

Deutscher Bundestag  
Ausschuss f. Familie,  
Senioren, Frauen u. Jugend  
Ausschussdrucksache  
**19(13)37g**

## Stellungnahme

---

zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Lohndiskriminierung von Frauen beenden – Equal Pay durchsetzen“ (BT-Drucksache 19/1005) sowie zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Entgeltdiskriminierung verhindern – Verbandsklagerecht einführen“ (BT-Drucksache 19/1192)



## I. Einleitung

---

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels. Insgesamt erwirtschaften in Deutschland 300.000 Einzelhandelsunternehmen mit drei Millionen Beschäftigten an 450.000 Standorten einen Umsatz von 525 Milliarden Euro jährlich.

Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) ist im Juli 2017 in Kraft getreten. Aufgrund einer Übergangsregelung griff der darin enthaltene Auskunftsanspruch für Beschäftigte aber erstmals Anfang 2018. Die geringe Anzahl an Auskunftsansprüchen in der Praxis zeigt nun, dass die Arbeitnehmer mit ihrem Entgelt überwiegend zufrieden sind. Die Belastungen für die Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Einführung des Gesetzes waren daher bereits unverhältnismäßig hoch. Weitere verschärfende Regulierungen im EntgTranspG würden die Arbeitgeber mit noch mehr Bürokratie belasten und sind daher strikt abzulehnen.

## II. Grundsätzliche Position des HDE

---

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag die sog. „unbereinigte Entgeltlücke“ zwischen Frauen und Männern im Jahr 2018 in Deutschland bei 21 % (Pressemitteilung Nr. 098 vom 14.03.2019). Nahezu alle wissenschaftlichen Forschungen haben jedoch gezeigt, dass der ganz überwiegende Anteil dieser sog. „unbereinigten Entgeltlücke“ auf strukturelle Faktoren wie häufigere familiär bedingte Erwerbsunterbrechungen von Frauen, falsche Anreize durch das Steuer- und Sozialversicherungsrecht, ein geringeres Arbeitszeitvolumen in Form von Teilzeit sowie insbesondere das typische Berufswahlverhalten von Frauen zurückzuführen ist. Es handelt sich hier also nicht um ein Problem fehlender Entgelttransparenz. Dies bestätigt sich auch, wenn man sich die regionalen Unterschiede innerhalb Deutschlands bei der Entgeltdifferenz zwischen den Geschlechtern anschaut. Bemerkenswert ist insbesondere der beträchtliche Unterschied bei der statistischen Entgeltlücke zwischen dem früheren Bundesgebiet (22 %) und den neuen Ländern (7 %). Dieser Unterschied ist offenkundig nicht mit Entgeltsystemen erklärbar. Denn die Entgeltsysteme – tarifliche und betriebliche – unterscheiden sich nicht. Grund ist vielmehr vor allem, dass das partnerschaftliche Zusammenleben von Frauen und Männern im früheren Bundesgebiet nach wie vor stärker durch die sog. „Alleinverdiener-Ehe“ geprägt sein dürfte. Mithin handelt es sich um kulturelle Unterschiede, die im hoch persönlichen Bereich der Menschen verankert sind.

Die nach Berücksichtigung dieser strukturellen Faktoren verbleibende sog. „bereinigte Entgeltlücke“ zwischen Frauen und Männern betrug im Jahr 2018 nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lediglich etwa 6 %. Das Statistische Bundesamt weist in seiner Veröffentlichung (s. o.) aber ausdrücklich darauf hin, dass es sich dabei lediglich um eine Obergrenze handelt und dass davon auszugehen sei, dass die Unterschiede noch geringer ausfallen würden, wenn weitere Informationen über lohnrelevante Einflussfaktoren für die Analyse zur Verfügung gestanden hätten, vor allem Angaben zu Erwerbsunterbrechungen. So verwundert es auch wenig, dass weitere wissenschaftliche Studien existieren, die zum Teil von einer deutlich geringeren „bereinigten Entgeltlücke“ ausgehen als das Statistische Bundesamt. Hinzu kommt, dass auch die „bereinigte Entgeltlücke“ nicht automatisch mit Entgeltdiskriminierung gleichzusetzen ist. Vielmehr kann diese Differenz aktuell wissenschaftlich lediglich noch keiner weiteren Ursache zugeordnet werden. Ein Erklärungsansatz könnte beispiels-



weise eine unterschiedliche Prioritätensetzung von Frauen und Männern in Gehaltsverhandlungen sein. Während Frauen eher Zugeständnisse bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreichen wollen, könnten Männer stärker an einer Einkommensoptimierung interessiert sein.

