

Gesetzentwurf zur Entgelttransparenz: Änderungen durch den Bundestag sind noch möglich

Zuerst das Positive: Der Gesetzentwurf verfolgt das Ziel, „das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen“. (§ 1). Er überführt erstmals zentrale rechtliche Grundsätze und Begriffe aus dem Unionsrecht in deutsches Recht (§ 4 Abs. 1, 2 und 4).

Gemessen an diesen Grundlagen fallen jedoch mehrere Einzelregelungen hinter bereits geltendes Recht zurück und verschlechtern die Möglichkeiten von Betroffenen, ihre Ansprüche durchzusetzen. Andere Regelungen sind ineffektiv oder enthalten Regelungslücken, die zu Ungunsten der Betroffenen genutzt werden könnten. Forderungen haben wir daher im Wesentlichen zu folgenden Punkten:

Zu Grundsätzen und Reichweite des Gesetzentwurfs

Arbeitgeber und Tarifparteien sind lediglich „aufgefordert“, an der Verwirklichung der Entgeltgleichheit mitzuwirken. (§ 6 Abs. 1)
Private Arbeitgeber sind nur „aufgefordert“, Entgeltgleichheit zu prüfen. (§ 17 Abs. 1)

Nach geltendem Recht ist die Sicherstellung der Entgeltgleichheit der Geschlechter eine Pflicht, die sich aus dem Grundgesetz ergibt. Auch nach § 12 Abs. 1 AGG ist „der Arbeitgeber (...) verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu schützen. Dies umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.“ Die Prüfung der Entgeltgleichheit ist eine solche vorbeugende Maßnahme.
Forderung: Daher müssen Arbeitgeber zur Prüfung der Entgeltgleichheit verpflichtet werden.

Der Gesetzentwurf grenzt bestimmte Beschäftigtengruppen aus: „Arbeitnehmerähnliche Personen“, wie z.B. Freie Mitarbeiter_innen. (§ 2 Abs. 1, § 5 Abs. 2), Beschäftigte im öffentlichen Dienst werden nur teilweise erfasst. Beschäftigte in unterschiedlichen Rechtsverhältnissen sollen ihre Tätigkeiten nicht untereinander vergleichen können. (§ 4 Abs. 3)

Diese Regelungen stehen im Widerspruch zum Unionsrecht: Nach Artikel 157 AEUV (Vertrag zur Arbeitsweise der Europäischen Union) kann der Begriff „Arbeitnehmer“ nicht auf Verweisung auf die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten definiert werden, sondern er hat unionsrechtliche Bedeutung. Nach der Rechtsprechung darf er außerdem nicht eng ausgelegt werden (EuGH v. 13.1.2004 – Rs. C-256/01 Rn. 66)
Forderung: Das Gesetz muss daher den unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff übernehmen. (siehe hierzu Anlage 4 dieses Newsletters)

Für tarifvertragliche und gesetzliche Entgeltregelungen gilt eine Angemessenheitsvermutung. Es wird unterstellt, dass unterschiedlich eingruppierte Tätigkeiten diskriminierungsfrei bewertet und bezahlt sind, „sofern sie nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen“. (§ 4 Abs. 5 u. 6)

Nach geltendem Recht müssen auch tarifvertragliche und gesetzliche Entgeltregelungen frei von Diskriminierung sein. Benachteiligende Bestimmungen in solchen Vereinbarungen sind unwirksam (§ 7 Abs. 2 AGG). Dass auch Tarifverträge diskriminieren können, hat auch die Rechtsprechung gezeigt. Eine Angemessenheitsvermutung erschwert es Betroffenen, gegen diskriminierende Tarifbestimmungen vorzugehen.

Forderung: Die Regelung ist zu streichen.

Die Tarifvertragsparteien sollten gesondert zur Prüfung ihrer Regelungen in eigener Verantwortung verpflichtet werden.

Zum individuellen Auskunftsanspruch:

Der Arbeitgeber muss keine Auskunft darüber geben, welche Entgeltbestandteile überhaupt im Betrieb gezahlt werden.

Beschäftigte erfahren daher nicht, ob sie möglicherweise von bestimmten Zahlungen ausgeschlossen sind, auf die auch sie ein Anrecht hätten, z.B. Erschwerniszuschläge. Sie könnten dann auch diese Entgeltbestandteile beim Auskunftsverlangen berücksichtigen.

Forderung: Sämtliche Entgeltbestandteile, die in einem Betrieb gezahlt werden, sind aufzuführen.

