Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern

sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten

bmfsfj.de

Deutscher Bundestag **Drucksache 19/11470**

19. Wahlperiode 10.07.2019

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten

Inhaltsübersicht

I. Präambel 2

II. Auftrag zur Evaluation nach § 23 Absatz 1 EntgTranspG und zum Bericht nach § 23 Absatz 2 EntgTranspG 3

III. Stellungnahme der Bundesregierung zu den Evaluationsergebnissen und Handlungsempfehlungen zur Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten 3

IV. Evaluationsgutachten Kienbaum: Evaluation nach § 23 Absatz 1 EntgTranspG und Bericht nach § 23 Absatz 2 EntgTranspG 5

V. Stellungnahmen der Sozialpartner nach § 23 Absatz 3 EntgTranspG 175

VI. Anlagenband zum Evaluationsgutachten Kienbaum 219

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 10. Juli 2019.

I. Präambel

Das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (Entgeltgleichheitsgebot) ist eine Frage der Gerechtigkeit und unabdingbar für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft. Dieses Gebot ist zugleich Ausdruck der grundrechtlich geschützten Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Darüber hinaus ist Entgeltgleichheit auch ein Gebot der wirtschaftlichen Vernunft, denn gleiche Chancen und faires Entgelt stützen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und tragen dazu bei, dass die Potenziale von Beschäftigten besser ausgeschöpft werden können. Die Bundesregierung verfolgt das Ziel, die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern abzubauen und hat dazu bereits eine Reihe von Maßnahmen auf den Weg gebracht.

In Deutschland beträgt die statistische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, bezogen auf das durchschnittliche Bruttostundenentgelt, immer noch rund 21 Prozent (Ost: 7 Prozent/West: 22 Prozent, Statistisches Bundesamt 2019, basierend auf Erhebungen von 2018). Hinter dieser sog. unbereinigten Entgeltlücke stehen strukturelle Faktoren und erwerbsbiografische Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Insbesondere führen eine geschlechtsspezifische Berufswahl, eine geringere Präsenz von Frauen in Führungspositionen, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und länger andauernde Teilzeittätigkeit sowie nicht zuletzt die traditionell schlechtere Bezahlung von sog. typischen Frauenberufen zu unterschiedlichen durchschnittlichen Entgelten von Frauen und Männern. Dahinter stehen wirksame Rollenstereotype, strukturelle Hemmnisse und (Fehl-)Anreize sowie unterschiedliche Aufstiegschancen von Frauen und Männern.

Aber auch bei gleicher formaler Qualifikation und im Übrigen gleichen Merkmalen beträgt der statistisch messbare Entgeltunterschied nach Angaben des Statistischen Bundesamtes von 2016 immer noch 6 Prozent (sog. bereinigte Entgeltlücke, basierend auf Erhebungen von 2014). Auch wenn dieser statistisch nicht erklärte Teil der Entgeltlücke nicht mit Entgeltdiskriminierung in dieser Höhe gleichzusetzen ist, handelt es sich um ein klares Indiz dafür, dass aufgrund zumeist mittelbarer Entgeltbenachteiligung die praktische Anwendung des Gebots, Frauen und Männern gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit zu zahlen, in der Praxis nicht verwirklicht ist.

Die Bundesregierung verfolgt zum Abbau der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern einen ganzheitlichen, auf die unterschiedlichen Ursachen bezogenen Politikansatz. Wichtige Maßnahmen zum Abbau der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, die die Bundesregierung vorangetrieben hat, sind: Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, von dem Frauen in niedrig entlohnten Berufen und Branchen profitieren, die Einführung des Gesetzes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, die Einführung der „Brückenteilzeit“, die Neuregelung zur Pflegezeit und Familienpflegezeit, die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch das Elterngeld und das ElterngeldPlus sowie der Ausbau und die qualitative Verbesserung der Kindertagesbetreuung. Zu nennen sind auch die Aktivitäten zur Aufwertung sozialer Berufe, wie beispielsweise das Pflegeberufegesetz, sowie die vielfältigen Initiativen zur Förderung einer klischeefreien Berufswahl, d. h. einer Berufswahl nach Interessen und Fähigkeiten.

Mit dem Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG) wird eine weitere wichtige Ursache der Entgeltungleichheit angegangen: die fehlende Transparenz in betrieblichen Entgeltstrukturen. Das Gesetz verbessert den Rechtsrahmen für die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes zwischen Frauen und Männern in der Praxis. Dazu führt es neue Instrumente ein:

– einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte privater und öffentlicher Arbeitgeber, soweit in den Betrieben bzw. Dienststellen mehr als 200 Beschäftigte arbeiten,
– die Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren und
– neue Berichtspflichten für lageberichtspflichtige Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten.

Zugleich berücksichtigt das Gesetz, dass die Existenz von Tarifverträgen und die Mitbestimmung durch Betriebsräte/Personalräte zu einem geringeren Lohnunterschied von Frauen und Männern führen. Insofern fördert es die Sozialpartnerschaft und die Tarifbindung und trifft hierzu eine Angemessenheitsvermutung unter anderem für tarifvertragliche Entgeltregelungen. Das Entgelttransparenzgesetz ist am 6. Juli 2017 in Kraft getreten.

II. Auftrag zur Evaluation nach § 23 Absatz 1 EntgTranspG und zum Bericht nach § 23 Absatz 2 EntgTranspG

Die Bundesregierung hat nach § 23 Absatz 1 EntgTranspG den Auftrag, nach Inkrafttreten des Gesetzes laufend die Wirksamkeit des Gesetzes zu evaluieren und alle vier Jahre, erstmals zwei Jahre nach Inkrafttreten, über die Ergebnisse zu informieren. Nach § 23 Absatz 2 EntgTranspG hat die Bundesregierung zudem den Auftrag, über die Entwicklung des Gebots des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in Betrieben mit in der Regel weniger als 200 Beschäftigten zu berichten; dies ebenfalls alle vier Jahre, erstmals zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes. Die Bundesregierung hat in die Evaluation nach § 23 Absatz 1 EntgTranspG und in die Berichterstattung nach § 23 Absatz 2 EntgTranspG die Stellungnahme der Sozialpartner einzubeziehen (§ 23 Absatz 3 EntgTranspG).

Die Bundesregierung hat im Mai 2018 die Kienbaum Consultants International GmbH in einem Konsortium mit den Partnern Flick, Gocke und Schaumburg sowie UZBONN (Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation) nach einer öffentlichen Ausschreibung mit der Evaluation beauftragt. Das Evaluationsgutachten und die Stellungnahmen der Sozialpartner werden als Teile des Berichts der Bundesregierung (Gliederungspunkte IV bis VI) dem Deutschen Bundestag und dem Bundesrat zugeleitet.

Das vorliegende Evaluationsgutachten umfasst die erste Evaluation nach § 23 Absatz 1 und den ersten Bericht nach § 23 Absatz 2 EntgTranspG. Ziel der Evaluation war die Prüfung der Wirksamkeit des Gesetzes und die Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebotes in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten. Dazu wurden verschiedene quantitative und qualitative Untersuchungsmethoden kombiniert. Neben der Daten- und Rechtsanalyse sind die umfangreichen Befragungen von Unternehmen, Einrichtungen des öffentlichen Dienstes, von Interessenvertretungen und Beschäftigten in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst hervorzuheben.

Das vorliegende Evaluationsgutachten kann vor dem Hintergrund der kurzen Wirkungszeit des Entgelttransparenzgesetzes nur erste Hinweise in Bezug auf Wirkung und Wirksamkeit des Gesetzes sowie für weitere erforderliche Schritte geben. Längerfristige Tendenzen und Auswirkungen können erst im Rahmen der nächsten Evaluation beobachtet und umfassend beurteilt werden.

III. Stellungnahme der Bundesregierung zu den Evaluationsergebnissen und Handlungsempfehlungen zur Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten

Die vorliegende Stellungnahme der Bundesregierung greift die Handlungsempfehlungen und Prüfaufträge des Evaluationsgutachtens auf und stellt insbesondere die Maßnahmen dar, die seitdem getroffen worden sind oder getroffen werden.

Die Ergebnisse des Evaluationsgutachtens weisen zur Wirksamkeit des Gesetzes in unterschiedliche Richtungen: während der Auskunftsanspruch, der seit dem 6. Januar 2018 geltend gemacht werden kann, bisher eher zurückhaltend in Anspruch genommen wird, haben viele Unternehmen seit Inkrafttreten des Gesetzes eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen vorgenommen. Insgesamt sind das Entgelttransparenzgesetz und seine Instrumente bislang noch nicht ausreichend bekannt, was auch die Wirksamkeit des Gesetzes beeinträchtigt.

Die Bundesregierung sieht die Notwendigkeit, die Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes und seiner Instrumente weiter zu erhöhen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) stellt bereits ein umfangreiches Informations- und Beratungsangebot in digitaler und gedruckter Form bereit. Das BMFSFJ bietet neben Informationen zu den gesetzlichen Regelungen auch zielgruppenspezifisches Informationsmaterial für Arbeitgeber, Interessenvertretungen und Beschäftigte an. Dieses gilt es, gezielt weiterzuentwickeln, um die Bekanntheit des Gesetzes zielgruppengerecht zu erhöhen und die Rechtsanwendung zu erleichtern. Insbesondere wird das BMFSFJ erläuternde Materialien zur Präzisierung von Begriffen des Allgemeinen Teils des Gesetzes, zum Beispiel zum Entgeltbegriff, bereitstellen.

Das Evaluationsgutachten zeigt auf, dass bisher 2 Prozent der befragten Beschäftigten den Auskunftsanspruch gestellt haben bzw. 4 Prozent der befragten Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten. In 7 Prozent der befragten Einrichtungen des öffentlichen Dienstes und 14 Prozent der befragten Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten wurde mindestens eine Auskunftsanfrage gestellt. Die Bundesregierung wird die Anwendung dieses Instrumentes durch die Bereitstellung von Informations- und Beratungsangeboten gezielt weiter unterstützen. So sieht es auch der Koalitionsvertrag vor.

Zudem begrüßt die Bundesregierung den Ansatz des Evaluationsgutachtens, das Verfahren des Auskunftsanspruchs zu vereinfachen und die Aussagekraft der Antwort zu erhöhen. So empfiehlt das Gutachten zum Beispiel die Zuständigkeit für die Beantwortung von Auskunftsansprüchen generell dem Arbeitgeber zuzuweisen

und den Entgeltbegriff einzugrenzen. Nach Aussage des Gutachtens wird in der juristischen Literatur u. a. vertreten, dass eine Erweiterung der zu gewährenden Informationen über das Vergleichsentgelt die Aussagekraft der Auskunft erhöhen könnte.

Die Bundesregierung wird die zentrale Rolle des Auskunftsanspruches sowie Vorschläge zur konkreten Vereinfachung und Verbesserung des Auskunftsverfahrens prüfen, auch unter Berücksichtigung von Erfahrungen europäischer Staaten mit vergleichbaren Regelungen.

Im Hinblick auf die Durchführung betrieblicher Prüfverfahren kommt das Evaluationsgutachten zu dem Ergebnis: Seit Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes haben, gemäß Befragungsergebnissen, 45 Prozent der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten und 43 Prozent der Unternehmen mit zwischen 201 und 500 Beschäftigten eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen vorgenommen. Selbst 25 Prozent der befragten Arbeitgeber im öffentlichen Dienst haben ihre Entgeltstrukturen überprüft, obwohl sie durch das Gesetz nicht ausdrücklich dazu aufgefordert werden.

Um Arbeitgeber bei der Durchführung betrieblicher Prüfverfahren unter Berücksichtigung der Vorgaben des Entgelttransparenzgesetzes weiter zu unterstützen, wird das BMFSFJ Informationen über alle angebotenen betrieblichen Prüfinstrumente bereitstellen, die den gesetzlichen Vorgaben genügen. Zudem wird die Bundesregierung den Vorschlag aus dem Evaluationsgutachten prüfen, inwiefern Anreizmechanismen geeignet sind, die Bereitschaft zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren zu steigern.

Zu der Berichtspflicht ergibt sich aus dem Evaluationsgutachten folgendes Bild: 44 Prozent der befragten berichtspflichtigen Unternehmen geben an, der Berichtspflicht nachzukommen und 40 Prozent planen dies noch zu tun. Bei der exemplarischen Auswertung von 100 Lageberichten zeigt sich, dass zwar 24 der 30 DAX-Unternehmen berichten (entspricht 80 Prozent) hingegen nur 16 der übrigen 70 Unternehmen (entspricht rund 23 Prozent). Das Evaluationsgutachten löst diesen Widerspruch nicht auf. Aus den Befragungen ergeben sich jedenfalls Unsicherheiten bei den Unternehmen im Hinblick auf die geforderten Angaben. Das BMFSFJ wird daher in einem ersten Schritt Informationsmaterialien bereitstellen, die die Rechtsanwendung vereinfachen und die Berichtsqualität erhöhen. Die Bundesregierung wird die Einhaltung der Berichtspflicht weiter beobachten und gegebenenfalls weitere Maßnahmen prüfen.

Für Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten zeigt sich in den Befragungen, dass Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern eine untergeordnete Rolle spielt. Trotzdem haben sich 50 Prozent der befragten Unternehmen dieser Größenklasse mit dem Entgelttransparenzgesetz auseinandergesetzt und teilweise sogar ohne gesetzliche Verpflichtung Instrumente wie den individuellen Auskunftsanspruch angewendet. Um die Auseinandersetzung mit dem Thema Entgeltgleichheit in kleineren und mittleren Unternehmen zu stärken, unterstützt das BMFSFJ die Entwicklung und Bereitstellung von Prüfinstrumenten speziell für diese Unternehmensgrößenklasse nach dem Vorbild vom Gleichbehandlungscheck (gb-check) und vom Entgeltgleichheitscheck (eg-check).