Die in den Anträgen der Fraktionen DIE LINKE (BT-Drucksache 19/1005) sowie der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drucksache 19/1192) vorgeschlagenen verschärfenden Regulierungen führen für Arbeitgeber allesamt zu einem weiteren Zuwachs an Bürokratie und Kosten. Vor dem Hintergrund, dass das EntgTranspG an seinem Ziel, den Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern zu verringern, vorbeigeht, ist dies nicht gerechtfertigt. Verwunderlich ist auch, dass in der öffentlichen Debatte zumeist ausschließlich die höhere „unbereinigte Entgeltlücke“ diskutiert wird, obwohl es sachlich eigentlich geboten wäre, verstärkt die viel aussagekräftigere „bereinigte Entgeltlücke“ in den Blick zu nehmen und damit an der Beseitigung der wahren Ursachen für den Entgeltunterschied zwischen den Geschlechtern zu arbeiten.

Anstatt über noch mehr Regulierung im EntgTranspG zu diskutieren, sollten daher insbesondere die folgenden Fragen für die Zukunft in den Blick genommen werden:

- Wie kann die Erwerbsbeteiligung von Frauen zugunsten besserer Karriere- und Verdienstchancen gesteigert werden?
- Wie kann das Berufswahlspektrum von Frauen so erweitert werden, dass auch bisherige männerdominierte Berufe stärker gewählt werden?
- Wie kann die Kinderbetreuungsinfrastruktur optimiert werden?
- Wie kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden?
- Wie können Fehlanreize im Steuer- und Sozialversicherungsrecht abgebaut werden?

Im Übrigen zeigt die bislang geringe Inanspruchnahme des mit dem neuen EntgTranspG eingeführten Auskunftsanspruchs Anfang 2018 über die gesamte Privatwirtschaft hinweg, dass die Beschäftigten in Deutschland mit ihrer Einkommenssituation aktuell recht zufrieden sind. Das verwundert wenig, insbesondere wenn man die gute gesamtwirtschaftliche Situation im Jahr 2018 in Deutschland betrachtet. Allerdings ist auch zu bedenken, dass es vermehrt Hinweise darauf gibt, dass sich die Konjunktur zeitnah eintrüben könnte und damit möglicherweise auch die subjektive Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem eigenen Entgelt wieder sinkt. Dies dürfte insbesondere dann der Fall sein, wenn aufgrund einer schwächeren Konjunktur auch die Tarifabschlüsse geringer ausfallen. Eine sichere Prognose darüber, in welchem Maß die Beschäftigten zukünftig den bestehenden Auskunftsanspruch geltend machen werden, ist zum jetzigen Zeitpunkt also nicht möglich. Es könnte daher durchaus sein, dass die Anzahl der Auskunftsansprüche in den nächsten Jahren noch deutlich ansteigt. Zu bedenken ist ja auch, dass der Auskunftsanspruch erst seit rund einem Jahr in Kraft ist und sich möglicherweise auch erst noch als Rechtsanspruch in der öffentlichen Wahrnehmung etablieren wird. Auch deshalb ist es somit nicht geboten, vorschnell eine Verschärfung der Regelung im EntgTranspG zu fordern. Denn es gilt Folgendes: Steigt die Anzahl der Auskunftsverlangen, steigt automatisch auch die bürokratische Belastung der Arbeitgeber durch die vermehrte Beantwortung der Anfragen.