Es soll Auskunft über das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt gegeben werden. (§ 10 Abs. 1)

Nur bei getrennter Prüfung der einzelnen Entgeltbestandteile ist „eine echte Durchschaubarkeit, die eine wirksame Kontrolle erlaubt“, gewährleistet. Daher reicht es auch nicht aus, „die Gesamtheit der diesen beiden Arbeitnehmergruppen gewährten Vergütungen“ zu betrachten. (EuGH v. 17.5.1990 Rs C 262/88 „Barber“ Leitsatz 4)

Forderung: Die Auskunft muss sich auf das durchschnittliche Entgelt der Vergleichsgruppe bei dem jeweiligen nachgefragten Entgeltbestandteil beziehen.

Das Vergleichsentgelt ist nicht anzugeben, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten ausgeübt wird. (§ 12 Abs. 3)

Der Auskunftsanspruch wird hier für bestimmte Beschäftigtengruppen eingeschränkt: Zum Beispiel erhielte eine Abteilungsleiterin keine Auskunft, wenn die in Frage kommende Vergleichstätigkeit nur mit fünf oder weniger Männern besetzt wäre. Nach statistischen Berechnungen ist die Entgeltlücke bei Führungspositionen jedoch besonders hoch
Forderung: Senkung des Grenzwertes auf mindestens drei Beschäftigte. Rückschlüsse auf individuelle Arbeitsentgelte sind auch dann nicht mehr möglich.

Beschäftigte, die nach Tarif oder Gesetz bezahlt werden, sollen nur Auskunft verlangen dürfen über Vergleichstätigkeiten in derselben Entgeltgruppe. (§ 11 Abs. 3 Ziffer 1)

Die Wahl der Vergleichstätigkeiten darf nicht per Gesetz unzulässig eingeschränkt werden. Bislang kann eine Frau auch männliche Vergleichstätigkeiten auswählen, die besser eingruppiert sind. Denn in dieser Konstellation äußert sich vielfach eine mittelbare Entgeltdiskriminierung frauendominierter Tätigkeiten.
Forderung: Streichung der Bestimmung

Beschäftigte können Auskunft über bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen erhalten. (§ 10 Abs. 1)

Der Grenzwert von zwei Entgeltbestandteilen kann schnell überschritten sein, wenn eine Benachteiligung bei der Eingruppierung vorliegt. Sie hat meist Folgen für weitere Entgeltbestandteile, die abhängig vom Grundentgelt gezahlt werden, so z.B. Stufensteigerung, Überstundenvergütung, übertarifliche oder andere Zulagen. Das gesamte Ausmaß der Benachteiligung muss erfasst werden können.
Forderung: Beschäftigte müssen Auskunft über alle Entgeltbestandteile erhalten, bei denen eine Benachteiligung vermutet wird.

Beschäftigten, die nach Tarif oder Gesetz bezahlt werden, muss nur die betreffende Regelung genannt werden und wo sie sie einsehen können. (§ 11 Abs. 2)

Dies führt die betroffenen Beschäftigten in eine Sackgasse. Der Gesetzgeber zeigt ihnen keine weiterführenden Wege zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit auf. Es wird nicht einmal Transparenz ermöglicht, denn die Tarifregelungen enthalten nicht die Informationen, die für die Beschreitung des Rechtsweges nötig wären.
Forderung: Die Prüfung von mittelbarer Entgeltdiskriminierung muss von den Institutionen durchgeführt werden, die für die Entgeltregelungen verantwortlich sind. Verbände sollten die Möglichkeiten erhalten, stellvertretend für die Betroffenen zu klagen.

Der Auskunftsanspruch soll für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber gelten. (§ 12)

Frauen in kleineren Betrieben hätten so qua Gesetz kaum die Möglichkeit, die notwendigen Informationen zur Durchsetzung ihres Rechtsanspruchs zu erhalten.
Forderung: Es ist der Empfehlung der EU 2014/124/EU zu folgen, die beim Auskunftsanspruch eine Mindestzahl von 50 Beschäftigten vorsieht.

Zur betrieblichen Prüfung:

Der Gesetzentwurf verlangt nicht mehr die Anwendung eines zertifizierten Prüfverfahrens – wie noch im ersten Entwurf vorgesehen. (§ 18 Abs. 2)

So können Arbeitgeber ein für sie ökonomisch „vorteilhaftes“ und „unbürokratisches“ Verfahren wählen und sich auf dieser Basis selbst das Etikett „faire Entlohnung“ verleihen. Ein Vortäuschen von Diskriminierungsfreiheit bliebe auch folgenlos, da im Gesetzentwurf keine wirksame Kontrolle der Prüfung vorgesehen ist.

Forderung: Die Prüfung ist mit einem zertifizierten Prüfverfahren durchzuführen.