Zusammenfassend wird die Bundesregierung die Handlungsempfehlungen auswerten und die Rechtsanwendung weiter unterstützen. Die Bundesregierung bekennt sich gleichzeitig dazu, gegen alle wesentlichen Ursachen der Entgeltlücke vorzugehen und geeignete Maßnahmen zum Abbau der Entgeltlücke im Rahmen der Haushalts- und Finanzplanung des Bundes weiter voranzutreiben. Darüber hinaus wird die Bundesregierung die Vorschläge aus dem Evaluationsgutachten zusammen mit der Fachöffentlichkeit und den Sozialpartnern breit diskutieren.

IV.

Evaluationsgutachten Kienbaum:

Evaluation nach § 23 Abs. 1 EntgTranspG und
Bericht nach § 23 Abs. 2 EntgTranspG

Flick Gocke Schaumburg

Kienbaum
Inspirierend. Anders.

Evaluationsgutachten

Evaluation der Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie Bericht über die Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebotes für Frauen und Männer in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten

Eine Studie im Auftrag des
Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum

Impressum

Evaluationsgutachten | Evaluation der Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelt-transparenz zwischen Frauen und Männern sowie Bericht über die Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebotes für Frauen und Männer in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten | Studie im Auftrag des BMFSFJ

Berlin, Mai 2019

Herausgeberin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Autorinnen und Autoren:

Eugen Dermanowski (Flick Gocke Schaumburg Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater Partnerschaft mbB)

Maya Ivanova (Kienbaum Consultants International GmbH)

Judith Michels (Kienbaum Consultants International GmbH)

Dr. Ursula Neuhoff (Flick Gocke Schaumburg Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater Partnerschaft mbB)

Dr. Tobias Nießen (Flick Gocke Schaumburg Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater Partnerschaft mbB)

Lukas Risch (Kienbaum Consultants International GmbH)

Wir bedanken uns bei all jenen Personen, Institutionen und Unternehmen, die durch ihre Mitwirkung den Prozess und die Erarbeitung des Gutachtens unterstützt haben.

Wir haben uns bemüht, alle in dieser Studie enthaltenen Angaben sorgfältig zu recherchieren und zu verarbeiten. Dabei wurde zum Teil auf Informationen Dritter zurückgegriffen. Einzelne Angaben können sich insbesondere durch Zeitablauf oder infolge von gesetzlichen Änderungen als nicht mehr zutreffend erweisen.

Alle Rechte vorbehalten. Jede Verwertung des Werkes oder seiner Teile ist ohne Zustimmung der Herausgeberin nicht gestattet.

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum

INHALT

Abkürzungen 9

Zusammenfassung 11

1. Einleitung 14

2. Zielsetzung und methodisches Vorgehen 16

3. Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern 23

3.1. Entstehung und Ziele des Entgelttransparenzgesetzes 23

3.2. Regelungen des Gesetzes im Einzelnen 27

4. Ausgangslage der Evaluation: Dokumenten-, Daten- und Rechtsanalyse 36

4.1. Ökonomische und juristische Definitionen 36

4.2. Vorliegende Daten und Studien zur Entgeltgleichheit 40

4.3. Erste empirische Erkenntnisse zum Entgelttransparenzgesetz 47

4.4. Ergebnisse der Rechtsanalyse 49

4.4.1. Allgemeine Bestimmungen 49

4.4.2. Instrumente des Gesetzes im Einzelnen 53

4.4.2.1. Individueller Auskunftsanspruch 53

4.4.2.2. Betriebliches Prüfverfahren 61

4.4.2.3. Berichtspflichten des Arbeitsgebers 63

5. Das Gesetz in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten 68

5.1. Relevanz und Bekanntheit des Themas 68

5.2. Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen 79

5.3. Zielerreichung und Wirkungen des Gesetzes 103

5.4. Erkenntnisse im Gesamtkontext 107

6. Das Entgeltgleichheitsgebot in Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten.....110
6.1. Relevanz und Bedeutung des Themas.....110
6.2. Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit.....115
6.3. Erkenntnisse im Gesamtkontext.....122

7. Diskussion der Ergebnisse und Empfehlungen.....123
7.1. Mögliche Anpassungen des Gesetzes.....123
7.2. Mögliche untergesetzliche Maßnahmen.....129

8. Fallstudiensteckbriefe: Einblicke in die Praxis.....132

9. Quellen- und Literaturverzeichnis.....164

ABBILDUNGEN

Abbildung 1: Aufgaben und Inhalte 16

Abbildung 2: Projektvorgehen 18

Abbildung 3: Rücklauf und Laufzeit der durchgeführten Datenerhebungen 21

Abbildung 4: Unterschiede in Bruttostundenverdiensten nach Wirtschaftszweigen 42

Abbildung 5: Unterschiede in Bruttomonatsverdiensten je Leistungsgruppe 44

Abbildung 6: Unterschiede in Bruttomonatsverdiensten je Region 45

Abbildung 7: Unterschiede in Bruttomonatsverdiensten je Betriebsgröße 46

Abbildung 8: Relevanz von Entgeltgleichheit in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 69

Abbildung 9: Maßnahmen zur Verbesserung der Entgeltgleichheit in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 70

Abbildung 10: Maßnahmenumsetzung in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 71

Abbildung 11: Bedeutung des Themas Entgeltgleichheit aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 72

Abbildung 12: Austausch zum Entgelt aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 73

Abbildung 13: Gründe für fehlende Relevanz der Entgeltgleichheit in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 74

Abbildung 14: Zukünftige Relevanz in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 75

Abbildung 15: Zukünftige Relevanz aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 75

Abbildung 16: Bekanntheit des Entgeltgleichheitsgebotes sowie des Entgelttransparenzgesetzes in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 76

Abbildung 17: Bekanntheit des Entgeltgleichheitsgebotes sowie des Entgelttransparenzgesetzes aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 77

Abbildung 18: Kenntnis über die gesetzlichen Instrumente in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 78

Abbildung 19: Kenntnis über die gesetzlichen Instrumente aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 78

Abbildung 20: Vorbereitung auf das Gesetz in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 79

Abbildung 21: Art der Vorbereitung auf das Gesetz in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 80

Abbildung 22: Gründe für fehlende Vorbereitung auf das Gesetz in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 81

Abbildung 23: Vorbereitung auf das Gesetz aus Sicht der Interessenvertretungen, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 82

Abbildung 24: Vorbereitung auf das Gesetz durch Interessenvertretungen selbst, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 83

Abbildung 25: Auskunftsanspruch im öffentlichen Dienst, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 84

Abbildung 26: Auskunftsanfragen in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 85

Abbildung 27: Informationen zum Auskunftsanspruch aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 87

Abbildung 28: Informationen zum Auskunftsanspruch durch Interessenvertretung aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 87

Abbildung 29: Auskunftsanfragen aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 88

Abbildung 30: Auffälligkeiten und Aktivitäten nach Auskunftsanfragen in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 89

Abbildung 31: Unklarheiten bezüglich der Umsetzung des Auskunftsanspruches in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 90

Abbildung 32: Künftige Auskunftsanfragen aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 91

Abbildung 33: Gründe für fehlendes Interesse ans Auskunftsanfragen aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 92

Abbildung 34: Künftige Auskunftsanfragen aus Sicht der Arbeitgeberseite, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 93

Abbildung 35: Überprüfung der Entgeltstrukturen seit Inkrafttreten des Gesetzes 94

Abbildung 36: Auffälligkeiten nach Überprüfung der Entgeltstrukturen in Unternehmen 95

Abbildung 37: Bekanntheit von Instrumenten zur Überprüfung von Entgeltstrukturen 96

Abbildung 38: Hemmnisse für die Überprüfung von Entgeltstrukturen 97

Abbildung 39: Berichterstattung über Gleichstellung und Entgeltgleichheit in Lageberichten 99

Abbildung 40: Einschätzung zum Gesetz aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 103

Abbildung 41: Einschätzung zur Wirkung des Gesetzes in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten 105

Abbildung 42: Relevanz von Entgeltgleichheit in Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten 111

Abbildung 43: Gründe für fehlende Relevanz der Entgeltgleichheit in Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten 112

Abbildung 44: Bedeutung des Themas „Entgeltgleichheit" aus Sicht der Beschäftigten in Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten 113

Abbildung 45: Relevanz des Themas Entgeltgleichheit aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten 113

Abbildung 46: Zukünftige Relevanz von Entgeltgleichheit in Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten 114

Abbildung 47: Maßnahmen zur Verbesserung der Entgeltgleichheit in Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten 115

Abbildung 48: Maßnahmenumsetzung in Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten 116

Abbildung 49: Bekanntheit des Entgeltgleichheitsgebotes sowie des Entgelttransparenzgesetzes in Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten 117

Abbildung 50: Kenntnis über die gesetzlichen Instrumente in Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten 118

Abbildung 51: Freiwillige Anwendung der Instrumente in Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten 119

Abbildung 52: Einschätzung zur Wirkung des Gesetzes von Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten 120

Abbildung 53: Einschätzung zum Gesetz aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten 121

ABKÜRZUNGEN

Abs.	Absatz
AEntG	Arbeitnehmerentsendegesetz
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Art.	Artikel
AT	Außertariflich
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
CATI	Computer Assisted Telephone Interview
eg-check	Entgeltgleichheit-Check
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DJB	Der Deutsche Juristinnenbund e.V.
EGW-Vertrag	Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft
EntgTranspG	Entgelttransparenzgesetz
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EuGrC	Europäisches Grundrechtecharta
Eurostat	Statistisches Amt der Europäischen Union
GG	Grundgesetz

GmbH & Co. KG	Gesellschaft mit beschränkter Haftung & Compagnie Kommanditgesellschaft
GmbH & Co. OHG	Gesellschaft mit beschränkter Haftung & Compagnie Offene Handelsgesellschaft
GPG	Gender Pay Gap
HAG	Heimarbeitsgesetz
Halbs.	Halbsatz
HGB	Handelsgesetzbuch
HR	Human Resources
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
ILO	International Labour Organisation
i.R.d.	Im Rahmen des/der
i.S.d.	Im Sinne des/der
i.V.m.	In Verbindung mit
Logib-D	Lohngleichheit im Betrieb – Deutschland
MA	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
MiLoG	Mindestlohngesetz
N	Größe der Grundgesamtheit (statistische Größe)
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
PublG	Publizitätsgesetz
Rn.	Randnummer
TVG	Tarifvertragsgesetz
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung

ZUSAMMENFASSUNG

Hintergrund und Zielsetzung

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) verfolgt das Ziel, die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern zu schließen. Mit dem **Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern** (Entgelttransparenzgesetz) wird eine wichtige Ursache von Entgeltungleichheit adressiert: fehlende Transparenz in Entgeltstrukturen. Das Gesetz, in Kraft getreten am 6. Juli 2017, verbessert den Rechtsrahmen für die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots. Es umfasst Privatwirtschaft und öffentlichen Dienst und führt eine Reihe neuer Instrumente ein:

- einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte in Betrieben bzw. Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten,
- die Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen,
- eine Berichtspflicht für Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten.

Die Kienbaum Consultants International GmbH wurde in einem Konsortium mit weiteren Partnern mit einer **ersten Evaluation und Berichterstattung zum Gesetz** beauftragt.

Methodik und Datengrundlage

Ziel der Evaluation war gemäß § 23 des Entgelttransparenzgesetzes die **Prüfung der Wirksamkeit des Gesetzes und der Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots**.

Dabei kam eine **Kombination quantitativer und qualitativer Methoden** zum Einsatz:

- Auftaktgespräch mit dem BMFSFJ
- Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern anderer Bundesministerien sowie weiteren Expertinnen und Experten aus dem politischen und fachlichen Umfeld
- Daten-, Dokumenten- und Rechtsanalyse
- Telefonische Befragung von Unternehmen
- Online-Befragung von Einrichtungen des öffentlichen Dienstes
- Online-Befragung von Interessenvertretungen in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst
- Online-Befragung von Beschäftigten in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst
- Auswertung von Lageberichten
- Vertiefende Fallstudien in Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes
- Workshops mit Expertinnen und Experten aus dem politischen und fachlichen Umfeld
- Auswertung und Synthese aller erhobenen Daten

Zentrale Ergebnisse

Die befragten Akteure zeigten zumeist eine **grundsätzliche Unterstützung für die Ziele des Entgelttransparenzgesetzes** und begrüßten die Verfolgung des Entgeltgleichheitsgebots in diesem Rahmen. Diese hohe Akzeptanz der Gesetzesziele kann als **solide Grundlage für eine zielführende Umsetzung** gewertet werden. In der tatsächlichen Umsetzung in der Praxis ergeben sich allerdings zahlreiche Schwierigkeiten.

So zeigt sich mit Blick auf *Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes mit mehr als 200 Beschäftigten*, dass das Thema **Entgeltgleichheit eine eher untergeordnete Rolle** spielt.

Vielfach wird diese fehlende Relevanz pauschal damit begründet, dass keine Entgeltungleichheit existiere bzw. ein Tarifvertrag angewandt werde. Lediglich für die Beschäftigten in dieser Gruppe ist Entgeltgleichheit ein bedeutendes Thema.

Gleichzeitig weisen die Ergebnisse darauf hin, dass das Entgelttransparenzgesetz bisher insbesondere bei den Beschäftigten, aber auch innerhalb der anderen befragten Gruppen **nur wenig bekannt** ist. Von den drei Gesetzesinstrumenten ist dabei der individuelle Auskunftsanspruch das bekannteste.

Eine **Vorbereitung auf das Gesetz** fand vorrangig in Unternehmen statt, weniger in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes. Im Regelfall waren Personalabteilungen mit der Recherche und Sichtung von relevanten Unterlagen betraut. Externe Unterstützung beispielsweise durch einzelne Branchenverbände, Rechtsanwaltskanzleien oder Beratungshäuser wurde von einem Drittel der Unternehmen in Anspruch genommen

Mit Blick auf den **individuellen Auskunftsanspruch** gibt etwa jedes siebte Unternehmen an, bisher mindestens eine solche Anfrage erhalten zu haben. Bei Einrichtungen des öffentlichen Dienstes ist dieser Anteil mit nur 7 Prozent deutlich geringer. Bearbeitet werden die Anfragen in den allermeisten Fällen durch den Arbeitgeber, vielfach ist aufgrund des bisherigen Ausbleibens einer Anfrage allerdings auch noch kein konkretes Verfahren festgelegt. Nach eigenen Angaben haben 2 Prozent der Beschäftigten bisher einen Auskunftsantrag bei ihrem Arbeitgeber eingereicht.