## III. Im Einzelnen

---

### A. Antrag der Fraktion DIE LINKE „Lohndiskriminierung von Frauen beenden – Equal Pay durchsetzen“ (BT-Drucksache 19/1005)

#### Schwellenwert für den Auskunftsanspruch

Nach dem EntgTranspG besteht der Auskunftsanspruch für Beschäftigte heute in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber. Dieser Schwellenwert ist zu begrüßen, da kleinere Betriebe auf diese Weise vor erheblichen bürokratischen Mehrbelastungen geschützt werden, die sie zumeist dramatisch überfordern würden. Die von der Fraktion DIE LINKE geforderte Streichung des Schwellenwertes für den Auskunftsanspruch mit dem Ziel, dass fortan allen Beschäftigten unabhängig von der Größe des Betriebes ein Auskunftsanspruch zusteht, ist daher strikt abzulehnen. Stattdessen wäre es deutlich sinnvoller, den Schwellenwert entsprechend der damaligen Vereinbarung im Koalitionsvertrag auf 500 Beschäftigte im Betrieb anzuheben, um insbesondere auch mittlere Betriebe vor den zusätzlichen Bürokratiebelastungen durch Auskunftsansprüche zu schützen. Das gilt umso mehr, wenn man berücksichtigt, dass das EntgTranspG an den wahren Ursachen für den Entgeltunterschied gänzlich vorbeigeht (s. o.).

Hinzu kommt, dass für Tarifverträge in Deutschland eine Richtigkeitsgewähr gilt. Vor diesem Hintergrund müssten tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber grundsätzlich vom Auskunftsanspruch der Beschäftigten ausgenommen werden. Die im EntgTranspG angelegten Erleichterungen für tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber, beispielsweise bei der Beantwortung von Auskunftsverlangen, sind zwar wichtig, gehen aber nicht weit genug. Der Auskunftsanspruch ist insbesondere auch dort überflüssig, wo Arbeitgeber ein betriebliches Prüfverfahren bereits nach den Vorgaben des EntgTranspG freiwillig absolviert haben. Denn alles andere stellt eine unnötige Doppelüberprüfung dar und führt eher dazu, dass Arbeitgeber von der freiwilligen Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens nach dem EntgTranspG absehen. Schließlich müssen sie ungeachtet dessen weiterhin Auskunftsansprüche der Beschäftigten bearbeiten. Streng genommen ist der Auskunftsanspruch sogar bereits in allen Betrieben mit Betriebsrat überflüssig. So hat der Betriebsrat schließlich auch bereits heute über die Einhaltung der Regelungen zur Entgeltgleichheit zu wachen und die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern (§§ 75 Abs. 1, 80 Abs. 1 Nr. 2 a BetrVG). Ihm stehen dazu auch bereits heute umfassende Informations- und Einsichtsrechte zur Verfügung (§ 80 Abs. 1 Nr. 2 a und Abs. 2 Satz 1 sowie Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG).

#### Freiwilligkeit der betrieblichen Prüfverfahren

Es ist zu begrüßen, dass das EntgTranspG derzeit keine rechtliche Verpflichtung (aber einen gesetzlichen Appell) zur regelmäßigen Durchführung von betrieblichen Entgeltprüfverfahren für Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten enthält. So ist die Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens nach dem EntgTranspG für Arbeitgeber mit einem erheblichen bürokratischen Aufwand verbunden. Zu beachten ist insbesondere, dass Unternehmen in der Regel mehrere nebeneinander bestehende Entgeltsysteme anwenden. So werden in vielen Branchen – beispielsweise im Einzelhandel – Tarifverträge auf regionaler Ebene und nicht bundesweit abgeschlossen. Im Ergebnis wenden bundesweit agierende Unternehmen damit bis zu 16 verschiedene Tarifverträge an. Daneben erfolgt die übertarifliche Vergütung in der Regel durch eigenständige, zumeist vom Be-



