



„Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern“

Kernaussagen

A. Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit

Das Gebot des gleichen Entgelts von Frauen und Männern für gleiche und gleichwertige Arbeit ist seit über 50 Jahren geltendes Recht. In Deutschland beträgt die statistische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, bezogen auf das durchschnittliche Stundenentgelt, immer noch 22 % (Ost: 9 %/ West: 23 %). Die dauerhaft hohe Entgeltlücke ist ein Beleg dafür, dass die Verpflichtung des Staates gemäß Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz, die tatsächliche Gleichberechtigung zu fördern und damit auch auf die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern hinzuwirken, weiterhin notwendig und aktuell ist.

Auch die Bevölkerung sieht in der bestehenden Entgeltlücke einen Skandal: 94 % der Befragten betonen, dass Geschlechtergerechtigkeit erst dann erreicht ist, wenn Frauen und Männer bei gleichwertiger Qualifikation und Tätigkeit denselben Stundenlohn erhalten.¹

Der „Gender Pay Gap“ wird zu einem großen Teil an unterschiedlichen Merkmalen der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern hinsichtlich Beruf und Branche, Stellung im Beruf (Führungspositionen), Beschäftigungsumfang und -formen sowie Erwerbspausen festgemacht. Dahinter stehen aber auch Rollenstereotype bei der Berufswahl und der Bewertung von Arbeit, unterschiedliche berufliche Chancen sowie eine zumeist mittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts beim Entgelt.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist auch ein Gebot der wirtschaftlichen Vernunft. Arbeitskräftebedarf, Fachkräftemangel und demografische Entwicklungen machen es für die Unternehmen der deutschen Wirtschaft notwendig, sich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Unternehmen zu engagieren.

Vieles ist in dieser Legislaturperiode schon geleistet worden. Der Ausbau der Kindertagesbetreuung wird fortgesetzt, das ElterngeldPlus wurde eingeführt und die Familienpflegezeit verbessert. Von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes profitieren überwiegend Frauen im Niedriglohnbereich. Das Vorhaben für ein Pflegeberufegesetz ist ein wichtiger Schritt für die Aufwertung der Arbeit im sozialen Bereich.

¹ Quelle: DELTA-Studie: „Transparenz für mehr Entgeltgleichheit“

Der im Koalitionsvertrag vereinbarte Rechtsanspruch auf Rückkehr aus Teilzeit in Vollzeit wird folgen.

Um das Prinzip "Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit" besser zur Geltung zu bringen, gilt es nun das Vorhaben für ein „**Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern**“ auf den Weg zu bringen. Mit diesem Gesetzesvorhaben werden wesentliche Vorgaben aus dem Koalitionsvertrag gebündelt und umgesetzt.

Auszug aus dem Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode:

„Die Koalitionspartner sind sich einig, dass die bestehende Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen nicht zu akzeptieren ist.“

„Gemeinsam mit den Tarifpartnern wollen wir die Feststellung des Wertes von Berufsfeldern, von Arbeitsbewertungen und die Bewertung von Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen voranbringen.“

„Ziel muss es sein, unter anderem die Arbeit in der Pflege, Betreuung und frühkindlicher Bildung weiter aufzuwerten.“

„Um das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ besser zur Geltung zu bringen, wollen wir mehr Transparenz herstellen unter anderem durch eine Verpflichtung für Unternehmen ab 500 Beschäftigten, im Lagebericht nach HGB auch zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit nach Maßgabe gesetzlicher Kriterien Stellung zu nehmen.“

„Darauf aufbauend wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein individueller Auskunftsanspruch festgelegt.“

„Unternehmen werden dazu aufgefordert, mithilfe verbindlicher Verfahren und gemeinsam mit den Beschäftigten und unter Beteiligung der Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter im Betrieb in eigener Verantwortung erwiesene Entgeltdiskriminierung zu beseitigen.“

„Wir wollen eine Initiative gemeinsam mit den Tarifpartnern starten, um die Muster von struktureller Entgeltungleichheit in Tarifverträgen zu erkennen und zu überwinden.“

