleinerer Unternehmen unverhältnismäßig.

#### **Schwellenwert und Freiwilligkeit für betriebliche Prüfverfahren beibehalten**

Die Freiwilligkeit des Prüfverfahren und das Wahlrecht, dass der Arbeitgeber bei den Analysemethoden und Arbeitsbewertungsverfahren hat, sind richtig und mit Bedacht im Entgelttransparenzgesetz geregelt. Der Antrag der Fraktion DIE LINKE, die einen deutlich geringeren Schwellenwert, eine Pflicht zu Prüfverfahren und eine deutliche Ausweitung der Befugnisse der Antidiskriminierungsstelle (ADS) fordern, sind abzulehnen.

Prüfverfahren sind hoch arbeitsaufwendig und teuer, da die betriebsindividuellen Entgeltstrukturen jeweils in einem extern vorgegebenen Berechnungssystem abgebildet werden und dabei alle Daten verwendet werden müssen, die bei der Lohnbemessung berücksichtigt worden sind, im Abrechnungssystem des Unternehmens aber nicht zwingend enthalten sind, wie z. B. Sachleistungen. Wenn das Entgeltanalyseinstrument nicht die identischen Entgeltstrukturdaten vorsieht, wie sie der Arbeitgeber einpflegt, muss dies quasi per Hand nachgetragen werden. Der Schutz von kleinen und mittleren Unternehmen vor diesem Aufwand ist mehr als gerechtfertigt, zumal auch Zahlen zur Lohnlücke keinerlei Anlass für die Verschärfung der Regelung bieten.

Die Überprüfung von Tarifverträgen im Rahmen der Prüfverfahren ist Ausdruck des Versuchs einer zunehmenden staatlichen Einflussnahme auf die Lohnfestsetzung. Sie kommt einer weitreichenden Inhaltskontrolle bis hin zur Tarifizensur gleich. Die Bewertung von Arbeit ist ureigene Aufgabe der Tarifvertragsparteien in den jeweiligen Branchen, nicht der Politik.



Weitergehende Kontrollrechte für die ADS oder die verbindliche Nutzung des eg-check wären daher nicht sachgerecht.

Die Aufforderung zu Entgeltprüfverfahren ist auch ohne die Verpflichtung ein Konjunkturprogramm für Unternehmens- und Personalberatungen, ohne deren Unterstützung mit entsprechender Informationstechnik bei der Analyse sowie deren Beratung bei der Auswertung der Ergebnisse die Durchführung eines Prüfverfahrens für Unternehmen in aller Regel nicht zu bewerkstelligen sein wird.

### **Neue Einigungsstelle verfehlt**

Die Einrichtung einer Einigungsstelle für Fälle von Entgeltdifferenzen ist verfehlt und schafft neue Bürokratie. Entgelttransparenz darf nicht zum Beschäftigungsprogramm für Betriebsräte werden. Im Ergebnis bedeutete die Ausweitung der Rechte des Betriebsrats zusätzliche Reglementierung, Bürokratisierung und Verteuerung der Betriebsverfassung.

Die Ausweitung der Rechte der Einigungsstelle dahingehend, vorläufige tarifvertragliche Regelungen zu erwirken, stellt einen Systembruch und einen gefährlichen Eingriff in die Tarifautonomie dar.

### **ADS ist keine Wächterin über Sozialpartner**

Tarifverträgen kommt nach der Rechtsprechung des BAG eine Richtigkeitsgewähr zu. Die vereinbarten tariflichen Regelungen werden daher sowohl den Interessen der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber gerecht. Die Ausweitung der Kontrollrechte der ADS, insbesondere die Eröffnung des Gerichtswegs, bedeutete einen massiven Eingriff in die Tarifautonomie.

### **Verbandsklagerecht ist atypisch**

Verbandsklagen sind ein Fremdkörper im deutschen Prozess- und Verfahrensrecht. Das Verfahrensrecht wird durch das Prinzip des individuellen Rechtsschutzes geprägt, das Ausfluss des Persönlichkeitsrechts ist. Die persönliche Betroffenheit sollte zwingende Voraussetzung für ein Klagerecht bleiben. In Übereinstimmung mit dem Prinzip des

individuellen Rechtsschutzes kann den Interessen mehrerer Beteiligter einer Klage nach der ZPO bereits heute durch die Streitgenossenschaft oder Prozessverbindung ausreichend Rechnung getragen werden. Darüber hinaus besteht bei der Einführung von Verbandsklagerechten allgemein die Gefahr, sog. "Abmahnvereinen" ein neues Tätigkeitsfeld zu eröffnen.