etriebsrat mitbestimmte Vergütungssysteme. Hinzu kommen gesonderte Vergütungssysteme für außertariflich vergütete, leitende Angestellte. Die Zahl der pro Unternehmen zu überprüfenden Entgeltsysteme kann daher schnell recht hoch sein. Hinzu kommt, dass die Unternehmen aufgrund dieses erheblichen Aufwandes zu meist externe Beratungsunternehmen mit der Durchführung dieser aufwendigen Prüfverfahren beauftragen müssen. Dies verursacht zusätzlich auch noch erhebliche Kosten. Die Forderung eines gesetzlich verpflichtenden betrieblichen Entgeltüberprüfungsverfahrens, noch dazu auch für kleinere und mittlere Unternehmen ab 25 Beschäftigten, ist vor diesem Hintergrund vollkommen unverhältnismäßig und strikt abzulehnen. Zu bedenken ist auch, dass durch eine entsprechende Verpflichtung zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren weiterer Druck auf die ohnehin schon rückläufige Tarifbindung ausgeübt würde. So ließen sich die bürokratischen Belastungen für Arbeitgeber etwa dadurch reduzieren, dass bundesweit nur ein einheitliches Entgeltsystem im Unternehmen zur Anwendung käme. In vielen Branchen ginge das wegen der Regionalität der Tarifstrukturen nicht, so dass Unternehmen möglicherweise vorzugsweise bundesweit einheitliche eigene Entgeltsysteme außerhalb des Tarifsystems der Branche etablieren würden. Damit stellt ein verpflichtendes betriebliches Prüfverfahren auch eine Bedrohung für die Tarifbindung in Deutschland dar.

Hinzu kommt, dass die Forderung nach einem gesetzlich verpflichtenden betrieblichen Prüfverfahren auch zu einer verstärkten Kontrolle von tariflichen Entgeltsystemen führen würde. Das ist nicht akzeptabel. Das gilt insbesondere auch für die Forderung, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) zusätzlich auch noch die zulässigen Prüfinstrumente nach dem EntgTranspG zertifizieren soll. Dies würde die Befugnisse der ADS unverhältnismäßig ausweiten und zudem einen schwerwiegenden Eingriff in die Tarifautonomie darstellen, da man so letztlich die Bewertung eines von einem Dritten entwickelten und von der ADS zu zertifizierenden Bewertungssystems über die Vereinbarung der Tarifvertragsparteien stellen würde.

### **Betriebliche Mitbestimmung und Einigungsstelle**

Bereits heute hat der Betriebsrat die Einhaltung des Entgeltdiskriminierungsverbots zu überwachen (§ 75 BetrVG). Ihm stehen hierzu insbesondere nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 a und Abs. 2 Satz 1 sowie Satz 2, 2. Halbsatz BetrVG auch umfassende Informations- und Einsichtsrechte zur Verfügung. Durch sein erzwingbares Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG wirkt der Betriebsrat zudem auch bereits bei der Gestaltung betrieblicher Entgeltsysteme mit. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle und ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (§ 87 Abs. 2 BetrVG). Es bedarf darüber hinaus keiner betrieblichen Einigungsstelle für Entgeltgleichheit oder einer Ausweitung der Mitbestimmungsrechte. Die dadurch entstehende zusätzliche Bürokratie wäre nicht gerechtfertigt.

Nicht akzeptabel ist zudem die Forderung, dass diese Einigungsstelle auch noch dazu berechtigt sein soll, bei Gericht eine einstweilige Regelung zu beantragen, nach der für eine auf Basis einer tarifvertraglichen Regelung benachteiligte Gruppe die günstigeren Regelungen anzuwenden sein sollen. Dabei handelt es sich ebenfalls um einen sehr tiefgreifenden Eingriff in die Tarifautonomie, der strikt abzulehnen ist.

### **Befugnisse der ADS**

Eine Ausweitung der bestehenden Befugnisse der ADS über ihre bereits bestehenden Befugnisse nach §§ 27, 28 AGG hinaus ist abzulehnen. In dem Antrag wird seitens der Fraktion DIE LINKE auch nicht weiter begründet, warum eine solch drastische Ausweitung der Befugnisse der ADS, insbesondere die Eröffnung des Gerichtswegs, geboten sein soll. Bei der Eröffnung des Gerichtswegs für die ADS handelt es sich abermals um



