

Karriere- und Erwerbschancen von Frauen verbessern

Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Familienausschusses zum Thema „Entgeltgleichheit“ am 6. März 2017 (BR-Drucksache 8/17; BT-Drucksache 18/4321, 18/6550, 18/847)

27. Februar 2017

Zusammenfassung

Die deutschen Arbeitgeber wollen, dass mehr Frauen vollzeitnah oder in Vollzeit arbeiten können, mehr in Berufen mit hohem Einkommen tätig sind, mehr in Führungspositionen gelangen und so ihre Einkommens- und Altersvorsorgeperspektiven deutlich verbessern. Die Arbeitgeber haben auch als Sozialpartner umfassende Maßnahmen zur Verbesserung von Karriere- und Erwerbsaussichten von Frauen durchgeführt.

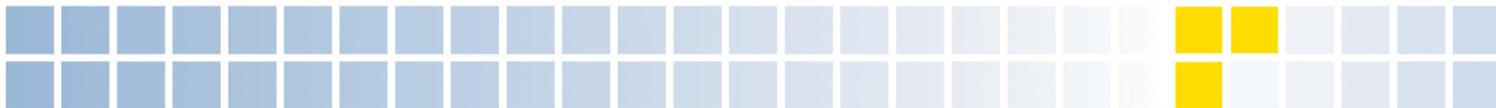
Mit Tarifverträgen haben die Tarifpartner bewiesen, wie transparente und gerechte Entgeltstrukturen erreicht werden. Eingriffe in die Tarifautonomie und neue Bürokratie leisten keinen Beitrag dazu, Karriere- und Erwerbsaussichten von Frauen zu verbessern. Dazu sind mehr hochwertige, bedarfsgerechte und bezahlbare Ganztagskinderbetreuungseinrichtungen sowie Ganztagsschulen, eine bessere Berufsorientierung, der Abbau von Fehlanreizen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht und eine partnerschaftliche Aufteilung von Fürsorge- und Erwerbsarbeit nötig. Mit dem Gesetzentwurf wird an den Ursachen für unterschiedliche Erwerbsbiografien nichts geändert.

In einem intensiven Dialog der Sozialpartner mit dem Bundesfamilienministerium konnten Verbesserungen an dem vorliegenden Gesetzentwurf im Vergleich zu den Entwürfen vom Dezember 2015 und vom Oktober 2016 erreicht werden. Es besteht nun u. a. eine ausdrückliche Angemessenheitsvermutung

für tarifvertragliche Entgeltregelungen, der neben dem Erfüllungsanspruch aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zusätzlich geschaffene Erfüllungsanspruch wurde wieder gestrichen, den Prüfverfahren wurde die Verpflichtung gestrichen und zusätzlich die Freiwilligkeit betont. Das Bundesfamilienministerium hat damit u. a. anerkannt, dass die Tarifvertragsparteien besser als der Gesetzgeber Transparenz und Gleichbehandlung bei der Bezahlung gewährleisten können. Die Sozialpartner haben bewiesen, dass sie eine faire Vergütung sicherstellen.

Der Gesetzentwurf enthält erhebliche Belastungen und teure Bürokratie für Arbeitgeber. Die Unternehmen werden mit neuen Auskunftsansprüchen sowie Prüf- und Berichtspflichten belastet. Die Prüfverfahren sind zwar nicht verpflichtend. Wer aber der Anforderung Folge leisten will, muss sich weiterhin an zu strikte Vorgaben halten und kann noch zu wenig betriebsindividuell agieren. Wesentlicher Änderungsbedarf besteht wie folgt:

- Die Möglichkeit, zwei zusätzliche Entgeltbestandteile zu erfragen, die über das Grundentgelt hinausgehen, ist sehr aufwendig und ein Einfallstor, um Unfrieden in den Betrieb zu bringen. Sie muss gestrichen werden (§ 10 Absatz 1).
- Der Betriebsrat soll den Arbeitgeber in anonymisierter Form über die Auskunftsbegehren informieren (§ 14 Absatz 1). Dies ist bürokratisch und widerspricht der vorgesehenen Möglichkeit des Ar-



beitgebers, die Auskunft in bestimmten Fällen selbst zu übernehmen.

- Besteht kein Betriebsrat, soll der Arbeitgeber die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien über seine Antwort zu den Auskunftsverlangen informieren (§ 14 Absatz 3). Diese Informationspflicht ist nur bürokratisch und bietet keinen Mehrwert.
- Es werden alle privaten Arbeitgeber ab 500 Beschäftigte aufgefordert, regelmäßig ein Prüfverfahren durchzuführen (§ 17 Absatz 1). Die Vorgaben, dass ein Prüfverfahren „regelmäßig“ durchgeführt werden soll und die Ergebniszusammenfassung betriebsintern veröffentlicht werden kann, passen nicht zur Freiwilligkeit.

Die vorgelegte Berechnung des jährlichen Erfüllungsaufwands für die Wirtschaft ist noch zu niedrig angesetzt. Die durch neue Bürokratie verursachten Kosten für die Wirtschaft sollten nach oben korrigiert werden. Die Angaben zum einmaligen und jährlichen Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft verkennen bei den Informationspflichten, dass sich die einzelnen Tätigkeiten nur schwerlich in der angegebenen Zeit durchführen lassen.

Im Einzelnen

Richtige Korrektur: Kein „Lohngerechtigkeitsgesetz“

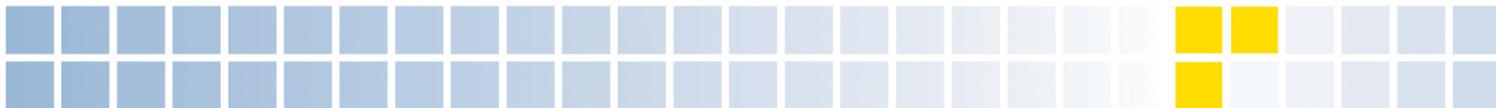
Der Titel des Artikelgesetzes lautet zu Recht nicht mehr "Lohngerechtigkeitsgesetz", sondern "Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen". Artikel 1 heißt "Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern", kurz "Entgelttransparenzgesetz" (EntgTranspG). Diese Änderung ist sehr begrüßenswert, weil damit zum Ausdruck kommt, dass dieses Gesetz nichts an den unterschiedlichen Erwerbsverläufen von Frauen und Männern und damit an der Einkommensentwicklung ändert. Es wird nicht mehr der irreführende Eindruck erzeugt, als würde dieses Gesetz Lohngerechtigkeit oder auch nur gesamtwirtschaftliche Lohnleichheit erzeugen.

Die Ergebnisse aktueller Studien zur bereinigten Entgeltlücke liegen bei 2–3,8 %.¹ Selbst dieser statistische Wert kann nach Aussage der Forschungsinstitute nicht mit Diskriminierung in Unternehmen oder mit Lohnungerechtigkeit gleichgesetzt werden.² Auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung erklärt in seinem Jahresgutachten 2016/2017, dass der Nutzen des Gesetzes in keinem Verhältnis zum hohen Verwaltungsaufwand für die Betriebe steht.³ Daher ist das Gesetz insgesamt verzichtbar.

¹ Schmidt, Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern im internationalen Vergleich – Empirische Befunde auf Basis des EU-SILC, IW-Report 16/2016, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2016. sowie C. Boll, J. Leppin, Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen, Interpretation, Wirtschaftsdienst 2015, 249ff.

² C. Boll, J. Leppin, Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen, Interpretation, Wirtschaftsdienst 2015, 249ff; Schäfer, H., Schmidt, J. und Stettes, O., Beschäftigungsperspektiven von Frauen – Eine arbeitsmarktökonomische Analyse im Spiegel der Gleichstellungsdebatte, IW-Positionen – Beiträge zur Ordnungspolitik Nr. 57, IW Köln, 2013.

³ Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten 2016/17 – Zeit für Reformen, 2. November 2016.



A. Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)

Bereits heute ist nach nationalem und europäischem Recht Entgeltdiskriminierung unzulässig. So sieht z. B. das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sieht bei ungerechtfertigten Ungleichbehandlungen bzgl. des Arbeitsentgelts einen Anspruch auf Entschädigung bzw. Schadensersatz gegen den Arbeitgeber vor.

Der Aufwand durch das Auskunftsverlangen und die zusätzlichen Belastungen der Arbeitgeber durch Prüfaufforderungen- und Berichtspflichten stehen in keinem angemessenen Verhältnis zu der bereinigten statistischen Entgeltlücke.

I. Allgemeine Regelungen (§§ 1–9)

Rechtsfolge wegen Benachteiligung durch Mutterschaft unklar (§ 3 Absatz 2)

Die Formulierung in § 3 Absatz 2 Satz 2, wonach ein geringeres Entgelt einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft eine unmittelbare Benachteiligung darstellt, ist unklar, wirft vielfältige Fragen auf und führt so zu Rechtsunsicherheit. Mutterschaft ist Voraussetzung für eine Elternzeit. Keinesfalls darf ein geringeres Entgelt, z. B. durch „verpasste“ Entgeltsteigerungen während der Elternzeit, von dem Verbot betroffen sein. Die Formulierung sollte gestrichen werden. Andernfalls ist eine Erläuterung anhand bestehender gesetzlicher Begriffe notwendig.