Etwas weniger als die Hälfte der befragten Unternehmen gab an, seit Inkrafttreten des Gesetzes eine **Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen** durchgeführt zu haben. Mehrheitlich wird dabei allerdings argumentiert, dass das Gesetz nicht der Auslöser dieser Überprüfung gewesen sei.

Im öffentlichen Dienst, der nicht explizit durch das Gesetz zur Durchführung einer solchen Überprüfung aufgefordert wird, ist der Anteil mit etwa einem Viertel der befragten Einrichtungen auch mit Blick auf dieses Instrument deutlich geringer.

Die neuen **gesetzlichen Berichtspflichten** haben bei den allermeisten verpflichteten und befragten Unternehmen nach eigenen Angaben zu einer Berichterstattung in Bezug auf Gleichstellung und Entgeltgleichheit geführt. Dennoch gibt ein Anteil von 16 Prozent der Unternehmen trotz der gesetzlichen Plicht an, dies auch für die Zukunft nicht zu planen.

Eine eigens durchgeführte **Auswertung von Lageberichten** ergab dagegen, dass von den 30 DAX-Unternehmen 24 Unternehmen eine Berichterstattung vorweisen konnten. Dagegen konnten bei den 70 weiteren ausgewerteten und nach § 21 des Gesetzes berichtspflichtigen Unternehmen nur 16 (entspricht 20 Prozent aller 70 Unternehmen) einen eigenen oder einen von der Muttergesellschaft veröffentlichten Bericht vorweisen.

Mit Blick auf insgesamte **Zielerreichung und Wirkungen** sehen insbesondere Beschäftigte in Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes dieser Größenklasse ihre Rechte und die Entgelttransparenz durch das Gesetz gestärkt. Seitens der Arbeitgeber und Interessenvertretungen werden die Auswirkungen des Gesetzes dagegen zurückhaltender bewertet.

Besonders unternehmensseitig werden der anfängliche **administrative Mehraufwand und punktuelle Unklarheiten** hinsichtlich einzelner Definitionen (bspw. „gleiche oder gleichwertige Tätigkeit“) als Herausforderungen dargestellt.

Ähnliche Erkenntnisse zeigen sich auch in Bezug auf *Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes mit weniger als 200 Beschäftigten*.

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum

Auch in dieser Gruppe ist das Thema **Entgeltgleichheit aktuell noch von untergeordneter Bedeutung**, was auch hier mit dem Fehlen von Entgeltungleichheit bzw. der Anwendung von Tarifverträgen begründet wird. Auch wenn in dieser Gruppe von einer Steigerung der Relevanz in Zukunft ausgegangen wird, bleibe aufgrund der Sensibilität des Themas eine Diskussion häufig aus.

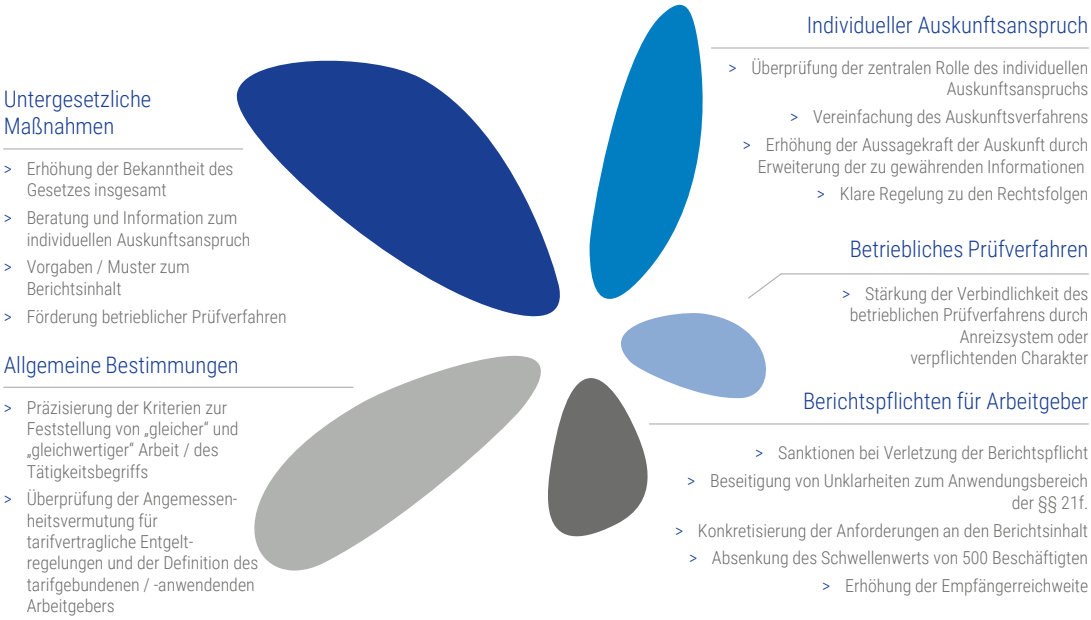
Auch wenn die Instrumente des Entgelttransparenzgesetzes in Unternehmen und Institutionen dieser Größenklasse keine verpflichtende Anwendung finden, hat sich nahezu die Hälfte der befragten **Unternehmen zumindest intern mit dem Gesetz auseinandergesetzt**. Punktuell werden dabei einzelne Instrumente des Gesetzes (vor allem der individuelle Auskunftsanspruch) **freiwillig** durch die Unternehmen umgesetzt.

Auch in diesen kleineren Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes fühlen sich insbesondere die Beschäftigten durch das Inkrafttreten des Gesetzes in ihren **Rechten gestärkt**. Auf Seiten der privaten und öffentlichen Arbeitgeber wird die Auffassung vertreten, dass das **Gesetz nicht zu einer erhöhten Transparenz oder Entgeltgleichheit** führe.

Fazit und Empfehlungen

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass durch die Anwendung des Entgelttransparenzgesetzes **bislang nur kleinere Beiträge zu den einst gesetzten Zielen erreicht** werden konnten. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass die Evaluierung auf einen **relativ kurzen Anwendungszeitraum des Gesetzes** blickt.

Gleichwohl ergeben sich aus Gutachtersicht auch eine Reihe von möglichen **Empfehlungen zur Ergreifung untergesetzlicher Maßnahmen und/oder Anpassung des Gesetzes**, die in der untenstehenden Grafik zusammenfassend dargestellt sind. Eine ausführlichere Erläuterung der Handlungsempfehlungen findet sich in Kapitel 7.



1. EINLEITUNG

Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern ist eine Frage der Gerechtigkeit und unabdingbar für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft. Darüber hinaus ist Entgeltgleichheit auch ein Gebot der wirtschaftlichen Vernunft vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend verfolgt das Ziel, die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern zu schließen und hat dazu eine Reihe von Maßnahmen auf den Weg gebracht.

Mit dem Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) wird dabei eine wichtige Ursache der Entgeltungleichheit adressiert: fehlende Transparenz in betrieblichen Entgeltstrukturen. Das Gesetz, in Kraft getreten am 6. Juli 2017, verbessert den Rechtsrahmen für die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots. Es erfasst grundsätzlich alle Arbeitgeber der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes und führt neue Instrumente zur Unterstützung der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots ein:

- einen individuellen Auskunftsanspruchs für Beschäftigte in Betrieben bzw. Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten bei gleichzeitiger Stärkung des Betriebsrates bzw. Personalrates bei der Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs,
- die Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen,
- eine Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern für Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, soweit diese nach dem Handelsgesetzbuch lageberichtspflichtig sind.

Das Gesetz soll so die Transparenz über Entgeltregelungen und über potentielle geschlechtsspezifische Entgeltstrukturen fördern, um auch mittelbare, verdeckte Benachteiligungen erkennen und beseitigen zu können. Dies soll die diskriminierungsfreie Bewertung von Tätigkeiten, individuelle Gehaltsverhandlungen auf Augenhöhe sowie eine offene, wertschätzende Unternehmenskultur ermöglichen.

Um die Wirksamkeit des Gesetzes und die Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots zu prüfen, ist eine regelmäßige Evaluierung vorgesehen. Dabei kommt der ersten Evaluation eine besondere Bedeutung zu, denn sie bildet die Basis für mögliche Weiterentwicklungen des Gesetzes. Darauf haben sich die Regierungsparteien CDU, CSU und SPD im Koalitionsvertrag von 2018 verständigt.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat die Kienbaum Consultants International GmbH in einem Konsortium mit weiteren Partnern mit dieser ersten Evaluation und Vorbereitung der ersten Berichterstattung zum Gesetz beauftragt. Das vorliegende Gutachten[1] dokumentiert zusammenfassend alle Ergebnisse sowie die durchgeführten Untersuchungen. Zudem enthält er Schlussfolgerungen und Empfehlungen.

[1] In den Stellungnahmen der Sozialpartner enthaltene redaktionelle Hinweise / Fehler wurden in dieser finalisierten Version des Gutachtens bereits berücksichtigt und berichtigt.

Er ist wie folgt aufgebaut:

- Kapitel 2 stellt die Zielsetzung und das methodische Vorgehen der Studie in Gänze vor.
- In Kapitel 3 wird das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern als Evaluationsgegenstand beschrieben. Dies umfasst eine Darstellung der Entstehungsgeschichte sowie der Zielsetzung und der Ausgestaltung des Gesetzes.
- Kapitel 4 umfasst einen Überblick über Erkenntnisse aus den durchgeführten Daten- und Dokumenten- sowie Rechtsanalysen als Ausgangslage und Hintergrund der Studie.
- In Kapitel 5 und 6 werden die Kernergebnisse der durchgeführten quantitativen und qualitativen Erhebungen mit Blick auf die Umsetzung des Gesetzes in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten sowie des Entgeltgleichheitsgebots in Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten beleuchtet.
- Kapitel 7 enthält eine zusammenfassende Diskussion der Ergebnisse sowie Schlussfolgerungen und Empfehlungen.
- Kapitel 8 und 9 geben (teils anonymisierte) Detaileinblicke in die durchgeführten Fallstudien sowie einen Überblick zur verwendeten Literatur.
- Der Anlagenband enthält detaillierte Informationen zu Interviewpartnerinnen und -partnern, zu demographischen Informationen / dem Profil der Zielgruppen bzw. Befragten in den Erhebungen, zu verwendeten Leitfäden und Fragebögen sowie zu den Feldberichten der Erhebungen und weiterführende Details zur durchgeführten Auswertung von Lageberichten.

2. ZIELSETZUNG UND METHODISCHES VORGEHEN

Aufgaben und Inhalte der Studie

§ 23 des EntgTranspG schreibt eine regelmäßige Evaluation zur Wirksamkeit des Gesetzes sowie Berichterstattung zur Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots durch die Bundesregierung vor. Dazu heißt es im Gesetz konkret:

(1) Die Bundesregierung evaluiert nach Inkrafttreten dieses Gesetzes laufend die Wirksamkeit dieses Gesetzes und informiert alle vier Jahre, erstmals zwei Jahre nach Inkrafttreten, über die Ergebnisse. Die Evaluation hat die Umsetzung des Gebots des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in allen Betriebs- und Unternehmensformen und -größen darzustellen, die unter den Anwendungsbereich des Abschnittes 2 dieses Gesetzes unterfallen.

- [Alle Betriebe bzw. Dienststellen mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten
- Alle privaten Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten
- Alle Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, soweit sie lageberichtspflichtig sind]

(2) Über die Entwicklung des Gebots des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in Betrieben mit in der Regel weniger als 200 Beschäftigten berichtet die Bundesregierung alle vier Jahre, erstmals zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes.

(3) Die Bundesregierung hat in die Evaluation nach Absatz 1 und in die Berichterstattung nach Absatz 2 die Stellungnahme der Sozialpartner miteinzubeziehen.

Sowohl die Evaluation als auch der Bericht sollen alle vier Jahre, erstmals zwei Jahre nach Inkrafttreten – d. h. also im Juli 2019 –vorgelegt werden.

Die hiesige Studie hatte die Aufgabe, die notwendigen Erkenntnisse und Daten sowohl für die Evaluation als auch für die Berichterstattung zu ermitteln und zusammenzufassen. Evaluation und Berichterstattung sollten dabei Betriebe und Beschäftigten der Privatwirtschaft sowie die Dienststellen und Beschäftigten des öffentlichen Dienstes umfassen. Mit der Evaluation sollten zudem Vorschläge zur Weiterentwicklung und Anpassung gesetzlicher Vorschriften formuliert werden.

Die untenstehende Abbildung fasst die vorgesehenen Aufgaben und Inhalte im Überblick zusammen.