### **Einführung von Sanktionen nicht geboten**

Bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot werden Beschäftigte schon heute ausreichend geschützt. Benachteiligte können die Beseitigung der Beeinträchtigung und des hieraus entstandenen Schadens inklusive einer Entschädigung verlangen. Daneben können sich Benachteiligte an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden, die sie bei der Rechtsdurchsetzung unterstützt.

Unternehmen würden unter Generalverdacht gestellt, wenn sie z. B. „automatisch“ Geldstrafen zahlen müssen, wenn Indizien für eine Diskriminierung der Geschlechter beim Entgelt bestehen. Nur eine Einzelfallprüfung kann zeigen, ob tatsächlich das Recht auf gleiches Entgelt verletzt wird, wie es der Individualrechtsschutz in Deutschland verlangt. Tatsächlich belegt die geringe Inanspruchnahme des Auskunftsanspruches, dass Arbeitnehmer in Deutschland mit ihren Arbeitsbedingungen/Löhnen zufrieden sind.

## **II. Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN BT-Drs. 19/1192**

### **Neue Klagemöglichkeit für Betriebsrat und Gewerkschaft atypisch**

Der Vorschlag der Fraktion von BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN, ein Klagerecht entsprechend § 23 BetrVG für Betriebsrat und Gewerkschaften einzuführen, ist abzulehnen. Kollektive Klagerechte sind Ausnahmen und durchbrechen den Grundgedanken des individuellen Rechtsschutzes. Bei der Klagemöglichkeit nach § 23 BetrVG handelt es sich um den Kernbestand des Betriebsverfassungsrechts. Diese Klagemöglichkeit muss daher allein dem Vorliegen der in § 23 BetrVG geregelten Tatbestände vorbehalten und auf die dortigen Tatbestände begrenzt bleiben.



### **Gruppenverfahren nicht geboten**

Der Gedanke des im deutschen Recht verankerten Individualrechtsschutzes steht auch der Einführung sogenannter Gruppenverfahren entgegen.

### **III. Ursachen für unterschiedliche Erwerbsverläufe von Frauen und Männern**

Das Entgelttransparenzgesetz setzt nicht an den Ursachen der Einkommensunterschiede an. Wissenschaftliche Untersuchungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung sowie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln bestätigen, dass der weit überwiegende Anteil des gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschieds auf Faktoren zurückzuführen ist, die in der persönlichen Erwerbsbiografie begründet liegen. Dazu zählen:

- **häufigere Erwerbsunterbrechungen**, vor allem aufgrund familiärer Verpflichtungen sowie falsche Anreize durch das Steuer- und Sozialversicherungsrecht.
- das **geringere Arbeitszeitvolumen** von Frauen: 2017 arbeiteten Frauen pro Woche durchschnittlich acht Stunden kürzer in einer Erwerbsbeschäftigung als Männer, was einer Arbeitszeitlücke von 22 % entspricht. Rund die Hälfte aller abhängig beschäftigten Frauen arbeiteten 2017 in Teilzeit und oft in geringem Stundenumfang. Die durchschnittliche Wochenstundenzahl teilzeitbeschäftigter Frauen in Deutschland lag 2017 bei 19,8 Stunden. Die hieraus resultierenden Unterbrechungen in der beruflichen Entwicklung und die damit einhergehende geringere Berufserfahrung können zu Verzögerungen bei beruflichen Karriere- und Verdienstaussichten führen.
- die **Berufswahl**: Frauen bevorzugen überwiegend Berufe und Branchen, in denen weniger gezahlt wird (z. B. Einzelhandel, Sozialberufe), während Männer stärker Berufe und Branchen mit höherer Bezahlung, wie z. B. Elektrotechnik, anstreben.

Der beträchtliche Unterschied bei der unbeeinigten Entgeltlücke zwischen West- und Ostdeutschland ist offenkundig nicht mit Entgeltsystemen, fehlender Entgelttransparenz oder gar Diskriminierung erklärbar, sondern mit einem unterschiedlich geprägten Berufswahl- und Erwerbsverhalten von Frauen und Männern in Ost und West.