Definition gleicher bzw. gleichwertige Tätigkeit entbehrlich (§ 4 Absatz 1 und 2)

Die Definition der gleichen bzw. gleichwertigen Tätigkeit in § 4 Absatz 1 und 2 ist unklar und daher mit erheblicher Rechtsunsicherheit für Arbeitgeber und Beschäftigte verbunden. Darüber hinaus hält die Annahme, dass eine bestimmte Tätigkeit eine immer gleiche, objektive Wertigkeit hat, einer praktischen Überprüfung nicht stand. Entscheidend ist vielmehr der jeweilige unternehme-

rische Kontext, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird.

Gleichwertigkeitsprüfung bei tarifvertraglichen Entgeltregelungen rechtsklar ausschließen (§ 4 Absatz 5)

Die nun ausdrücklich geregelte Angemessenheitsvermutung für tarifvertragliche Entgeltregelungen (§ 4 Absatz 5) ist noch nicht eindeutig genug formuliert.

Damit sichergestellt ist, dass keine Gleichwertigkeitsprüfung bei Arbeitgebern mit Tarifvertrag erfolgt, sollte vielmehr folgende Klarstellung erfolgen: „Bei tarifvertraglichen Entgeltregelungen wird vermutet, dass § 4 Absatz 4 eingehalten wird.“ Damit gilt die Vermutung, dass eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen ist. Der in § 4 Absatz 5 Satz 2 aufgenommene Zusatz „...sofern die Regelungen nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen“ sollte gestrichen werden, da dieser rein deklaratorisch ist.

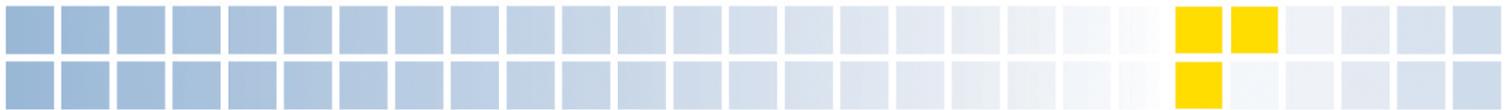
Anwendungsbereich nicht auf Heimarbeiter erstrecken (§ 5 Absatz 2 Nr. 6)

Zu Recht sind anders als in Vorüberlegungen Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter sowie arbeitnehmerähnliche Personen aus dem Anwendungsbereich herausgenommen worden.

Fragen des Arbeitsentgelts können nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffen, nicht aber andere Personen, wie Heimarbeiter nach dem Heimarbeitsgesetz. Deshalb sollte § 5 Absatz 2 Nr. 6, der die Heimarbeiter in den Anwendungsbereich des Gesetzes einbezieht, gestrichen werden.

Vorbeugende Maßnahmen als Schutz unklar (§ 6 Absatz 2)

Die zusätzliche Verpflichtung für Arbeitgeber, die Beschäftigten durch vorbeugende Maßnahmen vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt zu schützen, schafft neue Rechtsunsicherheit.



Vorbeugende Maßnahmen könnten auch die betrieblichen Prüfverfahren umfassen. Die Regelung in § 6 Absatz 2 birgt das Risiko, dass daraus eine Verpflichtung zur Durchführung von betrieblichen Prüfverfahren durch die Hintertür erwächst. § 6 Absatz 2 Satz 2 sollte gestrichen werden.

Festschreibung des Entgeltgleichheitsgebotes überflüssig (§ 7)

Es ist zu begrüßen, dass es keinen Erfüllungsanspruch durch das EntgTranspG gibt. Ein Erfüllungsanspruch wegen Entgeltbenachteiligung ist bereits geltendes Recht (AGG). Doppelungen führen zu Rechtsunsicherheit. Um Missinterpretationen zu vermeiden ist eine Streichung des § 7 notwendig. § 7 stellt eine reine Wiederholung von § 3 („Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts“) dar. Nicht umsonst verweist auch die Gesetzesbegründung zu § 7 auf § 3.

Es ist zu begrüßen, dass kollektiv vereinbarte Ausschlussfristen weitergelten können.

Beschränktes Nutzungsrecht zur Geltendmachung von Rechten auch in Überschrift verdeutlichen (§ 8 Absatz 2)

Es ist richtig, dass im Gesetzentwurf nun deutlich wird, dass die im Auskunftsverlangen erhaltenen Informationen nur auf die Geltendmachung von Rechten im Sinne dieses Gesetzes beschränkt sind und personenbezogene Gehaltsangaben und die Weitergabe an Dritte nicht von dem Nutzungsrecht umfasst sind.

Die Überschrift von § 8 sollte entsprechend an den Inhalt des Absatzes 2 angepasst werden, z. B.: „Unwirksamkeit von Vereinbarungen, Vertraulichkeit“.

Maßregelungsverbot überflüssig, da reine Doppelung (§ 9)

Die Regelung in § 9 ist vor dem Hintergrund der bereits bestehenden Maßregelungsver-

botes im Arbeitsverhältnis in § 612a BGB nicht nur überflüssig, sondern auch noch kontraproduktiv: Die Regelung sollte gestrichen werden, da Doppelungen in der Rechtsordnung wegen der daraus resultierenden Rechtsunsicherheit zu vermeiden sind. Das gilt auch für den Verweis in Satz 3 auf § 16 AGG.

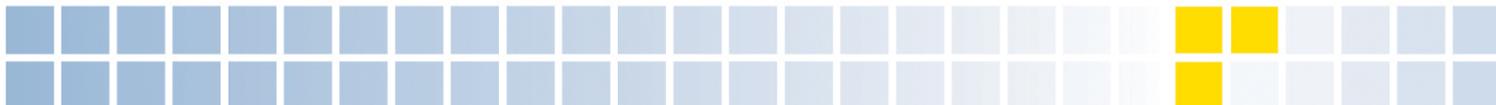
II. Allgemeiner Auskunftsanspruch (§§ 10–16)

Die Vereinfachungen für tarifgebundene Arbeitgeber und die Wahlrechte, den Auskunftsanspruch selbst wahrzunehmen, durch selbst benannte Vertretungen oder über den Betriebsrat wahrnehmen zu lassen, sind zu begrüßen – trotz des weiterhin für den Arbeitgeber mit dem Auskunftsanspruch verbundenen Aufwands.

Positiv ist auch, dass es nun bei tarifgebundenen und -anwendenden Arbeitgebern genügt, tarifliche Regelungen zu nennen und anzugeben, wo diese eingesehen werden können. Um Sozialpartnerschaft und Tarifautonomie wirklich zu stärken, sollte bei tarifgebundenen und tarifyanwendenden Arbeitgebern das Auskunftsverlangen mit dem Hinweis auf die tarifliche Regelung erledigt sein.

Zu kompliziert bleibt die Regelung, dass zusätzlich – auch für Arbeitgeber mit Tarifvertrag – Auskunft zum Medianwert der Entgeltgruppe gegeben werden muss. Dieser Median soll ermittelt werden aus den durchschnittlichen Entgelten der Beschäftigten des anderen Geschlechts innerhalb der gleichen Entgeltgruppe, umgerechnet nach Vollzeitäquivalenten.

Dadurch führt der Auskunftsanspruch zu deutlichem Mehraufwand. Der Arbeitgeber muss Auskunft geben über die Kriterien und Verfahren für die Festlegung des Entgelts sowie über den Median der durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte umgerechnet nach Vollzeitäquivalenten einer eigens zu bestimmenden Vergleichsgruppe.



Die in der Gesetzesbegründung angeführte Behauptung, viele Arbeitnehmerinnen würden den Auskunftsanspruch nicht geltend machen, irritiert nicht nur, weil sich die Aussage allein auf Frauen bezieht. Der Passus auf Seite 70 f. erinnert an den undifferenzierten Duktus des Arbeitsentwurfs vom Dezember 2015: „*Es ist gleichwohl nicht davon auszugehen, dass die Arbeitgeber und Betriebsräte von einer unverhältnismäßig hohen Anzahl an Anfragen betroffen sein werden. Viele Frauen werden weiterhin davon absehen, ihr Recht wahrzunehmen. Es sind dieselben Gründe, die Frauen davon abhalten eine Klage auf gleiches Entgelt zu betreiben. Die Frauen befürchten, dass sich die Anfragen nachteilig auf das bestehende Arbeitsverhältnis auswirken. Sie setzen sich vermeintlich in Widerspruch zum Arbeitgeber und hinterfragen ein System, das von den Tarifvertrags- beziehungsweise Betriebsparteien getragen wird.*“

Diesen Aussagen fehlt die wissenschaftliche Hinterlegung. Damit setzt sich die Gesetzesbegründung zudem in Widerspruch zu der mit den richtigen Vereinfachungen für tarifgebundene Unternehmen zum Ausdruck gebrachten positiven Haltung gegenüber Tarifverträgen und Sozialpartnerschaft.

Begrifflichkeit „Bruttogrundentgelt“ klarstellen und Gesetzesbegründung anpassen (§ 10 Absatz 1)

Laut § 10 Absatz 1 können Beschäftigte Auskunft zum „monatlichen Bruttoentgelt“ und zu „zwei einzelnen Entgeltbestandteilen“ verlangen. Die Gesetzesbegründung zu § 5 Abs. 1 auf Seite 66 f. scheint allerdings immer noch von einem weiten Entgeltbegriff auszugehen. Richtigerweise muss durchgängig der Begriff „Bruttogrundentgelt“ verwendet werden. Sonst besteht keine Abgrenzung zu den weiteren Entgeltbestandteilen, da diese im weiten Begriff des „Bruttoentgelts“ bereits enthalten sein können. Dies sollte im Gesetzestext klargestellt und im Ausschussbericht bestätigt werden.