Folgende Seite:

Abbildung 1: Aufgaben und Inhalte

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum

BEGLEITUNG DER EVALUATION NACH § 23 ABS. 1 ENTGTRANSPG

- Auswirkungen des Gesetzes auf den Adressatenkreis, Verhalten in Bezug auf Entgeltgleichheit sowie Auswirkungen auf Entgelte und Entgeltregelungen
- Anwendung und Umsetzung der Instrumente (Auskunftsanspruch, freiwilliges Prüfverfahren und Berichtspflicht zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit)
- Auswertung vorhandener amtlicher Datenquellen u.a. des Statistischen Bundesamtes und des IAB
- Repräsentative Befragung unter vom Gesetz betroffenen Arbeitgebern mit mehr als 200 Beschäftigten

BEGLEITUNG DER BERICHTERSTATTUNG NACH § 23 ABS. 2 ENTGTRANSPG

- Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebotes in Betrieben, die nicht vom Anwendungskreis der Instrumente des EntGTranspG erfasst werden
- Repräsentative Befragung von Arbeitgebern mit weniger als 200 Beschäftigten

BÜNDELUNG DER ERGEBNISSE UND FORMULIERUNG POTENTIELLEN WEITER- UND ÄNDERUNGSBEDARFS DES GESETZES

- Ergebnisse bündeln und zusammenzufassen → Bewertung der vorhandenen Regelungen
- Präsentation und Diskussion der Ergebnisse auf einer Fachveranstaltung
- Einholung der Stellungnahmen der Sozialpartner gemäß § 23 Abs. 3 EntgTranspG

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum

Vorgehen der Studie

Aufbauend auf diesen Zielen und Aufgabenstellungen basierte das Studienvorgehen auf einem Mix aus quantitativen und qualitativen Methoden. Dabei wurden die quantitativen Methoden vor allem dann eingesetzt, wenn es darum ging, Situationen, Strukturen, Zielerreichung sowie Wirkungen auf Basis von Daten, Zahlen und Fakten darzustellen. Die qualitativen Elemente kamen vornehmlich dann zum Einsatz, wenn aktuelle Situationen bewertet und eingeschätzt bzw. Chancen und Risiken aufgezeigt sowie ein Ausblick auf zukünftige Entwicklungen gegeben werden sollten.

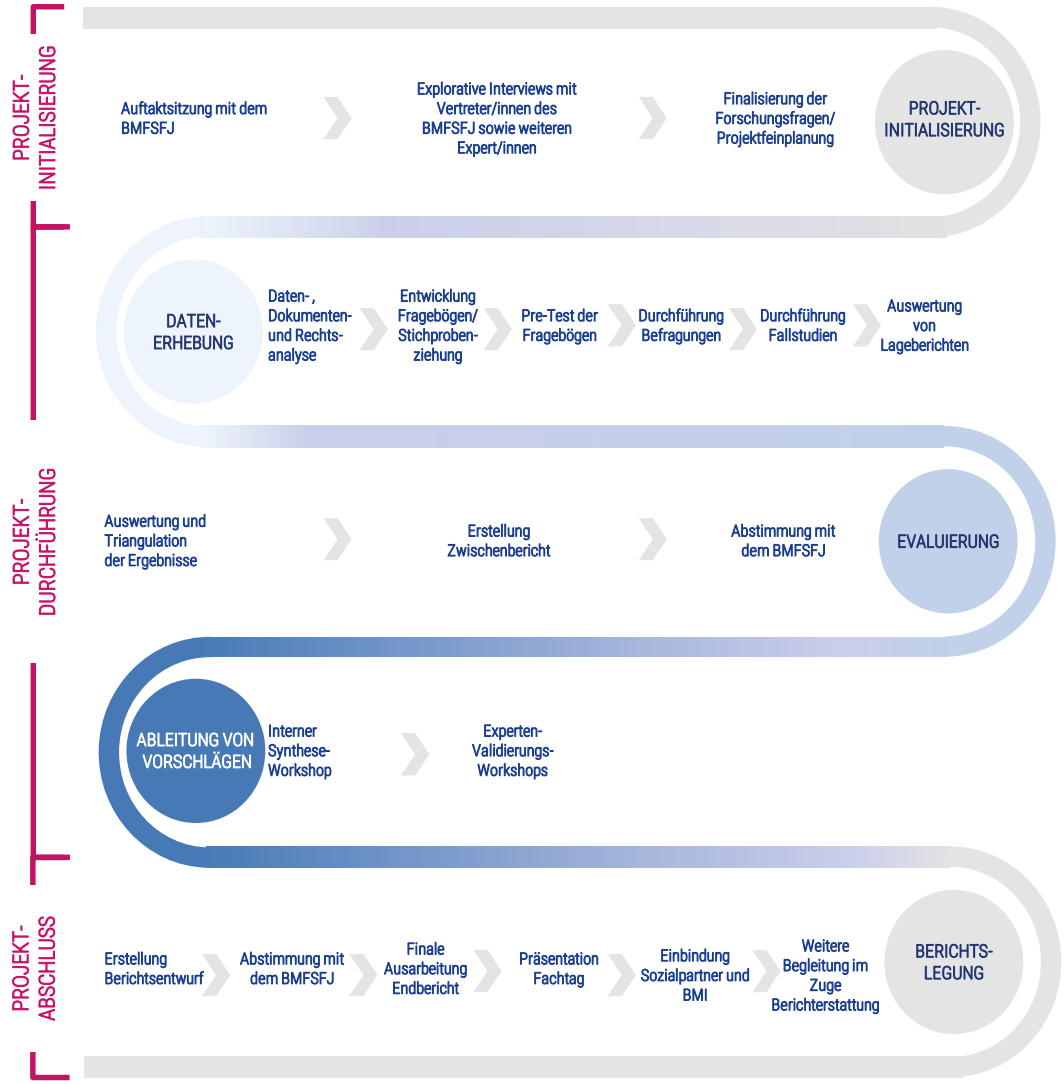


Abbildung 2: Projektvorgehen

Vorbereitende Aktivitäten und Finalisierung des methodischen Konzepts

Zum Projektstart wurde zunächst eine Projektinitiierung durchgeführt. Ziel war es, die inhaltlichen Fragestellungen, definitorischen Grundlagen, Rahmenbedingungen und Vorgehensweisen der Studie final abzugrenzen und eine darauf abgestimmte Feinplanung zu erstellen. Im Rahmen dieser Phase fand ein Auftaktgespräch statt. Zudem wurden erste explorative Interviews durchgeführt und die Projektfeinplanung inklusive Finalisierung des Projektdesigns abgeschlossen.

Im Rahmen einer Bestandsaufnahme wurde die Grundlage für Berichterstattung und Evaluation abschließend weiter vertieft. Dabei fand eine Aufbereitung von vorliegenden Erkenntnissen – d. h. eine Analyse des Forschungsstandes/Gesetzes- und Dokumentenanalyse sowie vorhandener Kontextdaten zu den Umsetzungsbedingungen des Entgelttransparenzgesetzes – statt.

Im Rahmen einer Auswertung von amtlichen statistischen Daten wurden die aktuellen Entwicklungstrends im Themenfeld aufbereitet. Diese Datenquellen lassen keine Rückschlüsse auf Wirkungen zu, weil diese erst zeitverzögert zur Verfügung stehen. Eine Auswertung der Daten war trotzdem wichtig, um ein umfassendes Verständnis der Umsetzungsbedingungen des Gesetzes zu gewinnen und vor allem die Situation vor der Einführung des Gesetzes zu beschreiben.

Mit Hilfe einer Analyse von relevanten Dokumenten und Rechtsgrundlagen wurde der Überblick über die IST-Situation komplettiert. Bestandteil dieser Projektphase war auch eine rechtliche Betrachtung von Auswirkungen des Gesetzes auf die unterschiedlichen Akteursebenen. In die Untersuchung einbezogen wurden verfügbare Dokumente und Studien, die Aufschluss über Auswirkungen des Gesetzes auf Unternehmen, Institutionen des öffentlichen Dienstes und deren Beschäftigte geben können. Konkret sind damit offizielle Dokumente zum Gesetzgebungsverfahren, Fachartikel und Publikationen sowie bereits durchgeführte Studien und Evaluierungen gemeint.

Datenerhebung

Relevante Ergebnisse der vorherigen Analysen gingen dann in die Finalisierung des Analyserasters sowie die darauf basierende Entwicklung der Fragebögen ein. Hier wurden die identifizierten Leitfragen, Indikatoren und Hypothesen in konkrete Fragen zur Befragung der Gruppen

(a) Unternehmen (jeweils größer und kleiner 200 Beschäftigte)

(b) Institutionen des öffentlichen Dienstes (jeweils größer und kleiner 200 Beschäftigte)

(c) Beschäftigte (in Unternehmen/Institutionen jeweils größer und kleiner 200 Beschäftigte)

(d) Personal- und Gewerkschaftsvertretungen (in Unternehmen/Institutionen jeweils größer und kleiner 200 Beschäftigte)

überführt.

Die Vorgehensweise bei der Stichprobenziehung unterschied sich für die vier Befragungsgruppen methodisch:

» Für die telefonische Befragung der Unternehmen wurde eine Stichprobe auf Basis der Creditreform-Datenbank gezogen. Dabei wurden die Adressen nach Betriebsgröße sortiert und abschließend nach dem Zufallsprinzip gezogen, um sicherzustellen, dass Regional- und Branchenverteilungen repräsentativ wiedergespiegelt werden.

» Für die Online-Befragung der Institutionen des öffentlichen Dienstes war keine Stichprobenziehung notwendig, da eine Brutto-Vollerhebung vorgesehen war. Für die Erhebung wurde als Adressgrundlage das „Staatshandbuch Gesamtausgabe" von Wolters Kluwer verwendet. Insgesamt wurden rund 10.000 Institutionen mit der Bitte um Beteiligung an der Datenerhebung per E-Mail kontaktiert.

» Für die Online-Befragung der Interessenvertretungen war die Zusammenstellung einer Stichprobe nicht möglich, da eine Adressgrundlage dafür nicht vorliegt. Vor diesem Hintergrund wurde die Befragung über die Verteiler und Netzwerke von Gewerkschaften ungefiltert an Betriebs- und Personalräte weitergeleitet.

» Die Panel-Befragung der Beschäftigten wurde über ein bestehendes Online-Panel von 250.000 Personen abgewickelt. Die Betriebsgröße stellte das Kernkriterium bei der Quotierung der Rückläufer dar.

Der thematische Fokus der Befragungen lag auf der Erfassung des Kenntnisstandes und der Erfahrungen in der Implementierung der verschiedenen gesetzlichen Instrumente in der Praxis. Darüber hinaus wurden Fragen zur Relevanz des Themas Entgeltgleichheit sowie zu Unterstützungsbedarfen gestellt.

Vor dem Befragungsstart wurde ein Pretest vorgeschaltet; dieser sollte eine Optimierung des Fragebogens im Hinblick auf die Eignung zur validen Erfassung der zu ermittelnden Daten ermöglichen. Des Weiteren diente der Pretest einer finalen Prüfung der Funktionalität der Befragungslogik und Filterführung.

An der telefonischen Unternehmensbefragung (CATI) nahmen anschließend insgesamt 801 Unternehmen teil. Die Hälfte davon gab an, dass die Mitarbeiteranzahl bei maximal 200 liege, während sich die andere Hälfte gleichmäßig auf die Antwortmöglichkeiten zwischen 201 und 500 Beschäftigte sowie ab 501 Beschäftigte aufteilte. Von jenen Unternehmen, die mindestens 200 Beschäftigte haben, haben 60 Prozent ihr Unternehmen in verschiedene Betriebe aufgeteilt, mehrheitlich in Betriebe mit bis zu 200 Mitarbeitende.

An der Online-Befragung nahmen insgesamt 1.014 Institutionen des öffentlichen Dienstes teil, von denen etwas weniger als die Hälfte über 200 Beschäftigte hat. In diesen Fällen ist die Institution in 63 Prozent der Fälle in verschiedene Dienststellen aufgeteilt, überwiegend mit 200 oder weniger Mitarbeitenden je Dienststelle. Die Hälfte der Institutionen ordnete sich als Gemeinde-/Kommunalverband ein, während ein Drittel angab ein Landesministerium bzw. eine nachgeordnete Landesbehörde zu sein.

Insgesamt wurden bei den Interessenvertretungen 575 zu verwertende Fragebögen erhoben. Dabei sind in etwa der Hälfte der Betriebe bzw. Dienststellen (46 Prozent) mindestens 501 Beschäftigte angestellt. Davon arbeiten 65 Prozent im privaten Sektor und der Rest in einer Institution des öffentlichen Dienstes. 72 Prozent sind in tarifgebundenen und 14 Prozent in tarifanwendenden Betrieben beschäftigt.

Die Online-Befragung der Beschäftigten ergab einen Rücklauf von 2.085 verwertbaren Fragebögen. Die Hälfte der Beschäftigten arbeitet in Betrieben, Unternehmen oder Behörden, welche in der Mehrheit bis zu 200 Beschäftigte haben. Der Großteil der Befragten zählt zu den Arbeitnehmenden und nur 5 Prozent sind anderen Gruppen zugeordnet, 3 Prozent davon sind verbeamtet. Die Kategorie „öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen" ist mit 26 Prozent am häufigsten vertreten, gefolgt von Handel und Verkehr mit noch 16 Prozent. Die Mehrheit der Arbeitnehmenden sind in einem tarifgebunden Unternehmen/Institutionen (48 Prozent) beschäftigt.

Abbildung 3 fasst die Laufzeit, die Rückläufer sowie die Aufteilung der Rückläufer nach Betriebsgrößen zusammen:

	Rücklauf der Befragung	Bis 200 MA	Zwischen 201 und 500 MA	Über 500 MA	Laufzeit der Befragung
Öffentlicher Dienst	1.014	544	469		4 Wochen
Unternehmen	801	406	198	197	3,5 Wochen
Interessenvertretungen	575	159	152	264	5 Wochen
Beschäftigte	2.085	1.038	387	660	2 Wochen

Abbildung 3: Rücklauf und Laufzeit der durchgeführten Datenerhebungen

Ziel der anschließenden Fallstudien war die qualitative Validierung von Ergebnissen der quantitativen Befragungen und die Identifikation von Erfolgsbedingungen für die Umsetzung des Gesetzes aus Sicht der unterschiedlichen Akteursgruppen. Die Rekrutierung von teilnehmenden Unternehmen / Institutionen erfolgte in einem kriterienbasierten Auswahlverfahren. Dabei wurde angestrebt, unterschiedliche Branchen (inkl. öffentlicher Dienst), Größen und Regionen zu berücksichtigen. Für jede der Personengruppen wurden funktions-spezifische Leitfäden erstellt. Die Interviews wurden face-to-face und telefonisch geführt.