„Geschlechtergerechte Berufswahl: Die Berufs- und Studienfachwahl von jungen Frauen und Männern ist von traditionellen Rollenbildern geprägt. Der Berufs- und Studienberatung sowie der Berufsorientierung in der Schule kommt eine große Bedeutung zu. Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels bei mathematisch-naturwissenschaftlich- technischen Berufen und Sozial-, Bildungs- und Gesundheitsberufen wollen wir eine geschlechtergerechte Berufsberatung. Sie muss verbindlich Informationen über alle Berufs- und Verdienstmöglichkeiten für Mädchen und Jungen bieten.“

Die **Struktur des geplanten Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit** in der Übersicht:

Artikel	Inhalt
Artikel 1	Gesetz zur Förderung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern: • Grundsätze und Begriffsbestimmung • Festlegung eines individuellen Auskunftsanspruchs für Beschäftigte in Privatwirtschaft und öffentlichen Dienst (Ausnahme: Beamte der Länder und Kommunen) • Einführung einer Pflicht für Unternehmen ab 500 Beschäftigte / Bundesverwaltung zur Durchführung betrieblicher Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit, • Einführung einer Berichtspflicht für diese Unternehmen über Frauenförderung und Entgeltgleichheit
Artikel 2	Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes: • Stärkung und Sensibilisierung des Betriebsrates in Bezug auf die Gleichstellung und das Entgeltgleichheitsgebot
Artikel 3	Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes: • Stärkung und Sensibilisierung des Personalrates in Bezug auf die Gleichstellung und das Entgeltgleichheitsgebot
Artikel 4	Änderung des SGB III: • Stärkung der geschlechterbewussten Berufsberatung (junger) Frauen und Männer sowie der gleichstellungsorientierten Arbeitgeberberatung • Realisierung von Umschulungsangeboten für Pflege-, Gesundheits- und Erziehungsberufe (Weiterbildungsförderung vollzeitschulischer Ausbildungsberufe) • Geschlechterdifferenzierte Arbeitsmarktstatistik
Artikel 5	Evaluation
Artikel 6	Inkrafttreten

B. Das Gesetz zur Förderung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (Artikel 1)

Mit dem „**Gesetz zur Förderung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männer**“ wird ein neues Stammgesetz eingeführt, dessen wesentliche **Ziele** sind:

- die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes durch neue Instrumente (Auskunftsanspruch, betriebliche Verfahren, Entgeltbericht)
- Schaffung von fairen und transparenten Vergütungsstrukturen sowie direkte und indirekte Verbesserung der Einkommensperspektiven von Frauen

- Förderung von Rechtssicherheit und Rechtsklarheit für alle Akteure.

Eckpunkte:

- Regelung des Entgeltgleichheitsgebots, Zusammenfassung geltender Rechtsgrundsätze und Definition zentraler Begriffe (gleichwertige Arbeit, Entgelt) nach EU-rechtlichen Grundsätzen sowie der Aufgaben von Arbeitgebern, Tarifvertragsparteien und betrieblichen Interessenvertretungen
- Festlegung eines individuellen Auskunftsanspruchs für Beschäftigte in Privatwirtschaft und öffentlichen Dienst (Ausnahme: Beamte der Länder und Kommunen)
- Einführung einer Pflicht für Teil der Bundesverwaltung und Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten zur Durchführung betrieblicher Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit
- Einführung einer Berichtspflicht für diese Unternehmen über Frauenförderung und Entgeltgleichheit

Darüber hinaus wird mehr Transparenz über Entgelte ermöglicht:

- Bei Stellenausschreibungen ist künftig das vorgesehene Mindestentgelt anzugeben.
- Vereinbarungen, die es Beschäftigten verbieten, Auskunft über das eigene Arbeitsentgelt zu geben, sind nichtig.

B.1 Einführung eines individuellen Auskunftsanspruches für mehr Entgelttransparenz

Auskunftsberechtigt sind alle Beschäftigte in jedem Betrieb und in jeder Dienststelle des Bundes, unabhängig von Rechtsform und Größe sowie die Angestellten der Länder und der Kommunen.