Diese Abgrenzung ist ganz entscheidend, denn nach derzeitiger Begrifflichkeit („Brutto-

entgelt“) werden zusätzliche Entgeltbestandteile, wie z. B. Leistungsentgelte, Schicht- und Mehrarbeitszuschläge, Zuschüsse zu Kinderbetreuung oder Fahrtkosten oder auch Jubiläumszahlungen, in das Bruttoentgelt einbezogen, statt sie als zusätzliche Entgeltbestandteile auszuweisen. Ein solcher Einbezug würde das Ergebnis der Auskunft massiv verfälschen. Es muss zwischen Bruttogrundentgelt und einzelnen Entgeltbestandteilen unterschieden werden.

Bezugszeitraum des Auskunftsanspruchs nicht erkennbar (§ 10 Absatz 1)

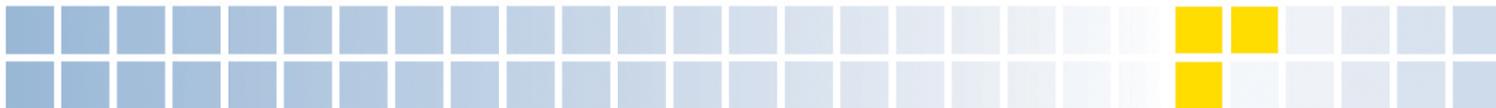
Der Gesetzestext in § 10 Absatz 1 lässt offen, auf welchen Bezugszeitraum sich der Auskunftsanspruch des Beschäftigten beziehen soll. Erst nach der Lektüre der Gesetzesbegründung wird klar, dass sich der Auskunftsanspruch auf das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt des zurückliegenden Kalenderjahres beziehen soll. Der Rechtsklarheit wäre gedient, wenn diese Information Eingang in den Gesetzestext selbst finden würde.

Auskunft zum Bruttogrundentgelt muss genügen (§ 10 Absatz 1)

Es wäre vertretbar, dass Beschäftigte den Median aus den durchschnittlichen tarifvertraglich oder vertraglich geregelten monatlichen Bruttogrundentgelten erfragen können.

Das Recht, zusätzlich zum Bruttogrundentgelt Auskunft zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen erfragen zu können, ist mit erheblichem Mehraufwand und Rechtsunsicherheit für die Arbeitgeber verbunden (§ 10 Absatz 1), insbesondere durch fehlende Vergleichbarkeit und bei der Wahrung des Betriebsfriedens. Ein Problem ist allein schon, wie eine Vergleichsgruppe für die zusätzlichen Entgeltbestandteile festgelegt werden soll, wenn nicht alle Personen aus der Vergleichsgruppe (Vergleichstätigkeit) die gleichen Entgeltbestandteile erhalten.

Am Beispiel eines individuell konfigurierbaren Dienstwagens wird deutlich, wie wenig



sich Beschäftigte mit zusätzlichen Entgeltbestandteilen miteinander vergleichen lassen. So kann ein Dienstwagen oftmals bis zu einem gewissen Bruttolistenpreis nach persönlichen Vorlieben konfiguriert werden. Hier stellt sich die Frage, welcher Wert angesetzt werden müsste.

Das Ziel, mit der Auskunft zu den zusätzlichen Entgeltbestandteilen eine unterstellte mittelbare Diskriminierung aufzudecken, steht nicht im Verhältnis zum damit verbundenen Aufwand.

Die Möglichkeit, zusätzliche Entgeltbestandteile, die über das Grundentgelt hinausgehen, zu erfragen, ist weder im Koalitionsvertrag noch in den Eckpunkten des Koalitionsausschusses vorgesehen.

Vergleichsgruppe für Auskunftsanspruch ist schwer zu bilden (§§ 10 ff.)

Beim Auskunftsanspruch bei Arbeitgebern ohne Tarifvertrag und ohne Betriebsrat wird es vielfach schwer möglich sein, sinnvolle Vergleichsgruppen zu bilden bzw. innerhalb der „Vergleichsgruppe“ eine Vergleichbarkeit herzustellen bzw. unterschiedliche Bezahlung ohne größeren Aufwand zu begründen. Bei den beiden zusätzlichen Entgeltbestandteilen wird dies zusätzlich erschwert.

Der Auskunftsanspruch suggeriert eine Vergleichbarkeit, die in dieser Form nicht gegeben ist. Bei Unternehmen jeder Größenordnung gibt es Funktionen, die so individuell sind, dass eine Vergleichsgruppe nicht sinnvoll gebildet werden kann.

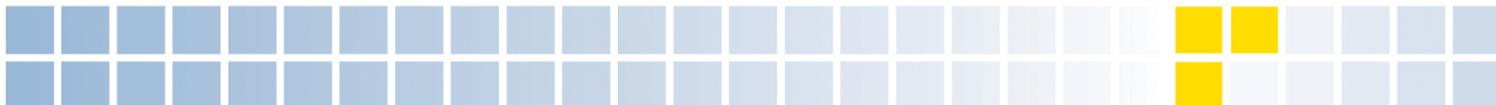
Auch bei Unternehmen mit Tarifvertrag wird sich der Begründungsaufwand erheblich erhöhen, wenn sie eine eventuell unterschiedliche Bezahlung innerhalb einer Entgeltgruppe begründen müssen. Tätigkeiten werden manchmal auch anhand von Faktoren vergütet, die über die reinen Arbeitsanforderungen hinausgehen und schwerer dokumentierbar sind, z. B. besondere Leistungen, Kundenorientierung, Auslandserfahrung in einem bestimmten Unternehmen oder Gremien Erfahrung. Oftmals wird auch die berufsspezifische

Erfahrung, die ein Bewerber mitbringt, honoriert, z. B. mit einer Arbeitsmarktzulage. Gerade in großen Unternehmen gibt es oft interne Tätigkeitswechsel von Arbeitnehmern. Das Entgelt dieser Arbeitnehmer kann ohne deren Zustimmung nicht reduziert werden, so dass die Entgeltstruktur in einer Vergleichsgruppe verfälscht würde. Auch müssen in Zeiten des Fachkräftemangels Experten „teuer eingekauft“ werden, wodurch sich ein Entgeltunterschied zum restlichen Kollegium erklären lässt. Im Gesetzentwurf ist aber keine Regelung vorgesehen, wie solche „Sonderfälle“ bei der Berechnung des Medians berücksichtigt werden können.

Ein erhebliches Problem bei der Vergleichbarkeit stellen die in der Praxis verbreiteten Zielvereinbarungen mit variabler Vergütung und Leistungszulagen dar. Überall dort, wo eine variable Vergütung aufgrund von persönlichen Zielerreichungen gezahlt wird, ist eine schematische Vergleichbarkeit der Entgelte kaum zu erreichen und die rechtfertigende Begründung mit viel Aufwand, auch vorherigem Dokumentationsaufwand verbunden.

Je nach Präferenz der Beschäftigten werden z. T. unterschiedlich anspruchsvolle Ziele formuliert, die entgeltmäßig unterschiedlich honoriert werden. Das personalpolitisch sinnvolle und wirkungsvolle Instrument von Zielvereinbarungen kann damit an Attraktivität verlieren. Leistungsunterschiede würden nicht mehr belohnt bzw. beim Entgelt abgebildet werden, weil Unternehmen davon aus Gründen der Rechtsunsicherheit Abstand nehmen würden. Leistungsanreize würden dem Arbeitgeber damit verloren gehen. Leistungsunabhängige Einheitslöhne, die nicht in eine funktionierende Marktwirtschaft passen, wären die Folge. Dies kann auch von Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gewollt sein. Auch sie möchten, dass ihre (ggf. herausragenden) Leistungen wertgeschätzt und entsprechend entlohnt werden.

Die zunehmende Zahl von Berufsausbildungen, Studiengängen, Weiterbildungen und deren Abschlüssen erschwert die Festlegung einer Vergleichsgruppe zusätzlich.



Bei der Ermittlung der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts, die eine Vergleichstätigkeit ausüben, sollte es wenigstens zulässig sein, besondere Konstellationen aus der Bezugsbasis herauszunehmen, damit das Ergebnis nicht verfälscht wird: Dazu zählen u. a. nicht adäquat eingesetzte Mitarbeiter, die z. B. aufgrund tariflicher Regelungen eine Verdienstsicherung (z. B. wegen Alters) erhalten oder aus anderen Gründen einvernehmlich ohne Entgeltkürzungen eine geringwertigere Tätigkeit ausüben, sowie noch zu entwickelnde Mitarbeiter.