Um Aussagen darüber machen zu können, ob Unternehmen der durch das Entgelttransparenzgesetz veranlassten Berichtspflicht nachkommen und welche Maßnahmen Unternehmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen sowie zur Herstellung der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer ergreifen, wurde ergänzend eine Stichprobe von Lageberichten erhoben und untersucht. Im Rahmen dieser Stichprobe sind die im Bundesanzeiger bis zum 31.12.2018 veröffentlichten Lageberichte von 70 nach § 21 Abs. 1 EntgTranspG berichtspflichtigen Unternehmen sowie die Lageberichte aller 30 DAX-Unternehmen untersucht worden. Bei den 70 Unternehmen handelte es sich um Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. Die Stichprobe wurde aus der Creditreform-Datenbank gezogen.

Auswertung und Synthese

Zum Abschluss des Projektes wurden alle erhobenen Informationen aggregiert und in einer Synthese zusammengefasst. In methodischer Hinsicht lässt sich die quantitative Datenanalyse generell in zwei Abschnitte untergliedern. Mithilfe von univariaten Auswertungsmethoden wurden die Daten zunächst anhand der üblichen Verfahren der beschreibenden Statistik (Häufigkeiten, Prozente, Mittelwerte und Streuungsparameter) untersucht. Diese Ergebnisse wurden dann in Tabellen und Grafiken aufbereitet. Sie lieferten einen Überblick über die Daten und gaben erste Hinweise auf auffällige Aspekte und Entwicklungen. Um Eindrücke über Zusammenhänge zwischen Variablen genauer zu untersuchen, wurden zudem bivariate Auswertungsmethoden angewandt.

Die Auswertung der Interviews und Fallstudien erfolgte inhaltlich entlang eines zuvor erarbeiteten Analyserasters. Dabei wurde zunächst jedes Gespräch für sich analysiert, um dann über alle Interviews hinweg Aussagen treffen zu können.

In der Auswertung der Lageberichte wurde erfasst, ob die untersuchten Unternehmen oder deren Mutterunternehmen ihrer Berichterstattungspflicht nachgekommen sind, auf welches Geschäftsjahr sich der Bericht zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit bezieht, ob die nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten sowie zur durchschnittlichen Anzahl der Vollzeit- und Teilzeitmitarbeiter enthalten waren, ob das Unternehmen Tarifverträge anwendet, über welche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Herstellung der Entgeltgleichheit berichtet wurde und falls dies nicht der Fall war, ob Gründe für ausbleibende Maßnahmen genannt wurden. Bei der Aufbereitung der Berichte und der strukturierten Inhaltsanalyse der von den Unternehmen beschriebenen Maßnahmen wurde darauf geachtet, das Gleichgewicht zwischen individueller Berichtung der Maßnahmen und Vergleichbarkeit zu halten.

Den Ausgangspunkt für die Entwicklung von finalen Handlungsempfehlungen bildete schließlich die systematische Zusammenführung aller Untersuchungsergebnisse der zuvor geschilderten Arbeitsschritte. Zu diesem Zweck wurden im Rahmen verschiedener Workshops mit dem Projektteam sowie Sozialpartnern und Expert/innen die Ergebnisse der Untersuchung diskutiert und abschließend die definierten Fragestellungen betrachtet bzw. beantwortet. Auf Basis dieser Ergebnisse und Empfehlungen wurde der Endbericht erstellt.

3. DAS GESETZ ZUR FÖRDERUNG DER ENTGELTTRANSPARENZ ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN

3.1. ENTSTEHUNG UND ZIELE DES ENTGELTTRANSPARENZGESETZES

Bereits der Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft von 1957 enthielt ein Gebot gleichen Entgelts für gleiche Arbeit von Männern und Frauen[2], welches im Jahr 1980 in Form des § 612 Abs. 3 BGB a.F. in das deutsche Gesetzesrecht übernommen wurde.[3] Konkretisiert wurde und wird das Gebot der Entgeltgleichheit durch die umfangreiche Rechtsprechung des EuGH zur Auslegung des unionsrechtlich geregelten Gebots der Entgeltgleichheit, die auch zur Auslegung des § 612 Abs. 3 BGB a.F. sowie des AGG herangezogen wird. Politisch versprach die Regierung unter Gerhard Schröder im Rahmen des Koalitionsvertrages 1998, das Thema der Gleichstellung von Mann und Frau wieder zu einem großen gesellschaftlichen Reformprojekt zu machen.[4] Im Rahmen eines Aktionsprogramms „Frau und Beruf" sollten europarechtliche Vorgaben zur Lohndiskriminierung nach dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" umgesetzt werden, so dass sie auch auf kollektive Vereinbarungen Anwendung finden. Entsprechend dieser politischen Richtungsaussage wurde in der Folgezeit in der Rechtswissenschaft über Regelungen zur Herstellung der Entgeltgleichheit diskutiert. Eine entsprechende gesetzliche Regelung erfolgte jedoch zunächst nicht.

Im Rahmen des Koalitionsvertrages aus dem Jahr 2005 setzten sich CDU/CSU und SPD ebenfalls die Verwirklichung des Prinzips „gleicher Lohn für gleiche Arbeit" entsprechend einer europäischen Verpflichtung zum Ziel.[5] Davon unabhängig wurden auf europäischer Ebene Regelungen zur Konkretisierung der im europäischen Primärrecht enthaltenen Diskriminierungsverbote (u.a. aufgrund des Geschlechtes) getroffen, unter anderem im Jahr 2006 im Rahmen der Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) , die auf nationaler Ebene durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umgesetzt wurde.[6]

Die folgende Regierung aus CDU/CSU und FDP formulierte in ihrem Koalitionsvertrag von 2009 lediglich, dass ein Rahmenplan zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen Phasen des Lebensverlaufs erarbeitet werde.[7] 2012 legte die SPD-Fraktion schließlich den Entwurf für ein Gesetz zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes für Frauen und Männer (Entgeltgleichheitsgesetz) vor.[8] Die damals regierende Koalition lehnte den Gesetzesentwurf mit Verweis auf eine freiwillige Mitwirkung der

---

[2] Der EuGH entschied bereits 1976, dass das im europäischen Primärrecht verankerte Entgeltgleichheitsgebot unmittelbare Wirkung entfaltet und sich die Betroffenen vor den nationalen Gerichten darauf berufen können, EuGH v. 08.04.1976, C-43/75 – Defrenne.

[3] Dieser lautete bis zu seiner mit Inkrafttreten des AGG erfolgten Aufhebung zum 17.08.2006 wörtlich: Bei einem Arbeitsverhältnis darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden als bei einem Arbeitnehmer des anderen Geschlechts.

[4] Sozialdemokratische Partei Deutschlands & Bündnis 90/DIE GRÜNEN (1998): Aufbruch und Erneuerung – Deutschlands Weg ins 21. Jahrhundert. Koalitionsvereinbarung zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands und Bündnis 90/Die GRÜNEN, S. 27f.

[5] CDU, CSU & SPD (2005): Gemeinsam für Deutschland. Mit Mut und Menschlichkeit. Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD. Rheinbach,, S. 119.

[6] Das AGG trat auch an die Stelle des bisherigen Verbots der Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts gem. § 612 Abs. 3 BGB.

[7] CDU, CSU & FDP (2009): Wachstum. Bildung. Zusammenhalt. Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP. Berlin, S. 73.

[8] Deutscher Bundestag, Drucksache 17/9781 (2012): Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes für Frauen und Männer (Entgeltgleichheitsgesetz), http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/097/1709781.pdf (29.10.2018).

Unternehmen jedoch ab und betonte die Eigenverantwortlichkeit bei der Berufswahl mit Blick auf die unangepasste Entgeltlücke.[9]

Der Koalitionsvertrag der neuen großen Koalition ab 2013 nahm das Thema wieder auf. Um das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" besser zur Geltung zu bringen, wollte die Koalition mehr Transparenz herstellen, unter anderem durch eine Verpflichtung für Unternehmen ab 500 Beschäftigte, im Lagebericht nach dem Handelsgesetzbuch auch zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit nach Maßgabe gesetzlicher Kriterien Stellung zu nehmen. Darauf aufbauend sollte ein individueller Auskunftsanspruch festgelegt werden. Unternehmen sollten weiter dazu aufgefordert werden, mithilfe verbindlicher Verfahren und gemeinsam mit den Beschäftigten und unter Beteiligung der Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter im Betrieb in eigener Verantwortung erwiesene Entgeltdiskriminierung zu beseitigen.[10] Ein Referentenentwurf für ein „Lohngerechtigkeitsgesetz" wurde durch das BMFSFJ im Dezember 2015 vorgelegt. Im sich anschließenden Abstimmungsprozess hat der Gesetzesentwurf starke Änderungen erfahren.

Im Januar 2017 einigte sich das Bundeskabinett auf das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, dessen erster Artikel das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) darstellt. Vom Bundestag wurde das Gesetz in unveränderter Form im März 2017 beschlossen und [11] trat am 6. Juli 2017 in Kraft.

Hauptzweck des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen ist es, die unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechtes zu beseitigen.[12] Hierzu soll einerseits die Transparenz von Entgelten und Entgeltregelungen gestärkt,[13] andererseits die Tarifbindung gefördert werden, da nach aktueller Studienlage die Entgeltlücke dort geringer sei, wo Tarifverträge gelten und Betriebsräte mitwirken.[14] Zugleich soll das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (insb. dessen Art. 2[15]) die rollenstereotypische Berufswahl[16] und damit strukturelle sowie erwerbsbiografische Unterschiede verringern, um auch die unbereinigte Entgeltlücke zu mindern.

Der Gesetzgeber erhofft sich von dem Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen den Anstoß eines Kulturwandels.[17] Das Gesetz soll auch dazu führen, dass die geschlechterspezifische verminderte Alterssicherung von Frauen und die damit verbundene Altersarmut verringert wird[18] und zugleich das wirtschaftliche Potential aller Erwerbstätigen, insbesondere in vom demografischen Wandel besonders betroffenen Unternehmen, voll ausgeschöpft werden.[19]

---

[9] Deutscher Bundestag (2013): Streit um den richtigen Weg zur Entgeltgleichheit, https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2013/43539435_kw12_de_entgeltgleichheitsgesetz/211654 (29.10.2018).
[10] CDU, CSU und SPD (2013): Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, Rheinbach, S. 72f.
[11] Deutscher Bundestag, Drucksache 18/11133 (2017): Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, https://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/111/1811133.pdf (29.10.2018).
[12] BT-Drs. 18/11133, S. 1.
[13] BT-Drs. 18/11133, S. 1.
[14] BT-Drs. 18/11133, S. 1.
[15] Anfügung eines Satzes an § 29 Abs. 2 SGB III: „Die Agentur für Arbeit berät geschlechtersensibel. Insbesondere wirkt sie darauf hin, das Berufswahlspektrum von Frauen und Männern zu erweitern."
[16] BT-Drs. 18/11133, S. 1, 3.
[17] BT-Drs. 18/11133, S. 21.
[18] BT-Drs. 18/11133, S. 25.
[19] BT-Drs. 18/11133, S. 2, 20, 29.

Empfehlungen und Planungen der EU-Kommission zur Förderung von Entgeltgleichheit

Auch die EU-Kommission hat in jüngerer Zeit einen besonderen Fokus auf das Thema Entgeltgleichheit von Männern und Frauen gelegt. In einer Empfehlung aus dem Jahr 2014[20] wurde den Mitgliedstaaten nahegelegt, Maßnahmen zu Förderung von Entgelttransparenz zu treffen. Vorgeschlagen wurden darin unter anderem

- das Zugänglichmachen von nach Geschlecht und Arbeitnehmergruppen aufgeschlüsselten Informationen zur Höhe der Löhne und Gehälter gegenüber Arbeitnehmenden, die die gleiche oder eine gleichwertige Tätigkeit verrichten,
- die Erstattung eines Berichts in Unternehmen und Organisationen mit mindestens 50 Beschäftigten, in welchem die Arbeitnehmer, ihre Vertreter und die Sozialpartner über die nach Geschlecht und Arbeitnehmergruppen oder Positionen aufgeschlüsselte Durchschnittsvergütung informiert werden,
- die Durchführung sogenannter Entgelt-Audits in Unternehmen und Organisationen mit mindestens 250 Beschäftigten zur Analyse der betrieblichen Leistungsbewertungs- und Entgeltsysteme,
- die zwingende Berücksichtigung des Entgeltgleichheitsgebots in Tarifverhandlungen,
- eine Präzisierung des Begriffs der „gleichwertigen Arbeit" in den nationalen Vorschriften,
- die Entwicklung und Einführung von Systemen zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und der beruflichen Einstufung,
- die Ermöglichung einer Vertretung von Einzelpersonen in Entgeltdiskriminierungsklagen durch Gleichstellungsstellen.

In einem im November 2017 veröffentlichten Bericht über die Umsetzung der Empfehlung aus 2014[21] stellte die EU-Kommission fest, dass die von den Mitgliedstaaten bislang auf nationaler Ebene ergriffenen Maßnahmen unzureichend seien. In einem zeitgleich veröffentlichten Aktionsplan[22] kündigte die EU-Kommission daher an, zu prüfen, inwiefern durch eine Änderung der Gleichstellungsrichtlinie[23] einzelne oder alle in der Empfehlung genannten Maßnahmen für verbindlich erklärt werden könnten, insbesondere betreffend den Auskunftsanspruch, die regelmäßige Berichterstattung über Löhne und Gehälter und eine Präzisierung des Begriffs der gleichwertigen Arbeit. Ferner soll geprüft werden, inwiefern Sanktionen verschärft und die Entschädigung benachteiligter Beschäftigter verbessert werden könnten und wie die Durchsetzungsfunktion von Gleichstellungsstellen gestärkt werden könnte.

[20] Empfehlung der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz, 2014/124/EU, COM(2014) 1405 final.
[21] Bericht der Kommission vom 20.11.2017 über die Umsetzung der Empfehlung der Kommission zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz, COM(2017) 671 final.
[22] Mitteilung der Kommission vom 20.11.2017: Aktionsplan der EU 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, COM(2017) 678 final, S. 5f.
[23] Richtlinie 2006/54/EG vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl. L 204/23.