Inhalt des Auskunftsanspruches ist:

- Informationen über die Kriterien und Maßstäbe zur Festlegung des Entgelts der anfragenden Beschäftigten,
- Informationen über eine gleiche Tätigkeit oder einer gleichwertigen Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber, die überwiegend von den Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt werden,
- Angabe über das mittlere monatliche Entgelt (statistischer Median) einer Vergleichsgruppe von mindestens fünf Beschäftigten (soweit Beschäftigtendatenschutz nicht verletzt wird)

Weitere Regelungen

- Arbeitgeber ist verpflichtet, die Anfrage innerhalb von einem Monat elektronisch oder schriftlich zu beantworten.
- Beweislastverlagerung nach § 22 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, wenn der Arbeitgeber gar nicht oder offensichtlich unvollständig antwortet

B.2 Pflicht für die Bundesverwaltung und Unternehmen zur Durchführung betrieblicher Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit

Rund **6.000 Unternehmen** mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten **werden verpflichtet, betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung der Entgeltgleichheit durchzuführen** und darüber zu **berichten**. Diese Pflicht gilt auch für die obersten Bundesbehörden (inkl. ihrem Geschäftsbereich) sowie für die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes.

Für Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten ist keine Pflicht zur Anwendung betrieblicher Verfahren vorgesehen. Sie können aber die betrieblichen Verfahren zur Überprüfung der Entgeltstrukturen in eigener Verantwortung anwenden.

Was muss überprüft und veröffentlicht werden?

- Überprüfung der im Unternehmen angewendeten Entgeltsysteme (Verfahren zur Arbeitsbewertung sowie der Entgeltregelungen) und Auswertung der Angaben im Hinblick auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes
- betriebsinterne Veröffentlichung eines Ergebnisberichtes
- Die Überprüfung muss alle drei Jahre erfolgen; bei tarifgebundenen Unternehmen und der Bundesverwaltung alle fünf Jahre.

Welche Prüfverfahren müssen angewendet werden?

- ausschließlich Verwendung zertifizierter Verfahren zulässig
- Zertifizierung erfolgt durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dadurch Sicherstellung von Mindestanforderungen in Bezug auf Validität der Verfahren und Einhaltung des Datenschutzes

Was passiert, wenn Benachteiligungen oder Potentiale für Benachteiligungen festgestellt werden?

Beruht die Entgeltdiskriminierung **unmittelbar auf einer tariflichen Entgeltregelung**, werden die zuständigen Tarifvertragsparteien umgehend informiert.

Beruht die Entgeltdiskriminierung **auf einer betrieblichen Entgeltregelung**, gilt:

- Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt sind unverzüglich zu beseitigen (sog. „Anpassung nach oben“),
- Erstellung und betriebsinterne Veröffentlichung eines Umsetzungsplans,
- Stichtagsregelung zur Begrenzung individueller Erfüllungsansprüche, wenn „Anpassung nach oben“ innerhalb von 6 Monaten (seit Ergebnisbericht) erfolgt ist

Beteiligung von Belegschaft und betrieblichen Interessenvertretungen

- Information der Belegschaft über Abläufe und Ergebnisse der Überprüfung
- Beteiligung des Betriebs- oder Personalrates an der Durchführung des Verfahrens und an den Umsetzungsschritten;

- bei groben Verstößen können der Betriebsrat und eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft nach § 23 BetrVG den Arbeitgeber auf ordnungsgemäße Durchführung verklagen.

B.3 Berichtspflicht über Frauenförderung und Entgeltgleichheit im Unternehmen

Unternehmen, die zur Durchführung eines betrieblichen Verfahrens verpflichtet sind, werden außerdem zukünftig regelmäßig zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit nach Maßgabe gesetzlicher Kriterien berichten.

Basis für den Bericht sind die Daten aus der Durchführung der betrieblichen Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit:

- allgemeine Darstellungen zu den Entgeltregelungen,
- geschlechterdifferenzierte Angaben zu Beschäftigten und Entgelten,
- Darstellungen zu den geplanten Umsetzungsmaßnahmen aufgrund der Ergebnisse des Prüfverfahrens sowie
- Darstellung der allgemeinen Aktivitäten zur Förderung von Chancengleichheit im Unternehmen

Im jeweils nächsten Bericht ist über die Umsetzung der Ergebnisse und ihre Auswirkungen zu berichten. **Berichtsintervall:** alle drei Jahre; **für tarifgebundene Unternehmen alle fünf Jahre**

Was passiert mit dem Bericht?

