

**Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des
Familienausschusses am 18. März 2019 zur BT-Drnsn.
19/1005 und 19/1192 (Lohndiskriminierung verhindern –
Equal Pay)**

Das Entgelttransparenzgesetz ist jetzt seit fast einem Jahr in Kraft. Getan hat sich seit dem leider wenig, der Auskunftsanspruch wird kaum wahrgenommen. Dafür gibt es bestimmt mannigfaltige Erklärungen, aus meiner juristisch/wissenschaftlichen Sicht mache ich dafür vor allem zwei Faktoren verantwortlich:

1. Betriebsgröße/Betriebsbegriff

Nach § 12 Abs. 1 des Gesetzes gilt der Auskunftsanspruch nur für Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten beim selben Arbeitgeber. Damit ist die Hürde extrem hoch angesetzt und schließt einen Großteil der Beschäftigten von vorne herein von einer möglichen Geltendmachung dieses Anspruchs aus. Selbst die Europäische Kommission empfiehlt dementsprechend eine Schwelle von 50 Beschäftigten.

Es ist auch – zumindest aus rechtlicher Sicht – nicht nachvollziehbar, warum als Anknüpfungspunkt für den Schwellenwert der Betrieb und nicht das Unternehmen gewählt wurde. Das Unternehmen (eine AG, eine GmbH, ein Kaufmann) kann ja mehrere Betriebe haben, er hat aber immer nur einen Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin. Und darauf kommt es an. Das deutsche wie das europäische Gesetz sagen, dass zumindest diejenigen Beschäftigten gleich bezahlt werden müssen, die aufgrund der gleichen Quelle, heißt beim gleichen Arbeitgeber/ gleicher Arbeitgeberin, für gleiche oder gleichwertige Arbeit ungleich bezahlt werden. Beim gleichen Arbeitgeber/gleicher Arbeitgeberin bedeutet aber: im gleichen Unternehmen, nicht nur im Betrieb. Auf den Betrieb als Bezugsgröße abzustellen, ist also nicht nachvollziehbar. Meiner Ansicht nach bestünde hier Änderungsbedarf.

2. Fehlendes Verbandsklagerecht

Dreh- und Angelpunkt der Durchsetzung von Entgeltgleichheit wird aber die Frage sein, ob der Gesetzgeber bereit ist, in irgendeiner Form ein Verbandsklagerecht einzuführen.

Beschäftigte in bestehenden Arbeitsverhältnissen gehen in aller Regel nicht gegen ihre eigene/n ArbeitgeberIn vor. Das

Dr. Lena Oerder – Rechtsanwältin, Köln, E-Mail: oerder@slt-arbeitsrecht.de – Tel. 0211/55020 -190 <https://www.slt-arbeitsrecht.de>

tun sie auch in großen Betrieben nicht. Dies wurde bereits in vielen Studien ganz deutlich gezeigt. Das ist verständlich und ein anderes Verhalten kann man von Beschäftigten nicht wirklich erwarten. Es gibt ja auch einige Parteien die, zum Teil bereits seit langem, ein solches Verbandsklagerecht, zum Beispiel für die Antidiskriminierungsstelle, für Tarifvertragsparteien oder ähnliches, fordern.

Hier sollte man ansetzen, wenn man ernsthaft an einer Beendigung der Diskriminierung beim Entgelt aufgrund des Geschlechts interessiert ist.

Danke