Das Entgelttransparenzgesetz als Kernstück des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen weist drei Kerninstrumente auf, um diese Zwecke zu erreichen: den individuellen Auskunftsanspruch, das betriebliche Prüfverfahren und den Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit:

Individuelle Verfahren zur Überprüfung von Entgeltgleichheit

Nach § 10 Absatz 1 EntgTranspG haben Beschäftigte einen Auskunftsanspruch, der sich nach den Vorschriften der §§ 11 bis 16 EntgTranspG richtet. Zur Geltendmachung müssen Beschäftigte in zumutbarer Weise eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit benennen. Der Anspruch umfasst eine Auskunft bezüglich des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts nach § 5 Abs. 1 EntgTranspG und eine Auskunft zu maximal zwei einzelnen Entgeltbestandteilen einschließlich den jeweiligen Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung. Der Auskunftsanspruch besteht gem. § 12 Abs. 1 EntgTranspG für Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber.

Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit

Nach § 17 Absatz 1 EntgTranspG sind private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert, mithilfe betrieblicher Prüfverfahren ihre Entgeltregelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu überprüfen.

Berichtspflichten für Arbeitgeber

§ 21 Absatz 1 Satz 1 EntgTranspG verpflichtet Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten dazu, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu verfassen, vorausgesetzt es handelt sich um ein nach §§ 264 und 289 HGB lageberichtspflichtiges Unternehmen. In dem Bericht sind (1.) die Maßnahmen darzustellen, die der Arbeitgeber zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern durchgeführt hat und welche Wirkungen diese Maßnahmen hatten. Darüber hinaus sind (2.) die Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer darzustellen. Arbeitgeber, die keine Maßnahmen im Sinne des § 21 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 oder Nr. 2 EntgTranspG durchführen, haben dies in ihrem Bericht zu begründen.

3.2. REGELUNGEN DES GESETZES IM EINZELNEN

Abschnitt 1. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 EntgTranspG

Der Hauptzweck des Gesetzes wird bereits zu Beginn des Gesetzes in § 1 EntgTranspG klargestellt. Das Gesetz soll das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in der Praxis durchsetzen. Die nachfolgenden Vorschriften sind entsprechend dieser Zweckbestimmung zu verstehen.

§ 2 EntgTranspG

§ 2 EntgTranspG regelt den Anwendungsbereich des Gesetzes.

Nach Absatz 1 ist das Gesetz auf alle bei Arbeitgebern Beschäftigten anwendbar, es sei denn es ist etwas anderes im EntgTranspG bestimmt. Eine Konkretisierung der Begriffe „Beschäftigte" und „Arbeitgeber" im Sinne des EntgTranspG findet sich in § 5 Abs. 2 und § 5 Abs. 3 EntgTranspG. Das Gebot soll nach der Intention des Gesetzgebers damit alle Beschäftigten erfassen, auch bei Beschäftigung aufgrund eines bloß faktischen Beschäftigungsverhältnisses.[24]

Absatz 2 bestimmt, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), sonstige Benachteiligungsverbote und Gebote der Gleichbehandlung sowie öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz oder der Förderung bestimmter Personengruppen dienen, durch das EntgTranspG unberührt bleiben. Mit der Formulierung „unberührt bleiben" meint der Gesetzgeber, dass das EntgTranspG in den Fällen, in denen es abschließende Regelungen enthält, lex specialis zu den genannten Gesetzen sei, in den übrigen Fällen diese aber nicht verdränge.[25]

§ 3 EntgTranspG

§ 3 Absatz 1 enthält das Verbot der unmittelbaren oder mittelbaren Benachteiligung wegen des Geschlechtes im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen.

Wann eine unmittelbare Benachteiligung vorliegt, wird in Absatz 2 erläutert. Eine unmittelbare Benachteiligung ist demnach gegeben, wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt erhält, als eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter des jeweils anderen Geschlechts erhalten hat oder erhalten würde. Die Definition der unmittelbaren Entgeltbenachteiligung orientiert sich an § 3 Abs. 1 AGG.[26] Absatz 2 Satz 2 verdeutlicht, dass eine unmittelbare Diskriminierung auch im Falle eines geringeren Entgelts einer Frau wegen einer Schwangerschaft oder Mutterschaft vorliegt.

Absatz 3 regelt die mittelbare Benachteiligung. Eine solche liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Beschäftigte wegen des Geschlechts gegenüber Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in Bezug auf das Entgelt in besonderer Weise benachteiligen können. Eine

[24] BT-Drs. 18/11133, S. 48.
[25] BT-Drs. 18/11133, S. 48.
[26] BT-Drs. 18/11133, S. 48.

mittelbare Diskriminierung kann aber gerechtfertigt sein. Dies ist der Fall, wenn ein rechtmäßiges sachliches Ziel verfolgt wird und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. In Satz 2 werden nicht abschließend arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien als mögliche Rechtfertigungsgründe genannt, vorausgesetzt der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz wird im konkreten Fall gewahrt. Die mittelbare Entgeltbenachteiligung orientiert sich an der Definition in § 3 Abs. 2 AGG.[27]

Absatz 4 bestimmt zusätzlich zu § 2 Abs. 2 EntgTranspG ausdrücklich, dass § 5 und 8 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) unberührt bleiben.

§ 4 EntgTranspG

§ 4 definiert gleiche und gleichwertige Arbeit und sieht Anforderungen an benachteiligungsfreie Entgeltsysteme vor. Die Regelung greift nach der Gesetzesbegründung[28] die Rechtsprechung des EuGH[29] auf.

In Absatz 1 ist der Begriff „gleiche" Arbeit konkretisiert. Gleiche Arbeit liegt vor, wenn weibliche und männliche Beschäftigte an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausüben. Eine „gleichwertige Tätigkeit" ist nach Absatz 2 gegeben, wenn weibliche und männliche Beschäftigte unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als ein einer vergleichbaren Situation angesehen werden können. Nach Absatz 3 üben Beschäftigte in unterschiedlichen Rechtsverhältnissen nach § 5 Abs. 2 EntgTranspG keine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit aus.

Absatz 4 enthält Anforderungen an Entgeltsysteme, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts ausschließen sollen. Insbesondere muss das Entgeltsystem (1.) die Art der zu verrichtenden Tätigkeit objektiv berücksichtigen, (2.) auf für weibliche und männliche Beschäftigte gemeinsamen Kriterien beruhen, (3.) die einzelnen Differenzierungskriterien diskriminierungsfrei gewichten sowie (4.) insgesamt durchschaubar sein.

Nach Absatz 5 gilt bei tarifvertraglichen Entgeltregelungen sowie bei solchen, die auf einer bindenden Festsetzung nach § 19 Abs. 3 des Heimarbeitsgesetzes (HAG) beruhen, eine Angemessenheitsvermutung. Eine solche Angemessenheitsvermutung gilt nach Absatz 6 auch für gesetzliche Entgeltregelungen.

§ 5 EntgTranspG

In § 5 EntgTranspG enthält Legaldefinitionen einiger im Gesetz verwendeter Begriffe.

Absatz 1 bestimmt den Begriff des Entgelts im Sinne des Gesetzes. Hierunter fallen alle Grund- oder Mindestarbeitsentgelte sowie alle sonstigen Vergütungen, die unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden.

---

[27] BT-Drs. 18/11133, S. 49.
[28] BT-Drs. 18/11133, S. 50.
[29] Vgl. z. B. EuGH v. 26.6.2001, C-381/99, Slg. 2001 I-4977 Rn. 43, Brunnhofer; EuGH v. 17.10.1989, Rs. 109/88, Slg. 1989 S. 3220 Rn. 12, Danfoss; EuGH v. 30.6.1988, Rs. 318/86, Slg. 1988 S. 3575, Rn. 25 ff., Kommission/Frankreich; EuGH v. 1.7.1986, Rs. 237/85, Slg. 1986 S. 2110, Rummler.

Absatz 2 regelt, wer Beschäftigter im Sinne des EntgTranspG ist. Hierzu zählen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte des Bundes sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, Richterinnen und Richter des Bundes, Soldatinnen und Soldaten, die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten sowie die in Heimarbeit Beschäftigten sowie die ihnen Gleichgestellten.

Arbeitgeber sind nach Absatz 3 natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 2 beschäftigen, es sei denn das EntgTranspG sieht etwas Abweichendes vor. Nach Satz 2 ist bei Heimarbeitnehmenden oder ihnen gleichgestellten Personen der Auftraggeber oder Zwischenmeister als Arbeitgeber anzusehen.

Als tarifgebunden sieht das Gesetz nach Absatz 4 nur die Arbeitgeber an, die einen Entgelttarifvertrag oder einen Entgeltrahmentarifvertrag gem. § 3 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) anwenden. Als tarifgebunden gelten ebenso Arbeitgeber, die einen solchen Tarifvertrag aufgrund einer Allgemeinverbindlicherklärung gem. § 5 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) oder aufgrund einer bindenden Festsetzung gem. § 19 Abs. 3 des Heimarbeitsgesetzes (HAG) anwenden.

Tarifanwendend sind nach Absatz 5 Arbeitgeber, die im Geltungsbereich eines Entgelttarifvertrages über eine schriftliche Bezugnahmeklausel die Regelungen des Tarifvertrages anwenden. Die Bezugnahmeklausel muss verbindlich und inhaltsgleich für alle Tätigkeiten sowie Beschäftigten gelten, die in den Anwendungsbereich des Tarifvertrages fallen.

§ 6 EntgTranspG

In Absatz 1 werden Arbeitgeber, Tarifvertragsparteien und betriebliche Interessenvertretungen zur Mitwirkung an der Verwirklichung der Entgeltgleichheit aufgefordert. Satz 2 des Absatzes 1 bestimmt, dass zuständige Gewerkschaften zur Wahrnehmung dieser und der gegebenenfalls bestehenden Aufgabe gem. § 14 Abs. 3 EntgTranspG Vertreterinnen und Vertreter benennen sollen.

Absatz 2 verpflichtet den Arbeitgeber dazu, die zur Vermeidung eines Verstoßes gegen das Entgeltgleichheitsgebotes erforderlichen Maßnahmen zu treffen. Hierzu zählen nach Satz 2 auch vorbeugende Maßnahmen.

§ 7 EntgTranspG

§ 7 EntgTranspG enthält spiegelbildlich zum Verbot der Entgeltbenachteiligung in § 3 EntgTranspG das Gebot zur Entgeltgleichheit.

§ 8 EntgTranspG

Absatz 1 regelt die Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen das Entgeltgleichheitsgebot bzw. -verbot nach §§ 3 und 7 EntgTranspG: Bestimmungen, die gegen die Normen verstoßen sind unwirksam.

Absatz 2 regelt die Handhabung der durch einen Auskunftsanspruch erlangten Informationen. Die Nutzung ist nur zur Geltendmachung von Rechten nach dem EntgTranspG zulässig. Dieses Nutzungsrecht umfasst nicht die Veröffentlichung von personenbezogenen Gehaltsangaben sowie die Weitergabe an Dritte.

§ 9 EntgTranspG

§ 9 EntgTranspG enthält ein Maßregelungsverbot hinsichtlich der Beschäftigten, die Rechte nach dem EntgTranspG geltend machen, sowie hinsichtlich derjenigen Personen, die bei der Geltendmachung helfen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

Satz 3 stellt zusätzlich zu § 2 Abs. 2 EntgTranspG klar, dass auch § 16 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) unberührt bleibt.

Abschnitt 2. Individuelle Verfahren zur Überprüfung von Entgeltgleichheit

§ 10 EntgTranspG

Nach Absatz 1 haben Beschäftigte einen Auskunftsanspruch, der sich nach den Vorschriften der §§ 11 -16 EntgTranspG bemisst. Zur Geltendmachung müssen Beschäftigte eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit benennen, soweit ihnen dies zumutbar ist. Der Anspruch umfasst eine Auskunft bezüglich des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts nach § 5 Abs. 1 EntgTranspG und eine Auskunft zu maximal zwei einzelnen Entgeltbestandteilen.

Absatz 2 bestimmt, dass die Geltendmachung der Textform unterliegt und enthält Regelungen zur Wartezeit zwischen zwei Auskunftsverlangen.

Nach Absatz 3 ist das Auskunftsverlangen erfüllt, wenn eine Antwort gem. §§ 11-16 EntgTranspG gegeben wurde.

Absatz 4 stellt klar, dass der Auskunftsanspruch gem. § 10 EntgTranspG keine Auswirkungen auf andere Auskunftsansprüche hat.

§ 11 EntgTranspG

§ 11 EntgTranspG konkretisiert die Auskunftsverpflichtung.

Diese erstreckt sich gem. Absatz 1 auf die Angabe zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung und auf die Angabe zum Vergleichsentgelt.

Absatz 2 konkretisiert die Auskunftsverpflichtung zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung. Sie erstreckt sich nach Satz 1 auf die Information über die Festlegung des eigenen Entgelts sowie des Entgelts für die Vergleichstätigkeit. Beruhen die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung auf gesetzlichen, tarifvertraglichen oder auf Entgeltregelungen, die gem. § 19 Abs. 3 Heimarbeitsgesetz (HAG) bindend festgesetzt sind, reicht als Antwort die Nennung der Regelungen und die Angabe wo diese einzusehen sind.

Absatz 3 konkretisiert die Auskunftsverpflichtung hinsichtlich des Vergleichsentgelts. Dieses ist als auf Vollzeitäquivalente hochgerechneter statistischer Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts sowie der benannten Entgeltbestandteile anzugeben. Die Angabe bezieht sich jeweils auf ein Kalenderjahr. Für die Angaben ist maßgeblich, ob eine gesetzliche Entgeltregelung besteht bzw. der Arbeitgeber tarifgebunden oder tarifanwendend ist oder nicht. Im ersten Fall ist das Vergleichsentgelt der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts anzugeben, die in die gleiche Entgelt- oder Besoldungsgruppe ein-

gruppiert sind wie der oder die auskunftsverlangende Beschäftigte. Im letzteren Fall ist das Vergleichsentgelt aller Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts anzugeben, die die erfragte Vergleichstätigkeit oder die nach § 15 Abs. 4 ermittelte Vergleichstätigkeit ausüben.