Nach dem Entwurf kann ein unterschiedliches Entgelt durch das Vorliegen von arbeitsmarkt-, leistungs- oder arbeitsergebnisbezogenen Kriterien gerechtfertigt sein (§ 3 Absatz 3 Satz 2). Unklar ist, wie der Arbeitgeber die Rechtfertigung beweisen kann, insbesondere bei vergangenheitsbezogenen Sachverhalten, wie folgendes Beispiel veranschaulicht:

Ein Beschäftigter wurde 1997 eingestellt. Er erhielt das zu dieser Zeit übliche Einstiegsgehalt. Dieses hat sich in den letzten 20 Jahren betrieblich entwickelt. Allgemeine Gehaltserhöhungen sowie individuelle Gehaltsverhandlungen haben zu einem Gehalt geführt, das deutlich über einem heutigen Einstiegsgehalt für diese Stelle liegt. Dieses Gehalt fließt nach dem derzeitigen Gesetzesentwurf in den Median des Bruttomonatsentgelts (verbessern in: **Bruttogrundentgelt**) der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts ein. Es würde in einem solchen Fall dem Arbeitgeber kaum gelingen, die 20 Jahre zurückliegende Entgeltfindung sowie die einzelnen Entgelterhöhungen ggf. unter Beweistritt vor Gericht zu rechtfertigen. Der Arbeitgeber wäre gezwungen, Umstände aus der Vergangenheit darzulegen und zu beweisen, bei denen er damals gar nicht wusste, dass er diese zu Beweiszwecken dokumentieren muss.

Auskunft über personenbezogene Daten: Betriebsfrieden wahren (§§ 10 ff.)

Der Datenschutz und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung dürfen beim Aus-

kunftsanspruch nicht verletzt werden. Die Einhaltung des Datenschutzes, auf jeden Fall die Wahrung des Betriebsfriedens, kann für den Arbeitgeber in Fällen schwierig sein, in denen er Personen zwar grundsätzlich einer Vergleichsgruppe zuordnen kann, er zur Erklärung möglicher Entgeltunterschiede oder Unterschiede bei den zusätzlichen Entgeltbestandteilen aber über personenbezogene Daten von Beschäftigten in dieser Gruppe informieren muss, wie z. B. über Abschlussnoten im Ausbildungs- oder Studiengang, Berufserfahrung, besondere Fremdsprachen- und EDV-Kenntnisse oder erfolgsabhängige Vergütungsformen wie Provisionen. Beschäftigte können somit zu „gläsernen Kollegen“ werden.

Die Weitergabe dieser z. T. sehr sensiblen Daten werden viele Beschäftigte nicht wollen, sodass Auskunftsverlangen über die Löhne und Gehälter anderer (vergleichbarer) Beschäftigter unweigerlich zu Widerständen und innerbetrieblichen Konfliktsituationen und Unfrieden in die Betrieben führen werden. Unverständnis und Unzufriedenheit drohen v. a. bei Beschäftigten, die weniger verdienen als die Vergleichsgruppe, auch wenn es dafür sachlich nachvollziehbare Kriterien gibt (z. B. bessere Abschlussnoten, bessere Qualifizierung).

Deshalb sollten die Angaben über alle Entgeltbestandteile, die über das Bruttogrundentgelt hinausgehen, aus den genannten Gründen aus dem Anwendungsbereich ausgenommen werden. Dies gilt auch für Sachleistungen, z. B. Dienstwagen oder Kita-Plätze. Sie stellen einen individuellen Wert dar, der je nach Lebenssituation und Persönlichkeit der Beschäftigten unterschiedlich hoch ist und daher nicht für einen objektiven Vergleich herangezogen werden kann.

Stufenmodell zur Frist der erneuten Geltendmachung des Auskunftsanspruchs zu kompliziert (§ 10 Absatz 2 und § 25 Absatz 1)

Die Frist der erneuten Geltendmachung eines Auskunftsanspruchs ist in einem komplizierten Stufenmodell geregelt (§ 10 Absatz 2

und § 25 Absatz 1): Es besteht eine Dreijahresfrist, wenn der Auskunftsanspruch innerhalb von drei Kalenderjahren nach Inkrafttreten und Übergangsfrist erstmals geltend gemacht wird. Anschließend besteht eine Zweijahresfrist. In beiden Fällen besteht eine Ausnahme von der Frist, wenn die oder der Beschäftigte darlegt, dass sich die Voraussetzungen wesentlich verändert haben.

Die Ausnahmeregelung birgt Rechtsunsicherheit, da nicht klar ist, was der unbestimmte Rechtsbegriff „wesentliche Veränderung der Voraussetzungen“ beinhaltet.

Um Rechtsunsicherheit, aber auch (organisierten) Missbrauch zu vermeiden, ist eine längere Frist (drei Jahre für tarifungebundene und fünf Jahre für tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber) ohne Ausnahmen notwendig. Damit würde auch eine Angleichung an die Fristen bei den Berichtspflichten (§ 22 Absatz 1 und 2) erreicht.

Schwellenwert auf Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten anheben (§ 12 Absatz 1) – Beschäftigtenzahl auf Vollzeitäquivalente umrechnen

Die Anhebung des Schwellenwerts beim Auskunftsanspruch von 1 auf 200 Beschäftigte ist zu begrüßen (§ 12 Absatz 1). Im ersten Arbeitsentwurf bestand der Auskunftsanspruch noch in Betrieben jeder Größe. Die Grenze von 500 Beschäftigten wäre jedoch eindeutig besser, da dies dem Koalitionsvertrag entsprechen und mittelständische Unternehmen entlasten würde.

Zudem ist es notwendig, dass keine Schwellenwertberechnung pro Kopf erfolgt, sondern eine Umrechnung des Arbeitszeitvolumens von Teilzeitkräften in Vollzeitäquivalente vorgesehen wird. Dies würde gerade mittelständische Betriebe entlasten. Eine solche Umrechnung ist dem Entwurf nicht fremd: Beim Auskunftsanspruch wird zur Medianberechnung selbstverständlich eine Umrechnung in Vollzeitäquivalente vorgegeben.

Vergleichsgruppe auf mindestens zehn Beschäftigte erhöhen (§ 12 Absatz 3)

Die Möglichkeit eines Auskunftsverweigerungsrechts, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird, (§ 12 Absatz 3) geht nicht weit genug.

Um den datenschutzrechtlichen Bedenken gerecht zu werden, sollte wenigstens eine Beschränkung des Auskunftsanspruchs durch deutlich höhere Schwellenwerte, als nun in § 12 Absatz 3 vorgesehen, ermöglicht werden. Andernfalls sind aufgrund einer zu geringen Größe der Vergleichsgruppen Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich. Die Mindestvergleichsgruppengröße sollte daher auf zehn Personen erhöht werden.

Ein Auskunftsverweigerungsrecht sollte auch dann bestehen, wenn aufgrund von Veränderungen in der Vergleichsgruppe Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind. Wenn z. B. Beschäftigte jeweils nach einer Neueinstellung eine Auskunft einfordern, ließen sich durch die Veränderungen zur vorigen Auskunft Rückschlüsse auf die Entgeltgröße der neueingestellten Person ziehen. Dies sollte keine "wesentliche Veränderung" im Sinne des Gesetzes sein und entsprechend in der Gesetzesbegründung klargestellt werden.

Erweiterung des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 13 Absatz 3) entbehrlich

Die Pflicht des Arbeitgebers, die Listen über die Löhne und Gehälter nach Geschlecht aufzuschlüsseln (§ 13 Absatz 3), würde eine Erweiterung des § 80 Absatz 2 Satz 2 BetrVG darstellen. Auch gemäß § 80 Absatz 2 Satz 2 BetrVG ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die vorzulegenden Listen auszuwerten bzw. aufzuschlüsseln.

Die Aufschlüsselung nach Geschlecht ist nicht erforderlich, da aus der Namensangabe das Geschlecht der Arbeitnehmer abgeleitet werden kann. Die Pflicht zur Aufschlüsselung sollte gestrichen werden.

Klarstellung zu leitenden Angestellten wichtig – aber systematisch anders zu verorten (§ 13 Absatz 4)

Die Klarstellung in § 13 Absatz 4, dass sich leitende Angestellte für ihr Auskunftsverlangen an den Arbeitgeber und nicht an den Betriebsrat wenden, ist wichtig. Leitende Angestellte gehören nicht zu den Arbeitnehmern, deren Interessen vom Betriebsrat vertreten werden.

Es ist allerdings unsystematisch, dass diese Regelung im Abschnitt zu den „Aufgaben und Rechten des Betriebsrates“ neu aufgenommen wurde. Durch die Aufnahme dieser Regelung im Kapitel „Aufgaben und Rechte des Betriebsrates“ wird fälschlicherweise der Eindruck erweckt, dass der Betriebsrat auch eine Rolle beim Auskunftsanspruch bzgl. der Gehälter der leitenden Angestellten spiele.

Die Klarstellung sollte an anderer Stelle im Gesetzentwurf verortet werden, um Missverständnisse zu vermeiden.

Echtes Wahlrecht zu Auskunftsanspruch bei tarifgebundenen und -anwendenden Arbeitgebern nötig (§ 14)

Die Möglichkeit des Arbeitgebers, den Auskunftsanspruch selbst wahrzunehmen, durch selbst benannte Vertretungen oder über den Betriebsrat wahrnehmen zu lassen, ist zu begrüßen. Das Verfahren des Auskunftsanspruchs ist jedoch zu kompliziert und in sich teils widersprüchlich.

Der Betriebsrat soll den Arbeitgeber in anonymisierter Form über die Auskunftsbegehren informieren (§ 14 Absatz 1 Satz 3). Dies ist bürokratisch und widerspricht der vorgesehenen Möglichkeit des Arbeitgebers, die Auskunft in bestimmten Fällen selbst zu übernehmen. Dazu muss der Name der oder des Auskunftersuchenden bekannt sein.