einen bedenklichen Eingriff in die Tarifautonomie, der strikt abgelehnt wird. Für Tarifverträge gilt in Deutschland eine Richtigkeitsgewähr, die nur dann von Wert ist, sofern sich alle Beteiligten darauf verlassen können. Auch die Forderung, nach der Arbeitgeber ohne Betriebsrat im Betrieb auf Verlangen der ADS alle erforderlichen Unterlagen auszuhändigen haben, würde die Befugnisse der ADS zu weit ausdehnen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass bereits nach heutiger Rechtslage auch in betriebsratslosen Betrieben Betroffene im Falle einer Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts jederzeit nach dem AGG gerichtlich gegen den Arbeitgeber vorgehen können. Die ADS kann Betroffene dabei gemäß §§ 27, 28 AGG effektiv bei ihrem Vorgehen unterstützen und begleiten. So gehört es unter anderem zu den Aufgaben der ADS, Betroffene über Ansprüche und die Möglichkeit des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligung zu informieren, Beratungen durch andere Stellen zu vermitteln oder sogar eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anzustreben (§ 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 - 3 AGG).

Darüber hinaus kann die ADS bereits heute zur gütlichen Beilegung die Beteiligten um Stellungnahme ersuchen, sofern die von einer möglichen Entgeltdiskriminierung betroffene Person dazu ihr Einverständnis erklärt hat (§ 28 Abs. 1 AGG).

### **Verbandsklagerecht**

Ein Verbandsklagerecht ist abzulehnen. Verbandsklagerechte sieht das deutsche Zivilprozessrecht aus gutem Grund nicht vor. Auch in § 23 AGG hat der Gesetzgeber von der Einführung eines Verbandsklagerechts ausdrücklich abgesehen. Antidiskriminierungsverbände verfügen demnach nicht über das Recht, fremde Rechte im eigenen Namen geltend zu machen. Stattdessen ist auch nach dem AGG stets die persönliche Betroffenheit des Klägers ausschlaggebend. Dabei muss es auch bleiben, da die Entscheidung, im konkreten Fall gegen den Arbeitgeber aufgrund einer Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts vorgehen zu wollen, auch weiterhin ausschließlich den Betroffenen selbst überlassen bleiben muss. Interessengruppen könnten ansonsten über den Kopf der Betroffenen hinweg tätig werden. Es besteht zudem die Gefahr, dass durch ein Verbandsklagerecht der Gründung sog. „Abmahnvereine“ erheblich Vorschub geleistet werden könnte. Es besteht ferner auch gar keine Notwendigkeit für ein Verbandsklagerecht, da Betroffenen bereits heute weitreichende Unterstützung bei der Geltendmachung ihrer Rechte zusteht, bspw. durch §§ 27, 28 AGG (s. o.). Darüber hinaus enthält auch die Zivilprozessordnung bereits heutzutage weitreichende Möglichkeiten zur Verbindung individueller Klägerinteressen (z. B. die Streitgenossenschaft).

### **Sanktionen**

Verstöße gegen das EntgTranspG mit Sanktionen gegen den Arbeitgeber in Höhe von bis zu 500.000 Euro zu ahnden, ist dem Grund nach nicht erforderlich und in der Höhe vollkommen unverhältnismäßig. So wird in § 2 Abs. 2 EntgTranspG bereits heute klargestellt, dass die Regelungen des AGG durch das EntgTranspG unberührt bleiben. Damit ist es Betroffenen vollumfänglich möglich, gegen eine geschlechtsbedingte Entgelt-diskriminierung gerichtlich vorzugehen. Darüber hinaus ist es nicht akzeptabel, dass auch tarifliche Entgeltsysteme von dieser Sanktionierung erfasst sein sollen. Denn das Risiko entgelt-diskriminierender Tarifverträge wird so einseitig auf die Arbeitgeber verlagert, obwohl die Tarifverträge das Ergebnis einer Vereinbarung zwischen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite sind. Gleiches gilt auch für betriebliche Entgeltsysteme, die mitbestimmt nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG aufgrund einer Betriebsvereinbarung oder sogar durch den Spruch einer Einigungsstelle (möglicherweise sogar gegen den erklärten Willen des Arbeitgebers) zustande gekommen sind. Am Ende des Tages würden die Sanktionen ausschließlich den Arbeitgeber treffen. Das ist nicht akzeptabel und wird strikt abgelehnt.