Nach Absatz 4 finden bei kollektiv-rechtlichen Entgeltregelungen der Kirchen oder der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften die Absätze 2 und 3 Nummer 1 entsprechende Anwendung. Es besteht mithin eine Privilegierung entsprechend tarifvertraglichen Regelungen.

§ 12 EntgTranspG

Absatz 1 bestimmt einen Schwellenwert für das Bestehen des Auskunftsanspruchs von in der Regel 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber und in demselben Betrieb.

Nach Absatz 2 erfasst der Auskunftsanspruch gem. § 10 EntgTranspG

- nur Entgeltregelungen, die in demselben Betrieb desselben Arbeitgebers angewendet werden
- keine regional unterschiedlichen Entgeltregelungen bei demselben Arbeitgeber
- keinen Vergleich der Beschäftigtengruppen nach § 5 Abs. 2 untereinander.

Absatz 3 enthält datenschutzrechtliche Regelungen. Insbesondere ist keine Auskunft zum Vergleichsentgelt zu erteilen, wenn die Vergleichsgruppe aus weniger als sechs Beschäftigten des anderen Geschlechts besteht. Nach Satz 3 ist sicherzustellen, dass nur mit der Beantwortung des Auskunftsantrags betraute Personen Kenntnis von den dafür notwendigen Daten erlangen.

§ 13 EntgTranspG

§ 13 regelt die Aufgaben und Rechte des Betriebsrates im Zusammenhang mit dem Auskunftsanspruch.

Absatz 1 regelt die Rolle des Betriebsrates. Dieser fördert die Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern im Betrieb. Satz 2 verweist auf die Aufgaben, die dem Betriebsrat nach dem EntgTranspG obliegen, um das Ziel der Durchsetzung der Entgeltgleichheit zu fördern. Satz 3 stellt klar, dass betriebsverfassungsrechtliche, tarifrechtliche und betrieblich geregelte Verfahren unberührt bleiben.

Absatz 2 regelt, dass ein Betriebsausschuss nach § 27 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) oder ein nach § 28 Abs. 1 Satz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) beauftragter Ausschuss das Recht hat, die Listen über die Bruttolöhne- und Gehälter im Sinne des § 80 Abs. 2 S. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes einzusehen und auszuwerten. Dazu kann er auch mehrere Auskunftsverlangen bündeln und gemeinsam behandeln.

Absatz 3 Satz 1 regelt die Pflichten des Arbeitgebers, die der Erfüllung der Aufgaben nach Absatz 2 dienen. Arbeitgeber müssen Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter gewähren und diese aufschlüsseln. Die Entgeltlisten müssen so aufbereitet sein, dass der Betriebsausschuss die Auskunftspflicht ordnungsgemäß erfüllen kann.

Absatz 4 bestimmt, dass sich leitende Angestellte für ihr Auskunftsverlangen direkt an den Arbeitgeber wenden. Für diesen Personenkreis ist weder der Betriebsrat noch eine Gewerkschaft zuständig.

Absatz 5 behandelt das Problem, dass lediglich der Arbeitgeber weiß, ob er tarifanwendend gem. § 5 Abs. 5 EntgTranspG ist oder nicht. Daher ist in Satz 1 geregelt, dass der Arbeitgeber schriftlich oder in Textform gegenüber dem Betriebsrat erklären muss, ob er tarifanwendend ist. Der Betriebsrat bestätigt dann gegenüber den Beschäftigten schriftlich oder in Textform die Abgabe der Erklärung des Arbeitgebers. Satz 3 stellt klar, dass ebenso bei einer Beantwortung durch Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften zu verfahren ist.

Absatz 6 stellt klar, dass sonstige Beteiligungsrechte des Betriebsrates nicht berührt werden.

§ 14 EntgTranspG

§ 14 EntgTranspG behandelt das Auskunftsverfahren bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern.

Nach Absatz 1 wenden sich die Beschäftigten für das Auskunftsverlangen an den Betriebsrat. Der Betriebsrat hat den Arbeitgeber in anonymisierter Form über eingehende Auskunftsverlangen zu informieren.

Absatz 2 regelt, dass der Arbeitgeber das Auskunftsverlangen übernehmen kann. Dies ist generell oder in bestimmten Fällen möglich, vorausgesetzt der Arbeitgeber hat dies zuvor gegenüber dem Betriebsrat erläutert. Eine Übernahme ist nach Satz 2 längstens für die Dauer der Amtszeit des jeweils amtierenden Betriebsrates möglich. Nach Satz 3 hat der Arbeitgeber, wenn er die Auskunftspflicht übernommen hat, den Betriebsrat über eingehende Auskunftsverlangen zu informieren. Satz 4 bestimmt, dass die Beschäftigten zu informieren sind, wer die Auskunft erteilt.

Die Absätze 3 und 4 behandelt das Verfahren, wenn kein Betriebsrat besteht. In diesem Fall wenden sich die Beschäftigten grundsätzlich an den Betriebsrat. Alternativ kann auch die Zuständigkeit von Vertreterinnen und Vertretern der zuständigen Tarifvertragsparteien vereinbart werden. Für diesen Fall enthalten die Absätze 3 und 4 spezielle Verfahrensvorschriften.

§ 15 EntgTranspG

§ 15 EntgTranspG regelt das Auskunftsverfahren bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern.

Absatz 1 sieht vor, dass sich Beschäftigte für das Auskunftsverlangen an den Arbeitgeber wenden. Besteht allerdings ein Betriebsrat gilt gem. Absatz 2 das Verfahren nach § 14 Abs. 1 und 2 EntgTranspG entsprechend.

Absatz 3 enthält eine Fristenregelung zur Beantwortung des Auskunftsverlangens. Innerhalb von 3 Monaten nach Zugang des Auskunftsverlangens ist die Antwort in Textform zu erteilen. Für den Fall einer drohenden Fristversäumnis regelt Satz 2, dass der Arbeitgeber oder Betriebsrat den Beschäftigten darüber zu informieren hat und die Antwort ohne weiteres Zögern erteilen muss.

Nach Absatz 4 Satz 1 muss der Arbeitgeber oder der Betriebsrat angeben, inwiefern die benannte Vergleichstätigkeit überwiegend von Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird. Gibt der Beschäftigte eine Vergleichstätigkeit an, die der Arbeitgeber oder der Betriebsrat nicht für vergleichbar hält, kann der Arbeitgeber die Auskunft hinsichtlich der angegebenen Vergleichstätigkeit verweigern, wenn er dies nachvollziehbar begründet. In diesem Fall muss er nach Satz 4 die Auskunft auf eine nach seiner

Ansicht nach gleichwertige Tätigkeit beziehen. Ist der Betriebsrat für die Beantwortung des Auskunftsverlangens zuständig, hat der Arbeitgeber gem. S. 5 diesem die erforderlichen Informationen bereitzustellen.

Absatz 5 enthält eine Sanktion für den Fall, dass der Arbeitgeber seiner Auskunftspflicht nicht nachkommt. In diesem Fall trägt er im Streitfall die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot im Sinne des EntgTranspG vorliegt. Gleiches gilt nach Satz 2 auch, wenn der Betriebsrat die Auskunft aus Gründen nicht erteilen konnte, die der Arbeitgeber zu vertreten hat. Die Regelung orientiert sich laut der Gesetzesbegründung an § 22 AGG.[30]

§ 16 EntgTranspG

Gemäß § 16 EntgTranspG können auch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in Dienststellen mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten einen Auskunftsanspruch gem. § 10 EntgTranspG stellen. Dazu sind die Regelungen der §§ 11 bis 14 EntgTranspG entsprechend anzuwenden.

Abschnitt 3. Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit

§ 17 EntgTranspG

Nach Absatz 1 sind private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert, mithilfe betrieblicher Prüfverfahren ihre Entgeltregelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu überprüfen. Nach Satz 2 kann ein herrschendes Unternehmen, wenn es auf die Entgeltbedingungen mindestens eines Konzernunternehmens entscheidenden Einfluss hat, das betriebliche Prüfverfahren für alle Konzernunternehmen durchführen.

In Absatz 2 wird angeordnet, dass das Prüfverfahren in eigener Verantwortung des Arbeitgebers durchzuführen ist. Das Verfahren bestimmt sich nach § 18 EntgTranspG und wird unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen durchgeführt.

§ 18 EntgTranspG

§ 18 EntgTranspG regelt die Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens.

Die Absätze 1 bis 3 regeln Umfang und Ablauf des Prüfverfahrens in Form von Mindestanforderungen, wobei der Arbeitgeber darauf aufbauend in der Wahl von Analysemethoden und Arbeitsbewertungsverfahren grundsätzlich frei ist. Bei gesetzlichen, tarifvertraglichen und solchen Entgeltregelungen, die auf einer bindenden Festsetzung nach § 19 Abs. 3 des Heimarbeitsgesetzes (HAG) beruhen, besteht keine Verpflichtung zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten. Dies gilt auch bei kollektiv-rechtlichen Entgeltregelungen der Kirchen oder der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften.

Absatz 4 stellt klar, dass die Ergebnisse von Bestandsaufnahme und Analyse zusammenzufassen sind und betriebsintern veröffentlicht werden können.

[30] BT-Drs. 18/11133, S. 66.

§ 19 EntgTranspG

§ 19 EntgTranspG ordnet an, dass der Arbeitgeber die geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung einer Benachteiligung ergreifen muss, wenn das betriebliche Prüfverfahren eine Benachteiligung wegen des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt festgestellt hat.

§ 20 EntgTranspG

Absatz 1 bestimmt, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Planung eines betrieblichen Prüfverfahrens rechtzeitig informieren muss. Dabei muss er diesem auch die erforderlichen Unterlagen vorlegen.

Nach Absatz 2 sind die Beschäftigten über die Ergebnisse des Prüfverfahrens zu informieren. Satz 2 verpflichtet den Arbeitgeber durch den Verweis auf § 42 Abs. 2 und § 53 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) dazu, über das betriebliche Prüfverfahren und dessen Ergebnisse auf den Betriebs- und Abteilungsleiterversammlungen sowie bei der Betriebsräteversammlung über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb, insbesondere über die Entgeltgleichheit, zu berichten.

Abschnitt 4. Berichtspflichten für Arbeitgeber

§ 21 EntgTranspG

Absatz 1 Satz 1 verpflichtet private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten dazu, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu verfassen, vorausgesetzt es handelt sich um ein nach §§ 264 und 289 HGB lageberichtspflichtiges Unternehmen. In dem Bericht sind (1.) die Maßnahmen darzustellen, die der Arbeitgeber zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern unternommen hat und welche Wirkungen diese Maßnahmen hatten. Darüber hinaus sind (2.) die Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer darzustellen.

Nach Satz 2 sind Arbeitgeber, die keine Maßnahmen nach Satz 1 Nummer 1 oder 2 durchführen, verpflichtet, dies im Lagebericht zu begründen.

In Absatz 2 wird vorgeschrieben, dass der Bericht zudem bestimmte statistische Angaben, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, enthalten muss. Dies betrifft die Angaben zu der durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten sowie zu der durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.

§ 22 EntgTranspG

§ 22 EntgTranspG behandelt die formellen Vorgaben für den Bericht gem. § 21 EntgTranspG.

Absatz 1 regelt den Zeitraum der Berichtspflicht. Ist der Arbeitgeber tarifgebunden oder tarifanwendend und hat er, wenn er tarifanwendend ist, dies gegenüber dem Betriebsrat erklärt, ist der Bericht alle fünf Jahre zu erstellen. Er umfasst dann die vergangenen fünf Jahre. Alle anderen Arbeitgeber erstellen den Bericht gemäß Absatz 2 alle drei Jahre. Der Berichtszeitraum umfasst dann die vergangenen drei Jahre.

Absatz 3 konkretisiert die Berichtszeiträume für die statistischen Angaben nach § 21 Absatz 2 EntgTranspG. Diese beziehen sich nur auf das jeweils letzte Kalenderjahr im Berichtszeitraum. Ab dem zweiten Bericht sind nach Satz 2 zusätzlich die Veränderungen im Vergleich zum letzten Bericht anzugeben.

Absatz 4 beinhaltet Regelungen zur Veröffentlichungsform des Berichts. Dieser ist dem nächsten Lagebericht nach § 289 des Handelsgesetzbuches (HGB), der dem jeweiligen Berichtszeitraum folgt, als Anlage beizufügen und im Bundesanzeiger zu veröffentlichen.

Abschnitt 5. Evaluation, Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten Übergangsbestimmungen

§ 23 EntgTranspG

§ 23 EntgTranspG regelt die Evaluation der Wirksamkeit des Gesetzes und die Berichterstattung der Bundesregierung bezüglich der Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit in der Regel weniger als 200 Beschäftigten.

§ 24 EntgTranspG

In § 24 EntgTranspG ist die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragen in der Bundesverwaltung sowie in den Unternehmen und Gerichten des Bundes geregelt, den Vollzug des EntgTranspG in Bezug auf die Durchsetzung des Gebots des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Frauen und Männer zu fördern. Gleiches gilt für Beauftrage in Unternehmen, die dort für die Gleichstellung von Frauen und Männern zuständig sind.

§ 25 EntgTranspG

§ 25 EntgTranspG enthält Übergangsbestimmungen.

Der Auskunftsanspruch kann gem. Absatz 1 seit Ablauf von sechs Monaten nach dem 6. Juli 2017 geltend gemacht werden. Wird der Auskunftsanspruch innerhalb von drei Jahren seit der ersten Möglichkeit der Inanspruchnahme geltend gemacht, verlängert sich die Wartezeit gem. § 10 Abs. 2 S. 2 EntgTranspG zur erneuten Geltendmachung des Auskunftsanspruchs einmalig auf drei Kalenderjahre. Dies gilt jedoch nach S. 3 nicht, wenn Beschäftigte darlegen können, dass sich die Voraussetzungen wesentlich verändert haben.