Nach § 14 Absatz 3 Satz 2 hat der Arbeitgeber – sofern kein Betriebsrat besteht – die Tarifvertragsparteien sogar dann zu informieren, wenn er selbst die Auskunft übernommen hat. Dies stellt eine zusätzliche Informa-

tionspflicht dar, die keinerlei Mehrwert bietet, sondern im Zweifelsfall auch noch die Tarifvertragsparteien mit einer Informationsfülle und Bürokratie belastet.

Angabe zum Geschlecht der Vergleichsgruppe streichen (§ 15 Absatz 4)

§ 15 Absatz 4 Satz 1, wonach Arbeitgeber oder Betriebsrat angeben müssen, inwiefern die Vergleichstätigkeit überwiegend von Beschäftigten des anderen Geschlechts ausgeübt wird, ist entbehrlich und führt zu zusätzlichem Aufwand.

Der Auskunftsanspruch nach § 10 und die notwendigen Angaben zur Vergleichstätigkeit nach § 11 erstrecken sich nicht auf die Angabe, inwiefern die benannte Vergleichstätigkeit überwiegend von Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeführt wird.

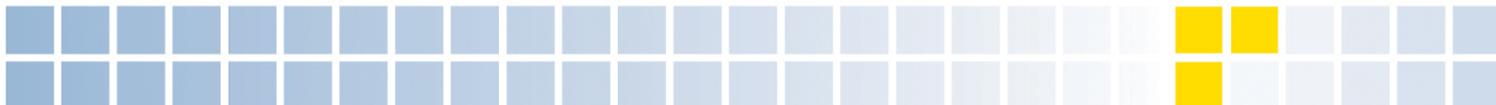
Beweislastumkehr beim Auskunftsanspruch nicht gerechtfertigt (§ 15 Absatz 5)

Bei der in § 15 Absatz 5 vorgesehenen Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers handelt es sich um eine Ausnahme von dem rechtlichen Grundsatz, dass jede Partei die Beweislast für die tatsächlichen Voraussetzungen der ihr günstigen Rechtsnormen trägt.

Insbesondere vergangenheitsbezogene Sachverhalte, z. B. höhere Einstiegsgehälter in der Vergangenheit, können Arbeitgeber vor Probleme bei der Beweislast stellen. Zumindest sollte daher klargestellt werden, dass der Arbeitgeber die Beweisverteilung durch eine nachträgliche Auskunft wieder herstellen kann.

III. Betriebliche Prüfverfahren (§§ 17–20)

Es ist zu begrüßen, dass die Prüfverfahren nicht mehr verpflichtend, sondern freiwillig sind und dass der Drei- bzw. Fünfjahresturnus, der vorgegebene Prüfzeitraum und die Pflicht zur betriebsinternen Veröffentlichung



gestrichen wurden, denn bindende Vorgaben sind nicht mit einer Freiwilligkeit vereinbar.

Richtig ist auch, dass der Arbeitgeber ein Wahlrecht bei den Analysemethoden und Arbeitsbewertungsverfahren hat (§ 18 Absatz 2) und dass die Vorgabe gestrichen wurde, dass nur von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) zertifizierte Verfahren zugelassen sind. Die Anträge der Fraktionen Die Linke⁴ und Bündnis 90/Die Grünen⁵, die eine deutliche Ausweitung der Befugnisse der ADS fordern, sind abzulehnen, da die ADS nicht über eine ausreichende personal- und tarifpolitische Fachkompetenz verfügen kann wie die Betriebs- und Sozialpartner.

Die bisherige Erfahrung mit betrieblichen Prüfverfahren zeigt, dass diese nur mit sehr hohem Mehraufwand möglich sind. Betriebliche 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.

Bei der Durchführung von Entgeltprüfverfahren ist zu beachten, dass Entgeltsysteme sehr komplex sein können. Nur einige Beispiele: Ein hoher Mehraufwand wird z. B. für solche Unternehmen entstehen, deren Entgeltsystem auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen zur Vergütung basiert. In vielen Branchen werden die Entgelttarifverträge auf regionaler Ebene und nicht bundesweit vereinbart. Unternehmen, die in verschiedenen Tarifgebieten vertreten sind, müssten dann für jede einzelne dieser Tarifregionen die für

ihre Arbeitnehmer geltenden Entgeltsysteme überprüfen und vergleichen. In einigen Branchen wird zwischen eigenen Tarifwerken für Arbeiter und Angestellte unterschieden.

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.

Tarifgebundene und -anwendende Unternehmen von Aufforderung ausnehmen (§§ 17–18)

Entgegen der Vorstellung der Fraktion Die Linke, sind bei Unternehmen, die Tarifverträge anwenden, die Entgeltsysteme bereits vergleichbar, transparent und ausschließlich funktionsbezogen, d. h. personenunabhängig. Hier sollte die nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG)⁶ den Tarifverträgen zukommende materielle Richtigkeitsgewähr vor bürokratischen Belastungen schützen.

Bei Tarifverträgen ist nach dieser Rechtsprechung des BAG wegen des Verhandlungsgleichgewichts der Tarifvertragsparteien davon auszugehen, dass die vereinbarten tariflichen Regelungen ebenso den Interessen der Arbeitnehmer wie der Arbeitgeber gerecht werden.⁷ Der Antrag der Fraktion Die Linke, die Tarifvertragsparteien zu verpflichten, „diskriminierende Entgeltsysteme abzubauen“⁸, Entgeltgleichheitspläne zu erstellen und ggf. Entgeltgleichheitskommissionen einzusetzen, ist somit überflüssig. Gleiches gilt für den Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, der u. a. eine Überprüfung

⁴ Antrag der Fraktion Die Linke, BT-Drucksache 18/4321, 2015.

⁵ Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, BT-Drucksache 18/6550, 2015.

⁶ Vgl. allein BAG vom 18.03.2015 – 7 AZR 272/13 – NZA 2015, S. 821–825, Rn. 26 m.w.N.

⁷ Vgl. BAG, a.a.O., Rn. 26.

⁸ Antrag der Fraktion Die Linke, BT-Drucksache 18/4321, 2015.

aller tariflichen wie auch nichttariflichen Entgeltregelungen fordert.⁹

Tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber sollten von der Aufforderung zur Durchführung eines Prüfverfahrens ausgenommen werden, um der Bedeutung von Tarifverträgen gerecht zu werden und der Gefahr einer Überprüfung von Tarifverträgen entgegenzuwirken.

Freiwilligkeit konsequent durchhalten – Regelmäßigkeit streichen (§§ 17–20)

Da die Prüfverfahren nun freiwillig sind und der Fünfjahresturnus, der vorgegebene Prüfzeitraum und die Pflicht zur betriebsinternen Veröffentlichung gestrichen wurden, müsste konsequenterweise auch gestrichen werden, dass Prüfverfahren „regelmäßig“ durchgeführt werden sollen. Je mehr Regulierung mit der Maßnahme verbunden ist, desto geringer ist der Anreiz, sie durchzuführen.

Es sollte zudem klarstellend geregelt werden, dass die einmalige Durchführung eines Prüfverfahrens keine Verpflichtung zur erneuten Durchführung in der Zukunft auslöst.

Die Gesetzesbegründung macht widersprüchliche Angaben zur Prüfung von Tochterunternehmen. Auf S. 84 der Begründung ist zudem von einer „Prüfungspflicht“ die Rede. Statt zu Rechtsunsicherheit beizutragen, sollten alle verpflichtenden Vorgaben zum Prüfverfahren gestrichen werden, da sonst der freiwillige Charakter nicht beachtet wird.

Keine indirekte Aufforderung zur Überprüfung der Gleichwertigkeit (§ 18 Absatz 3)

Richtig ist die Klarstellung, dass bei Arbeitgebern mit Tarifvertrag keine Verpflichtung zur Überprüfung von Tarifverträgen, insbesondere mit Blick auf die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten, erfolgt (§ 18 Absatz 3). Die

Norm sollte so formuliert sein, dass überhaupt keine Überprüfung erfolgt.

Weitere Regelung zur Beseitigung von Entgeltbenachteiligungen ist nicht erforderlich (§ 19)

Die Regelung zur Beseitigung von Entgeltbenachteiligungen wurde deutlich vereinfacht (§ 19), sollte aber vollständig gestrichen werden. Bereits nach dem AGG und durch § 3 ist rechtssicher festgeschrieben, dass eine festgestellte Ungleichbehandlung behoben werden muss.

Rechte des Betriebsrats ausreichend (§ 20 Absatz 1)

Zu Recht ist das betriebliche Prüfverfahren nicht mitbestimmungspflichtig. Zu begrüßen ist, dass die Unterrichtung über das betriebliche Prüfverfahren genügt. Die nun gestrichene Beratungspflicht (§ 20 Absatz 1) war vom Koalitionsvertrag nicht gedeckt.

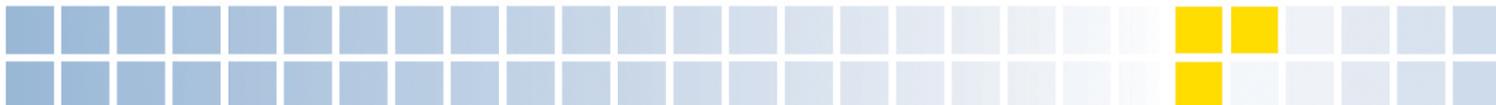
Information an Beschäftigte über das Prüfverfahren sollte freiwillig bleiben (§ 20 Absatz 2)

Laut § 20 Absatz 2 müssen die Beschäftigten über die Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens informiert werden. Dies steht im Widerspruch zu § 18 Absatz 4, wonach die Ergebnisse zusammengefasst und betriebsintern veröffentlicht werden können – nicht müssen.