### **Erwerbsbeteiligung von Frauen steigern**

Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen ist auch Voraussetzung dafür, dass Frauen stärker als bislang in höhere Funktionsebenen mit besseren Löhnen und Gehältern vordringen. Mit verschärften Regulierungen zur Entgelttransparenz verbessern sich weder die Rahmenbedingungen für Frauen im Erwerbsleben noch ihre Erwerbsbeteiligung und damit ihre Einkommensperspektive.

### **Frauen für neue Berufe gewinnen**

Einen Ansatzpunkt für Veränderungen gibt das traditionell stark eingeschränkte Berufswahlspektrum von Frauen, das erweitert werden sollte. Frauen können ihre Potenziale besser am Arbeitsmarkt einsetzen, wenn sie sich nicht nur auf klassisch „weibliche“ Berufsfelder konzentrieren, sondern vor Beginn einer beruflichen Ausbildung das gesamte Berufswahlspektrum in Betracht ziehen. Die Wirtschaft wirbt mit zahlreichen Initiativen um Frauen im technischen Bereich sowie in Forschung und Entwicklung. Aus diesem Grund unterstützen wir als Aktionspartnerin den Girls' Day und haben gemeinsam mit dem BDI die Initiative „MINT Zukunft schaffen“ gegründet.

### **Kinderbetreuung und Ganztagschulen qualitativ hochwertig ausbauen**

Die Kinderbetreuungsinfrastruktur muss zügig und qualitativ hochwertig weiter ausgebaut und bezahlbar gestaltet werden. Zu einem bedarfsdeckenden Angebot gehört vor allem die Anpassung der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen an die Bedürfnisse der Eltern.

Bessere Rahmenbedingungen, z. B. in Form von Ganztagschulen, sind eine wesentliche Voraussetzung, um Frauen, die dies wünschen, eine Vollzeitbeschäftigung oder eine vollzeitnahe Tätigkeit zu ermöglichen, den



Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen und somit den gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschied zu verringern.

### ***Betriebe garantieren Frauenförderung und Vereinbarkeit***

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels liegt es im Interesse der Unternehmen, gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu binden. Eine Vielzahl von Unternehmen wirbt bereits gezielt um Frauen und fördert ihre Mitarbeiterinnen, u. a. mit Entwicklungs- und Mentoringprogrammen. Gleichzeitig unterstützen Betriebe ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern und ihre Beschäftigten, die Angehörige pflegen. Dazu zählen vor allem Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit (z. B. Gleitzeit, Teilzeit), Flexibilisierung von Arbeitsorganisation (z. B. Home-Office, mobiles Arbeiten) oder auch Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z. B. Ferienbetreuung, Belegplätze in Kitas, Betriebskitas). Weitere Beispiele betrieblichen Engagements sind Eltern-Kind-Arbeitszimmer im Betrieb, Wiedereingliederungsprogramme nach Auszeiten, Jobsharing (auch bei Führungskräften) oder bei der Vermittlung von familienunterstützenden, haushaltsnahen Dienstleistungen.

Mit zahlreichen Initiativen und Aktivitäten setzen wir uns für die Verbreitung einer familienbewussten Personalpolitik ein, u. a. mit der BDA-Broschüre "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" mit über 50 guten Praxisbeispielen oder der Broschüre zu "Tarifpolitik für familienbewusste Arbeitszeiten".

### ***Fehlanreize im Steuer- und Sozialrecht abbauen***

Negative Wirkungen auf die Berufstätigkeit und damit auf die Einkommenschancen von Frauen gehen insbesondere von ehebezogenen Leistungen aus: der beitragsfreien Mitversicherung von Ehepartnern in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung oder der Steuerklassenkombination III+V.

### **Ansprechpartner:**

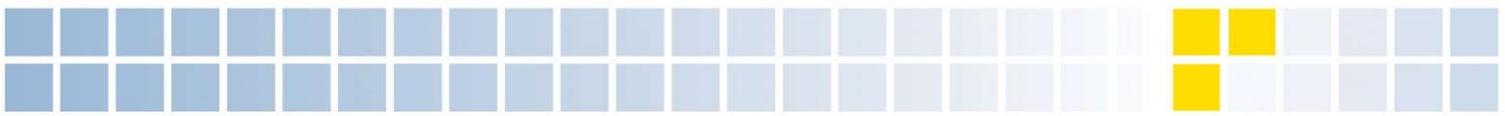
#### **BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

#### **Arbeits- und Tarifrecht**

T +49 30 2033-1219

[arbeitsrecht@arbeitgeber.de](mailto:arbeitsrecht@arbeitgeber.de)



Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.