## **B. Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Entgeltdiskriminierung verhindern – Verbandsklagerecht einführen (BT-Drs. 19/1192)**

### **Klagemöglichkeit des Betriebsrats oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft**

Eine Klagemöglichkeit der Betriebsräte und einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft wegen des Verstoßes gegen das Entgeltgleichheitsgebot ist überflüssig und damit abzulehnen. So können sich betroffene Arbeitnehmer gerichtlich vollumfänglich nach dem AGG gegen eine Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts zur Wehr setzen. Dabei können sie sich bereits heute durch die ADS (§§ 27, 28 AGG) oder Antidiskriminierungsverbände (§ 23 AGG) effektiv unterstützen lassen (s. o.).

### **Verbandsklagerecht und Gruppenklagen**

Auch ein Verbandsklagerecht sowie Gruppenklagen sind strikt abzulehnen. In beiden Fällen handelt es sich um einen Verstoß gegen den Grundsatz des individuellen Rechtsschutzes im Zivilprozessrecht, der insbesondere aufgrund der bereits bestehenden Rechtsschutzmöglichkeiten von Betroffenen nicht gerechtfertigt ist (s. o.).



## IV. Zusammenfassung

---

- Die Einführung des EntgTransG war für die Arbeitgeber bereits mit erheblichen bürokratischen Belastungen und Kosten verbunden. Diese waren nicht gerechtfertigt, da das Gesetz an den wahren Ursachen für den Entgeltunterschied zwischen den Geschlechtern gänzlich vorbeigeht.
- Hinzu kommt, dass die „bereinigte Entgeltlücke“ zwischen den Geschlechtern 2018 nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lediglich 6 % betrug. Dabei standen keine Informationen zu Erwerbsunterbrechungen zur Verfügung, so dass der tatsächliche Wert deutlich niedriger liegen dürfte.
- Die im EntgTranspG vorgesehenen Erleichterungen für tarifgebundene und tarifanwende Arbeitgeber greifen zudem zu kurz. Diese Arbeitgeber müsste gänzlich aus dem Anwendungsbereich des EntgTranspG herausgenommen werden. Für Tarifverträge gilt eine Richtigkeitsgewähr.
- Die geringe Anzahl an geltend gemachten Auskunftsansprüchen belegt, dass die Beschäftigten mit ihrem Entgelt aktuell zufrieden sind. Eine geforderte Ausweitung des Auskunftsanspruchs auf alle Beschäftigten ist daher abzulehnen. Dies würde kleine und mittlere Arbeitgeber massiv überfordern.
- Auch die geforderte Einführung eines verpflichtenden Prüfverfahrens zur Entgeltgleichheit ist strikt abzulehnen. Dabei handelt es sich um einen schwerwiegenden Eingriff in die Tarifautonomie. Kleine und mittlere Unternehmen wären damit zudem ebenfalls dramatisch und sogar existenziell überfordert.
- Es bedarf keiner Einigungsstelle für Entgeltgleichheit oder einer Ausweitung der Mitbestimmung im BetrVG. Bereits heute ist Überwachung der Entgeltgleichheit sowie die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Gestaltung betrieblicher Entgeltsysteme im BetrVG hinreichend sichergestellt.
- Die Kompetenzen der ADS nach dem EntgTransG sind bereits heute sehr weitreichend und müssen nicht noch zusätzlich ausgeweitet werden. Ein eigenständiges Klagerecht für die ADS wäre ein Eingriff in die Tarifautonomie und ist mit Blick auf die Richtigkeitsgewähr der Tarifverträge abzulehnen.
- Eine Abkehr vom Individualrechtsschutz im Zivilprozessrecht durch Verbandsklagerechte, Gruppenklagen etc. ist überflüssig und daher ebenfalls abzulehnen. Betroffene können bereits heute auf weitreichende Hilfestellungen durch die ADS zurückgreifen und ihre Rechte ggf. auch einklagen.
- Um den Entgeltunterschied zwischen den Geschlechtern weiter zu reduzieren wäre es insbesondere erforderlich, das tradierte Berufswahlspektrum von Frauen zu erweitern. Darüber hinaus müssten insbesondere auch die Kinderbetreuungsmöglichkeiten konsequent weiter verbessert werden.