Eine Pflicht zur Veröffentlichung widerspricht der Freiwilligkeit des Verfahrens und mindert den Anreiz, das Verfahren freiwillig durchzuführen. § 20 Absatz 2 sollte daher gestrichen werden.

Der Verweis auf das Betriebsverfassungsgesetz (§ 20 Absatz 2 Satz 2) ist zudem entbehrlich, da es lediglich die geltende Rechtslage wiedergibt.

⁹ Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, BT-Drucksache 18/847, 2014.



IV. Berichtspflicht (§§ 21–22)

Es ist zu begrüßen, dass die Berichtspflicht nur für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten besteht, die ohnehin einen Lagebericht nach dem Handelsgesetzbuch (HGB) abgeben müssen, und nicht für alle Unternehmen ab 500 Beschäftigten (§ 21 Absatz 1).

Es ist positiv, dass die Berichtspflicht zu Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren und die umfangreichen statistischen Angaben gestrichen wurden, denn sie waren weder vom Koalitionsvertrag noch den Eckpunkten des Koalitionsausschusses gedeckt.

Die gemäß § 21 vorgesehenen, nach Geschlecht aufgeschlüsselten Angaben zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten und zur durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sind nicht im Koalitionsvertrag oder den Eckpunkten des Koalitionsausschusses vorgesehen. Statistische Erhebungen, z. B. zur Arbeitszeit, sind Aufgabe von wissenschaftlichen Instituten, die dem auch nachgehen, bzw. ist die Evaluation Aufgabe der Bundesregierung. Unternehmen wirken aktiv bei Befragungen, z. B. im Rahmen des IAB-Betriebspanels, mit, um ein authentisches Bild über die Unternehmensrealität darzustellen.

Die ab dem zweiten Bericht geforderten Angaben zu den Veränderungen zum letzten Berichtszeitraum ergeben sich aus dem Vergleich zum Vorjahresbericht. Eine zusätzliche Berichtspflicht hierzu schafft einen weiteren unverhältnismäßigen Aufwand, der allenfalls der Vereinfachung der Evaluation der Bundesregierung dient. Wissenschaftliche Unterstützungsleistung sollte nicht Aufgabe von Arbeitgebern sein.

Die vorgesehene Begründungspflicht (§ 21 Absatz 1 Satz 2) für den Fall, dass ein Unternehmen keine Maßnahme ergriffen hat, ist unverhältnismäßig, da sich der negative Effekt („Imageschaden“) bereits dadurch einstellt, dass keine Maßnahmen dargestellt werden können.

Es ist begrüßenswert, dass der Bericht dem Lagebericht als Anlage beizufügen ist und nicht in den Lagebericht selbst integriert werden muss. Dies erspart den Unternehmen zumindest unnötigen bürokratischen Aufwand, der durch die Vorgaben zur Aufstellung eines Lageberichts nach § 289 Handelsgesetzbuch (HGB) entsteht.

Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer aus den statistischen Angaben herauslassen (§ 21 Absatz 2 Nr. 1)

Der Gesetzesbegründung zufolge sollen Arbeitnehmer, die dem berichtspflichtigen Unternehmen zur Arbeit überlassen sind, in den Bericht nach § 21 Absatz 2 Nr. 1 einbezogen werden (vgl. S. 90 zu Absatz 2 Nummer 1). Dies widerspricht dem Beschäftigtenbegriff in § 5 Absatz 2 und der Tatsache, dass Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer nicht Beschäftigte des Einsatzbetriebes, sondern Beschäftigte des verleihenden Arbeitgebers sind und dort „mitgezählt“ werden.

Ausnahmen von der Berichtspflicht für Unternehmen, die bereits über Vergütungsstrukturen berichten müssen (§ 21)

Eine zusätzliche Berichtspflicht sollte nicht für diejenigen Unternehmen gelten, die schon nach heutigem Recht über ihr Vergütungssystem zu berichten haben oder insoweit staatlicher Aufsicht unterliegen. Dies gilt für die Unternehmen der Versicherungs- und Bankenbranche, weil sie, z. B. durch Solvency II oder die Institutsvergütungsverordnung, bereits verpflichtet sind, interne und externe Vergütungsberichte sowie Vergütungsleitlinien zu erstellen. Es ist nicht nachvollziehbar, dass nun der nächste Vergütungsbericht gesetzlich eingefordert wird. Ein weiterer Bericht ist für diese Unternehmen nicht zumutbar und erhöht auch keine Transparenz.

V. Evaluation (§ 23)

Die Bundesregierung soll laufend die Wirksamkeit des Gesetzes evaluieren und alle

vier Jahre über die Ergebnisse informieren, erstmals aber zwei Jahre nach Inkrafttreten. Der Zeitraum zur erstmaligen Evaluation ist deutlich zu kurz angesetzt und sollte verlängert werden, da sich Veränderungen innerhalb von zwei Jahren nicht verlässlich darstellen lassen.

In die Evaluation soll auch die Stellungnahme der Sozialpartner miteinbezogen werden. In der Gesetzesbegründung heißt es dazu u. a.: „Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass die Entgeltungleichheit ohne das Mitwirken der Sozialpartner nicht beseitigt werden kann. Sie sind die verantwortlichen Akteure für die Lohngestaltung“. Dieser Passus in der Gesetzesbegründung darf nicht den Eindruck erwecken, dass sich aus Tarifverträgen eine Entgeltdiskriminierung ergibt. Eine solche Unterstellung ist nicht zutreffend und inakzeptabel.

VI. Übergangsbestimmungen (§ 25)

Übergangszeitraum verlängern (§ 25 Absatz 1)

Die Übergangsfrist von sechs Monaten ist zu kurz, da die Arbeitgeber umfassende Voraussetzungen schaffen müssen, um die neuen gesetzlichen Vorgaben erfüllen zu können. Daher sollte der Übergangszeitraum auf mindestens ein Jahr verlängert werden.

Übergangsbestimmungen zur Berichtspflicht an die betriebliche Praxis anpassen (§ 25 Absatz 2 und Absatz 3)

§ 25 Absatz 2 und Absatz 3 sind unklar und sollten überarbeitet werden: Die Absätze beziehen sich auf Kalenderjahre, während sich Lageberichte nach HGB auf Geschäftsjahre beziehen (§ 264 Absatz 1 Satz 3 HGB). Ein Geschäftsjahr *kann* deckungsgleich mit dem Kalenderjahr sein, muss es aber nicht. Das Ende eines Geschäftsjahres kann z. B. immer im September sein. Dies muss in der Norm beachtet werden.

Nach Absatz 2 müsste der Bericht erstmals *im* Jahr 2018 erstellt werden („im Jahr, das dem Kalenderjahr des Inkrafttretens dieses

Gesetzes folgt“). Gemäß Absatz 3 bezieht sich der erste Bericht auf das Jahr 2016 („umfasst der Berichtszeitraum für den ersten Bericht nur das letzte abgeschlossene Kalenderjahr, das dem Jahr des Inkrafttretens dieses Gesetzes vorgeht“).

Demnach müsste *im* Jahr 2018 ein Bericht *für* das Jahr 2016 erstellt werden. Dies ergibt keinen Sinn – insbesondere dann nicht, wenn kein Gleichlauf von Kalender- und Geschäftsjahr vorliegt.

Stattdessen sollte es heißen:

„(2) Der Bericht nach § 21 ist erstmals im darauf folgenden Geschäftsjahr für das letzte abgeschlossene Geschäftsjahr zu erstellen, das auf das Jahr [einsetzen: Angabe des Kalenderjahres des Inkrafttretens dieses Gesetzes] folgt.

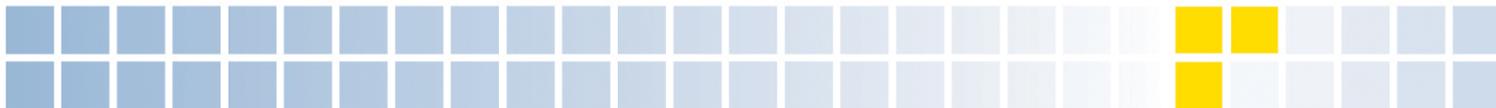
(3) Abweichend von § 22 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 Satz 2 umfasst der Berichtszeitraum für den ersten Bericht nur das letzte abgeschlossene Geschäftsjahr.“

Mit diesem Formulierungsvorschlag würde sich der Bericht auf das vollständige letzte Geschäftsjahr beziehen, das nach dem Jahr 2017 folgt, z. B. gäbe es (bei Gleichlauf von Geschäftsjahr und Kalenderjahr) einen Bericht für das Jahr 2018, der im Jahr 2019 veröffentlicht wird.