- Bericht wird Teil des Lageberichts für alle lageberichtspflichtige Unternehmen bzw. Veröffentlichung auf der Webseite für nicht lageberichtspflichtige Unternehmen
- Weiterleitung des Berichtes an das Statistische Bundesamt
- erstmalige Veröffentlichung: frühestens Mitte / Ende 2018

B.4 Stärkung der betrieblichen Interessenvertretungen (Artikel 2 und 3)

Bereits im **Entgeltgleichheitsgesetz** (Artikel 1) werden ein Initiativrecht für betriebliche Interessenvertretungen zur Überprüfung und Anpassung von Eingruppierungen geschaffen sowie Beteiligungsrechte beim betrieblichen Prüfverfahren sowie beim individuellen Auskunftsanspruch vorgesehen.

Zusätzlich werden die betrieblichen Interessenvertretungen durch **Konkretisierungen im Betriebsverfassungsgesetz und Bundespersonalvertretungsgesetz** weiter gestärkt:

- In Betriebsversammlungen ist zukünftig auch über die Entgeltgleichheit zu berichten.
- Herausstellung der Verantwortung der Interessenvertretungen für das Entgeltgleichheitsgebot durch explizite Benennung bei den allgemeinen Aufgaben.

- Bei den Mitbestimmungsrechten wird klargestellt, dass bei „Fragen der betrieblichen Lohngestaltung“ auch das Entgeltgleichheitsgebot zu berücksichtigen ist.
- Änderungen im **Betriebsverfassungsgesetz** werden im **Bundespersönalvertretungsgesetz** analog nachvollzogen.

B.5 Erweiterung des Berufsspektrums bei der Ausbildung, Weiterbildung und Beschäftigung (Änderung des SGB III; Artikel 4)

SGB III verpflichtet die Fachkräfte der Bundesagentur für Arbeit schon jetzt, die Gleichstellung von Männern und Frauen als durchgängiges Prinzip zu berücksichtigen.

Die **Neuregelung** konkretisiert der geltenden Rechtslage: Berufsberaterinnen und Berufsberater werden zu einer geschlechterbewussten Beratung verpflichtet, die den gesamten Lebensverlauf in den Blick nimmt, vom Berufseinstieg bis zur Rentenzeit. Die Arbeitgeber-Beratung erfolgt künftig konsequent gleichstellungsorientiert.

Bei der Förderung von Weiterbildung und Umschulung sind die aktuelle Förderhöchstdauer und die geltende Akkreditierungs- und Zulassungspflicht nach SGB III in Bezug auf vollzeitschulische Ausbildungen (u.a. Erzieher/in, Altenpfleger/in) der Grund dafür, warum es keine Umschulungsangeboten in diesen Berufen gibt.

Neuregelung: staatliche und staatlich anerkannte Ausbildungsschulen werden von der Zulassungspflicht nach der AZAV ausgenommen (das entspricht einer Anpassung an die bundesgesetzliche Regelung im AFBG (§ 2a AFBG)) und Umschulungsmaßnahmen für vollzeitschulisch geregelte Berufe werden in dem Umfang gefördert werden, der notwendig ist, um den jeweiligen Berufsabschluss zu erlangen

C. Zeitplan und Evaluierung zum Artikelgesetz

- Das Gesetzgebungsvorhaben „Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit von Frauen und Männer“ geht Ende 2015 in die Abstimmung.
- **Ziel** ist ein **Inkrafttreten** des Gesetzes **Ende 2016**.
- Überprüfung der **Wirksamkeit**:
 - o Umsetzung und Anwendung soll vier Jahre nach Inkrafttreten und anschließend alle drei Jahre evaluiert werden.
 - o Mit der Evaluation sollen Vorschläge zur Weiterentwicklung und Anpassung gesetzlicher Regelungen formuliert werden.