B. Änderungen des SGB III (Artikel 2)

Zusätzliche Vorschrift zu geschlechtersensibler Beratung entbehrlich

Die Idee einer geschlechtersensiblen Beratung bei der Ausbildungs-, Studien- und Berufswahl ist richtig, die nun vorgesehene neue gesetzliche Vorschrift im SGB III hierzu ist jedoch entbehrlich: Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist bereits jetzt verpflichtet, geschlechtsneutral zu beraten. Dies ist in § 1 SGB III bereits als Prinzip vorgesehen: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Prinzip der Arbeitsförderung zu verfolgen.“



Eine Konkretisierung speziell mit Blick auf die Beratung bringt keinen Mehrwert und ist nicht erforderlich: Die Selbstverwaltung in der BA und mit ihr die Sozialpartner in Verwaltungsrat und Verwaltungsausschüssen sind für die strategische Ausrichtung der BA innerhalb des gesetzlichen Rahmens zuständig und legen hier schon jetzt besonderen Wert auf eine ausgewogene Beratung und Förderung von Frauen und Männern. Der Verwaltungsrat lässt sich hierzu regelmäßig informieren und diskutiert Ansätze für weitere Verbesserungen. Dies gilt insbesondere auch für eine gendersensible Berufsberatung.

Zudem ist aktuell eine Arbeitsgruppe aus Verwaltung und Verwaltungsrat in der BA damit befasst, weiterführende Konzepte und Ansätze für eine klischeefreie Beratung auszuarbeiten, u. a. mit dem Ziel, Frauen und Männer an Berufe heranzuführen, die nicht dem bisherigen Berufswahlspektrum entsprechen. Dazu gehören essenziell auch Informationen über Karriere- und Einkommensperspektiven.

Auch sind die Beauftragten für Chancengleichheit der BA in zahlreiche Initiativen des Bundesfamilienministeriums zur klischeefreien Beratung eingebunden.

C. Bürokratie und Erfüllungsaufwand

Keine Ausnahme der „One in, one out“-Regel

Der vorgelegte Gesetzentwurf verstößt gegen die „One in, one out“-Regel der Bundesregierung, nach der zusätzliche Bürokratie nur geschaffen werden darf, wenn in gleichem Umfang bestehende Bürokratie abgeschafft wird. Dies sollte bei einer späteren Entscheidung berücksichtigt werden.

Die im Gesetzentwurf erfolgte Berufung auf Art. 157 AEUV begründet keinen Ausnahmetatbestand der „One in, one out“-Regel. Der Gesetzentwurf setzt weder EU-Vorgaben noch EuGH-Rechtsprechung 1:1 um. Das Regelungsvorhaben des EntgTranspG geht über von Art. 157 AEUV und der Richtlinie

2006/54/EG vorgegebene Maß hinaus, da Art. 157 AEUV keine unmittelbare Wirkung für „gleichwertige Arbeit“ entfaltet. Der Gesetzentwurf geht jedoch von einer 1:1-Umsetzung des „Gebotes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ aus, anderslautende EuGH-Rechtsprechung gibt es zu dieser Frage nicht. Zudem ist nicht ersichtlich, dass der EuGH eine Vertragsverletzung durch die Bundesrepublik Deutschland im Hinblick auf „equal pay“ festgestellt und der Bundesregierung einen entsprechenden Handlungsauftrag gegeben hat.

Neu verursachter Erfüllungsaufwand zu niedrig

Die vorgelegte Berechnung des jährlichen Erfüllungsaufwands für die Wirtschaft ist deutlich zu niedrig angesetzt. Die durch neue Bürokratie verursachten Kosten für die Wirtschaft müssen nach oben korrigiert werden.

Die Angaben zum einmaligen und jährlichen Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft erscheinen zunächst rechnerisch plausibel. Allerdings wird bei den Informationspflichten verkannt, dass sich die einzelnen Tätigkeiten nur schwerlich in den angegebenen Minutenschritten bewerkstelligen lassen. Hier müsste eine großzügigere Schätzung erfolgen. Auch Schulungskosten der Betriebsräte bzgl. des Auskunftsanspruchs tauchen nirgendwo auf, auch nicht beim einmaligen Erfüllungsaufwand. Gleiches gilt für den Arbeitgeber bzw. die Personen, die er mit der Wahrnehmung seiner Aufgaben betraut hat. Erfolgt die Auswertung durch ein Beratungsunternehmen, verursacht dies ebenfalls Kosten.

Insbesondere bei folgenden Pflichten ist noch nachzubessern:

Auskunftsanspruch:

Hier ist nicht absehbar, wie viele Beschäftigte diesen Anspruch wahrnehmen werden. Die Annahme von 1 % der Beschäftigten erscheint zu niedrig. Zudem wurde nicht berücksichtigt, dass nach § 11 Absatz 1 Satz 2 Auskunft zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen verlangt werden kann. Die Be-

schaffung und die Aufbereitung durch tarifgebundene Arbeitgeber wird deutlich mehr Zeit in Anspruch nehmen als die veranschlagten 15 Minuten. Und auch bei tarifungebundenen Arbeitgebern wird insbesondere die Datenaufbereitung länger dauern.

Prüfverfahren:

Hier muss berücksichtigt werden, dass es in den meisten Unternehmen keine zu den Entgeltprüfverfahren passende verlässliche Datenlage gibt, sondern diese erst erstellt werden muss. Oft müssen einzelne Bestandteile erst mit viel Aufwand händisch nachgetragen werden, wenn das Prüfinstrument nicht die identische Struktur vorsieht, wie sie der Arbeitgeber einpflegt. Es ist nicht davon auszugehen, dass alle Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten bereits über die technischen bzw. digitalen Voraussetzungen verfügen. Daher muss hier der einmalige Erfüllungsaufwand stärker berücksichtigt werden.

Berichtspflichten:

Bei der Erstellung des Berichts ist davon auszugehen, dass die Personalabteilungen allein ohne externe Dienstleister sehr viel mehr Zeit als veranschlagt investieren müssen.

Zum Erfüllungsaufwand zählt des Weiteren auch der Sach- und Anschaffungsaufwand. Im Gesetzentwurf wird davon ausgegangen, dass keinerlei Sachkosten anfallen. Begründet wird diese Annahme im Folgenden allerdings nicht. Hier ist eine Nachprüfung angezeigt.

Die Annahme ist lebensfremd, dass bzgl. der Vorgabe 1 bei der Benennung von Vertreterinnen und Vertretern der Tarifvertragsparteien auf Arbeitgeberseite nur die 50 Mitgliedsverbände der BDA als Ansprechpartner angesehen werden und jeweils einen Ansprechpartner benennen. Neben den Bundesfachverbänden schließen auch regionale oder Landesverbände Tarifverträge. Die Fallzahl ist dementsprechend zu erhöhen.

Bei ca. 14 Mio. Beschäftigten in ca. 18.500 Unternehmen mit mehr als 200 Mit-

arbeitern und der Annahme, dass nur ein Bruchteil der betroffenen Arbeitnehmer bzw. Betriebsräte von dem Auskunftsanspruch Gebrauch macht, dürfte der Erfüllungsaufwand durch das Gesetz – ohne die Kosten für notwendige Entgeltanpassungen – schnell einen bis zu zweistelligen Millionenbeitrag erreichen. Die Schätzungen des Gesetzentwurfs, der von Bürokratiekosten (inklusive Erfüllungsaufwand) von gerade mal rd. 2,97 Mio. € ausgeht, ist vor diesem Hintergrund nicht nachvollziehbar.

D. Ursachen für unterschiedliche Erwerbsverläufe von Frauen und Männern

Unterschiedliche Erwerbsverläufe begründen gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschied

Wissenschaftliche Untersuchungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung¹⁰, des Statistischen Bundesamtes¹¹, des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts¹² sowie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln¹³ 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 zugunsten der klassischen Alleinverdienerehe durch das Steuer- und Sozialversicherungsrecht: Zwar ist die durchschnittliche Dauer familienbedingter Erwerbsunterbrechungen in den letzten Jahren erfreulicherweise zurückgegangen. Dennoch

¹⁰ Busch, A., Holst, E., Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären, Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 15, 2008.

¹¹ Stat. Bundesamt, Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland bei 21 %, Pressemitteilung Nr. 097 vom 16. März 2016.

¹² C. Boll, J. Leppin, Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen, Interpretation, Wirtschaftsdienst 2015, 249ff.

¹³ Schmidt, Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern im internationalen Vergleich – Empirische Befunde auf Basis des EU-SILC, IW-Report 16/2016, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2016.

steigen selbst Mütter, die wieder in den Beruf zurückkehren, durchschnittlich 1 Jahr und 7 Monate komplett aus.¹⁴

- das **geringere Arbeitszeitvolumen** von Frauen: 2015 arbeiteten Frauen pro Woche durchschnittlich neun Stunden kürzer in einer Erwerbsbeschäftigung als Männer, was einer Arbeitszeitlücke von 23 % entspricht.¹⁵ Rund 47 % aller abhängig beschäftigten Frauen arbeiteten 2015 in Teilzeit und oft in geringem Stundenumfang.¹⁶ Die durchschnittliche Wochenstundenzahl teilzeitbeschäftigter Frauen in Deutschland lag 2015 bei 19,6 Stunden.¹⁷ 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. So lag der Frauenanteil bei den Auszubildenden in technischen Berufen 2014 bei rd. 12 %¹⁸, der Anteil von Frauen mit Erst-Abschluss in einem ingenieurwissenschaftlichen Studium bei 22 %¹⁹. Doch gerade auch aus den MINT-Berufen rekrutieren sich Manage-

rinnen und Manager mit entsprechenden Verdienstmöglichkeiten.²⁰

- der geringere Anteil von Frauen in **Führungspositionen**: Da Frauen häufiger längere Erwerbsunterbrechungen, ein geringeres Arbeitszeitvolumen aufweisen und Berufe mit geringeren Aufstiegschancen wählen, haben sie oft aufgrund ihrer geringeren Berufserfahrung oder Dequalifizierung aufgrund längerer Abwesenheiten geringere Karriereaussichten und arbeiten seltener in Führungspositionen. Dies hat wiederum Einfluss auf die Einkommensmöglichkeiten.

Das Bundesfamilienministerium weist selbst in seinem Referentenentwurf darauf hin, dass ein beträchtlicher Unterschied bei der unbereinigten Entgeltlücke zwischen West- (23 %) und Ostdeutschland (8 %) existiere. Dieser Unterschied 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.

Nach Abzug aller wissenschaftlich messbaren Ursachen bleibt je nach Berechnungsgrundlage und verwandter Daten ein "ungeklärter Rest" (bereinigter gesamtwirtschaftlicher Entgeltunterschied) bestehen. Die Ergebnisse aktueller Studien hierzu liegen bei 2 – 3,8 %.²¹ Das Statistische Bundesamt hat zwar zuletzt mit 7 %²² eine höhere bereinigte Entgeltlücke ermittelt. Dieser um 5 %-Punkte höhere Wert erklärt sich jedoch dadurch, dass das Statistische Bundesamt – anders als die zuvor zitierten Studien – für seine Berechnungen auf die sog. Verdienststruktur-

¹⁴ Bundesfamilienministerium, Dossier Müttererwerbstätigkeit, 2014.

¹⁵ Eurostat, Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit, nach Geschlecht, Stellung im Beruf, Vollzeit-/Teilzeittätigkeit und Wirtschaftszweigen, 2016.

¹⁶ Eurostat, Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung nach Geschlecht und Alter, 2016.

¹⁷ Eurostat, Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit, nach Geschlecht, Stellung im Beruf, Vollzeit-/Teilzeittätigkeit und Beruf (Stunden), 2016.

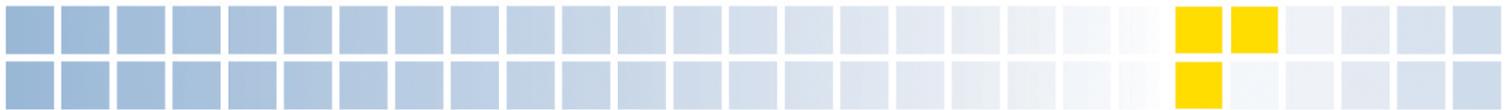
¹⁸ Bundesinstitut für Berufsbildung, Datenreport zum Berufsbildungsbericht, 2016.

¹⁹ Anger, C., Koppel, O., Plünnecke, A., MINT-Frühjahrsreport, 2016.

²⁰ Institut der deutschen Wirtschaft Köln, FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2009.

²¹ Schmidt, Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern im internationalen Vergleich – Empirische Befunde auf Basis des EU-SILC, IW-Report 16/2016, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2016 sowie C. Böll, J. Lepin, Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen, Interpretation, Wirtschaftsdienst 2015, 249ff.

²² Statistisches Bundesamt, Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bleiben weiter bestehen, Pressemitteilung vom 19. März 2013.



hebung zurückgreift, die keine Informationen zur individuellen Berufserfahrung der einzelnen Beschäftigten enthält. Damit kann das Statistische Bundesamt auch nicht die im Durchschnitt – vor allem aufgrund familienbedingter Erwerbsunterbrechungen – geringere Berufserfahrung von Frauen berücksichtigen.

Doch auch der ungeklärte gesamtwirtschaftliche Entgeltunterschied kann nicht mit Diskriminierung gleichgesetzt werden. Er beziffert allein jenen Teil, dem bisher keine wissenschaftlich belegten Ursachen zugeordnet werden können. Dazu zählt z. B. auch die nachweislich unterschiedliche Prioritätensetzung von Männern und Frauen in Gehaltsverhandlungen.

Erwerbsbeteiligung von Frauen zugunsten besserer Karriere- und Verdienstmöglichkeiten weiter 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 neuer Regulierung zur Entgelttransparenz verbessern sich weder die Rahmenbedingungen für Frauen im Erwerbsleben noch ihre Erwerbsbeteiligung und damit ihre Einkommensperspektive.

Frauen müssen in die Lage versetzt werden, ihre Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt besser zu nutzen. Hierzu muss an den tatsächlichen Ursachen für eine geringere Erwerbsbeteiligung und weniger erfolgreiche Berufskarrieren angesetzt werden.

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 mit häufig nur geringer Bezahlung konzentrieren, sondern vor Beginn einer beruflichen Ausbildung das gesamte Berufswahlspektrum in Betracht ziehen. Die Wirt-

schaft wirbt mit zahlreichen Initiativen um Frauen im technischen Bereich sowie in Forschung und Entwicklung.

Wenn Frauen stärker in bislang vorrangig männlich besetzten Berufsfeldern arbeiten, wird auch eine Angleichung der Lohnunterschiede von Frauen und Männern sehr viel leichter gelingen. Damit werden sie ihre Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten besser nutzen. 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.

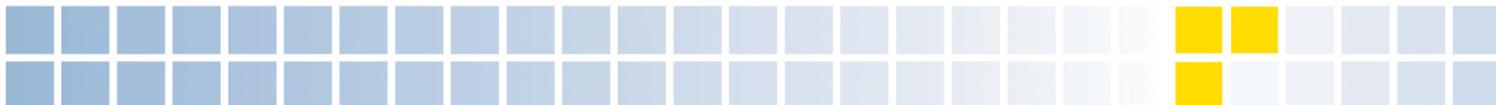
Unzureichend ist auch das gegenwärtige Angebot an Ganztagschulen. Nur knapp ein Drittel (30,6 %) der Kinder und Jugendlichen besuchen momentan eine Ganztagschule, obwohl sich 70 % der Eltern derartige Angebote wünschen.²³

Bessere Rahmenbedingungen 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.

Frauenförderung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie personalpolitisch voranbringen

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels liegt es im Interesse der Unterneh-

²³ Bertelsmann Stiftung, Ganztagschulen in Deutschland – eine bildungsstatistische Analyse, 2013.



men, 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. Auch neue Rollenmodelle für Väter und eine partnerschaftliche Aufteilung der Fürsorgearbeit ist von großer Bedeutung, um die Erwerbs- und Karrierechancen von Frauen zu verbessern und ihre Verdienstmöglichkeiten zu steigern.

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".

Es ist aber Aufgabe der Politik, die richtigen staatlichen Rahmenbedingungen zu setzen, damit Beschäftigte Familie und Beruf in Einklang bringen können. Wichtige Schritte dazu sind der verstärkte Ausbau einer hochwertigen, bedarfsgerechten und bezahlbaren Kinderbetreuungsinfrastruktur und Modelle wie das Elterngeld und das Elterngeld Plus.

Fehlanreize im Steuer- und Sozialrecht abbauen

Negative Wirkungen auf die Berufstätigkeit und damit auf die Einkommenschancen von

Frauen gehen insbesondere von drei ehebezogenen Leistungen aus: der beitragsfreien Mitversicherung von Ehepartnern in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, dem Ehegattensplitting mit Steuerklassenkombination III+V sowie der Hinterbliebenenversorgung.

Die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung und das Ehegattensplitting setzen Fehlanreize, dass ein Ehepartner – zumeist die Frau – gar nicht oder nur geringfügig berufstätig ist. Insgesamt rd. 450.000 Frauen bleiben deshalb nach Studien dem Arbeitsmarkt fern.²⁴ Die Hinterbliebenenversorgung stellt einen Fehlanreiz dar, da Ehefrauen sich im Alleinverdienermodell größtenteils darauf verlassen können, nach dem Tod ihres Ehemannes rentenrechtlich abgesichert zu sein, ohne jemals selbst erwerbstätig und rentenversicherungspflichtig gewesen zu sein.

Die genannten ehebezogenen Leistungen entstammen einer anderen Zeit, setzen aber heute noch Fehlanreize gegen die Ausübung einer Erwerbstätigkeit und führen damit zur wirtschaftlichen Abhängigkeit vom besser- oder alleinverdienenden Partner und zu sozialen Risiken bei Arbeitslosigkeit des Alleinverdieners, bei Scheidung bzw. im Alter.

Sie sollten daher so weiterentwickelt werden, dass die Fehlanreize gegen die Aufnahme einer Arbeit bzw. einer Arbeit in nur geringem Umfang verringert werden. Insbesondere die Steuerklassenkombination IV+IV mit Faktorverfahren sollte von der Bundesregierung viel stärker beworben werden, da sich damit das Netto-Einkommen und damit auch der Beschäftigungsanreiz des geringer verdienenden Ehepartners erhöht und gleichzeitig höhere Nachzahlungen des Ehepaares und z. T. auch hohe Vorauszahlungen vermieden werden können.

Zudem sollten erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten im Rahmen steuerlicher

²⁴ Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Evaluation zentraler ehe- und familienbezogener Leistungen in Deutschland, 2013.



Höchstgrenzen vollständig und nicht nur zu zwei Dritteln abzugsfähig sein und der Lohnsteuer- und beitragsfreie Arbeitgeberzuschuss zu Kinderbetreuungskosten von nicht-schulpflichtigen auf schulpflichtige Kinder ausgedehnt werden.

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400
arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200
arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Lohn- und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1300
tarifpolitik@arbeitgeber.de

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 49 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.