Absatz 2 stellt klar, dass der Bericht gem. § 21 EntgTranspG erstmalig im Jahr 2018 zu erstellen ist. Absatz 3 bestimmt abweichend von § 22 Abs. 1 S. 2 und Abs. 2 S. 2 EntgTranspG, dass der Berichtszeitraum des ersten Berichts nur das Jahr 2016 umfasst.

4. AUSGANGSLAGE DER EVALUATION: DOKUMENTEN-, DATEN- UND RECHTSANALYSE

4.1. ÖKONOMISCHE UND JURISTISCHE DEFINITIONEN

Die ökonomische Definition von Entgeltungleichheit

In der amtlichen Statistik wird der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern durch den Strukturindikator der geschlechterspezifischen Lohnlücke (im Englischen „Gender Pay Gap" - GPG) abgebildet. Der GPG stellt den prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen zu dem der Männer dar. Berücksichtigt werden dabei die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der gesamten Wirtschaft. Methodisch stützt sich das Statistische Bundesamt auf die seit 2006 EU-einheitlich alle vier Jahre durchgeführte Verdienststrukturerhebung. In den Jahren, in denen keine Verdienststrukturerhebung stattfindet, werden die Ergebnisse mithilfe der vierteljährlichen Verdiensterhebungen fortgeschrieben.[31] Abgebildet wird stets die sogenannte unbereinigte Entgeltlücke, also ein einfacher Vergleich zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst aller männlichen und weiblichen Beschäftigten, angegeben in Prozent. Für Deutschland betrug dieser Entgeltunterschied laut dem Statistischen Amt der Europäischen Union (Eurostat) 2016 21,5 Prozent und ist damit einer der höchsten Europas.[32] [33]

Hinter dieser „unbereinigten" Entgeltlücke stehen eine Vielzahl struktureller Faktoren und erwerbsbiografische Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Insbesondere bewirken eine geschlechterspezifische Berufswahl, eine geringere Präsenz von Frauen in Führungspositionen, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und länger andauernde Teilzeittätigkeit, die daraus resultierende geringere Berufserfahrung sowie nicht zuletzt die traditionell schlechtere Bezahlung von typischen Frauenberufen unterschiedliche durchschnittliche Entgelte von Frauen und Männern (vgl. auch Kapitel 4.2).[34] Auch diese Faktoren können ggf. Ausdruck benachteiligender Strukturen sein. Die geringere Präsenz von Frauen in Führungspositionen kann etwa auf eine strukturelle Benachteiligung beim Zugang zu gut bezahlten Arbeitsplätzen zurückzuführen sein (sogenannte „Gläserne Decke")[35], die ungleiche Verteilung von Teilzeit und Erwerbsunterbrechungen zwischen Männern und Frauen kann wiederum regelmäßig auf traditionelle Vorstellungen häuslicher Arbeitsteilung sowie auf unzureichende Betreuungsinfrastrukturen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige zurückzuführen sein.[36]

Die sogenannte bereinigte Entgeltlücke beziffert demgegenüber, wie hoch der GPG ausfallen würde, wenn sich Frauen und Männer am Arbeitsmarkt nicht wesentlich unterscheiden würden, also sich beispielsweise hinsichtlich der ausgeübten Berufe und ihren jeweiligen Arbeitszeiten gleichen würden.[37] Bei den nur alle vier Jahre durchgeführten Berechnungen des Statistischen Bundesamtes werden u.a. Faktoren wie

[31] Finke/Dumpert/Beck, Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen – Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014, WISTA 2017, S. 44.
[32] Eurostat (2018): Gender Pay Gap Statistics, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics (29.10.2018); Luxemburg.
[33] EU Gender pay gap statistics (online abrufbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).
[34] So BT-Drs. 18/11133, S. 18.
[35] Vgl. Wippermann, Frauen in Führungspositionen - Barrieren und Brücken, 2010, S. 17 ff.
[36] Klenner, Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lücke und ihre Ursachen, Policy Brief WSI Nr. 7 2016, S. 7 f.
[37] Klenner, Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lücke und ihre Ursachen, Policy Brief WSI Nr. 7 2016, S. 9.

der Beschäftigungsumfang (Vollzeit oder Teilzeit), Bildung und Berufserfahrung, Beruf und Branche, die Unternehmensgröße, die gezahlten Zulagen für Schicht-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie die Besetzung von Führungspositionen berücksichtigt.[38] Doch auch unter Herausrechnung dieser Faktoren ergibt sich für Deutschland immer noch eine Lohndifferenz (sogenannte bereinigte Entgeltlücke) zwischen Männern und Frauen in Höhe von ca. 6 Prozent, aber deutlich unter dem europäischen Durchschnitt.[39] [40] Das Statistische Bundesamt setzt diesen „unerklärten" Teil des GPG jedoch nicht mit Diskriminierung gleich, sondern interpretiert ihn nur als Obergrenze für Lohndiskriminierung, da nicht sämtliche lohnrelevanten Merkmale, etwa Angaben zum individuellen Verhalten in Lohnverhandlungen und zu Erwerbsunterbrechungen, für Analysezwecke zur Verfügung stehen.[41]

Auch wenn im deutschen Sprachgebrauch sowohl landläufig als auch im wissenschaftlichen Zusammenhang mehrheitlich von „unbereinigter" und „bereinigter" Lohnlücke gesprochen wird, soll in diesem Bericht die Wortwahl „unangepasste und angepasste" oder „sog. unbereinigte und bereinigte" Lohnlücke verwendet werden, um damit dem internationalen Standard gerecht zu werden. Die englischen Begrifflichkeiten „unadjusted" und „adjusted gender pay gap" legen diese Übersetzung nahe. Grundsätzlich erweckt die Verwendung von „unbereinigter" und „bereinigter" Lohnlücke darüber hinaus auch den Eindruck, dass es sich bei letzterer um eine gerechtfertigte Ungleichbezahlung von Frauen und Männern handelt, was grundsätzlich nicht der Fall ist.[42]

Bei der Berechnung werden dabei außerdem je nach Datengrundlage und Quelle unterschiedliche Einflussfaktoren herausgerechnet, sodass eine konsistente Angabe dieser „bereinigten Lohnlücke" nicht gegeben ist.[43] So kommen verschiedene statistische Erhebungen zur „bereinigten" Entgeltlücke auch zu unterschiedlichen Ergebnissen, abhängig von den jeweils berücksichtigten Einflussfaktoren.[44]

Die juristische Definition von Entgeltungleichheit

Das Gebot des gleichen Entgelts für Männer und Frauen findet sich bereits seit den Römischen Verträgen im europäischen Recht und hat seitdem auch Einzug in das deutsche Recht gefunden.[45] Art. 157 Abs. 1 AEUV bestimmt, dass die Mitgliedstaaten „die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit" sicherzustellen haben. Art. 157 Abs. 2 Satz 2 AEUV wiederum definiert, dass Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet, dass a) das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird, b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.

---

[38] Joachimiak, STATmagazin: Frauenverdienste – Männerverdienste: Wie groß ist der Abstand wirklich? 03/2013, S. 2.
[39] Statistisches Bundesamt(2017): Drei Viertel des Gender Pay Gap lassen sich mit Strukturunterschieden erklären, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_094_621.html#Fussnote1 (29.10.2018), Wiesbaden.
[40] Finke/Dumpert/Beck, Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen – Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014, WISTA 2017, S. 52.
[41] Finke/Dumpert/Beck, Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen – Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014, WISTA 2017, S. 45 und 51.
[42] Holst, Elke (2016): Entgeltgleichheitsgesetz: Mehr Transparenz beim Verdienst.
[43] Klenner, Christiane (2016): Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachsen, S. 5f..
[44] Eine Übersicht verschiedener Erhebungen findet sich etwa bei Klenner, Policy Brief WSI Nr. 7 2016, S. 6.
[45] Vgl. auch Kapitel 3.1.

Art. 4 der Richtlinie 2006/54/EG[46], auf den das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Teilen zurückgeht, bestimmt, dass bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen zu beseitigen ist. Wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, so muss dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen sind.

Im AGG findet sich keine ausdrückliche Formulierung des Entgeltgleichheitsgebots. Vielmehr ergibt sich das Gebot erst aus einer Zusammenschau mehrerer Normen[47]: So bestimmt § 7 Abs. 1 1. Halbs. AGG, dass Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes (darunter das Geschlecht) benachteiligt werden dürfen. Eine Benachteiligung ist gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG u.a. unzulässig in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes. Was eine Benachteiligung ist, wird wiederum in § 3 AGG näher definiert, der u.a. zwischen unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung unterscheidet. Das Arbeitsentgelt als solches wird direkt zudem nochmals in § 8 Abs. 2 AGG erwähnt, in dem es heißt, dass eine Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes (also auch wegen des Geschlechts) nicht dadurch gerechtfertigt wird, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.[48]

Mit dem am 6. Juli 2017 in Kraft getretenen Entgelttransparenzgesetz wurde das Entgeltgleichheitsgebot wieder ausdrücklich im deutschen Recht kodifiziert. So bestimmt § 7 EntgTranspG wörtlich: Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für die gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts. Das Verbot der Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts ergibt sich darüber hinaus auch aus § 3 Abs. 1 EntgTranspG, der bestimmt, dass bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten ist.[49] Laut Gesetzesbegründung wollte der Gesetzgeber mit der zusätzlichen Normierung des Entgeltgleichheitsgebots in § 7 EntgTranspG die in der Rechtskommentierung vertretene Kritik am AGG aufgreifen, wonach sich das Entgeltgleichheitsgebot erst aus einer intransparenten Gesamtschau ergebe.[50] Gleichzeitig wollte der Gesetzgeber damit der besonderen Bedeutung des Entgeltgleichheitsgebots Rechnung tragen.[51]

---

[46] Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl. EU L 204/23.

[47] Vgl. zur Herleitung des Vergütungsanpassungsanspruchs aus den Normen des AGG BAG, NZA 2008, 532; LAG Rheinland-Pfalz, NZA-RR 2015, 14.

[48] Ausdrücklich auch die Gesetzesbegründung zum AGG, BT-Drs. 16/1780, S. 35: „Absatz 2 greift den Grundsatz der Entgeltgleichheit bezüglich des Geschlechts in § 612 Abs. 3 BGB auf. Dieser Grundsatz wird nunmehr durch § 7 über das Merkmal Geschlecht hinaus auch auf alle in § 1 genannten Merkmale erstreckt und stellt künftig in Verbindung mit § 2 Abs. 1 Nr. 2 und § 8 Abs. 2 die neue Grundlage für Ansprüche auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit dar."

[49] Zur Redundanz des § 7 EntgTranspG etwa Thüsing, BB 2017, 565, 566; Kocher, AuR 2018, 8, 10; Grimm/Freh, KSzW 2017, 89, 94; Bauer/Krieger/Günther, AGG, EntgTranspG § 7 Rn. 2; wohl auch Roloff in: BeckOK-ArbR, EntgTranspG § 3 Rn. 1; Schlachter in: ErfK-ArbR, EntgTranspG § 7 Rn. 1.

[50] BT-Drs. 18/11133, S. 56.

[51] BT-Drs. 18/11133, S. 56.

Zu unterscheiden vom Begriff der Entgeltungleichheit (Ungleichbehandlung) ist nach der Systematik des EntgTranspG wiederum der Begriff der Entgeltbenachteiligung (auch Entgeltdiskriminierung).[52] Selbst wenn weibliche und männliche Beschäftigte die gleiche oder eine gleichwertige Tätigkeit verrichten sollten, für die sie jedoch eine unterschiedliche Vergütung erhalten – wenn mithin eine Ungleich*behandlung* vorliegt –, so besagt dies noch nichts darüber, ob auch eine Entgelt*benachteiligung* vorliegt. Die ungleiche Bezahlung der männlichen und weiblichen Mitarbeiter kann nämlich unter Umständen sachlich gerechtfertigt sein (vgl. § 3 Abs. 3 Satz 1 und 2 EntgTranspG: „es sein denn"). Eine höhere Vergütung eines männlichen Beschäftigten, der die gleiche oder eine gleichwertige Tätigkeit wie die weibliche Beschäftigte ausübt, kann etwa durch sein höheres Dienstalter und die damit einhergehende Berufserfahrung gerechtfertigt sein, da diese ihm regelmäßig ermöglicht, die ihm übertragenen Aufgaben besser und schneller zu verrichten.[53] Erst, wenn sich die unterschiedliche Bezahlung für die gleiche bzw. eine gleichwertige Tätigkeit nicht durch sachlich anerkennenswerte Gründe rechtfertigen lässt, liegt ein juristisch relevanter Fall der Entgeltbenachteiligung vor.[54] Zu beachten ist, dass das Benachteiligungsverbot nach § 3 Abs. 1 EntgTranspG nicht nur für das (monatliche) Gesamtbruttoentgelt gilt, sondern sich auch auf jedes einzelne Entgeltbestandteil bezieht[55], sodass eine Mehrzahlung an anderer Stelle nicht im Wege einer Gesamtsaldierung ausgeglichen werden kann.[56]

Die sog. bereinigte Entgeltlücke darf daher– jedenfalls in ihrer Höhe – nicht ohne Weiteres mit Entgeltbenachteiligung bzw. -diskriminierung gleichgesetzt werden, wie auch die Gesetzesbegründung zum EntgTranspG zutreffend feststellt.[57] Zwar nähert man sich dadurch der sachlich nicht zu erklärenden Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern an. Gleichwohl muss dieser „unerklärte" Rest in der Entgeltdifferenz nicht auf Diskriminierung zurückzuführen sein, sondern kann durch Faktoren bedingt sein, die ungleiche Einkommen rechtfertigen, jedoch nicht statistisch erfasst werden.[58] Zutreffend weist die Gesetzesbegründung daher auch darauf hin, dass Entgeltdiskriminierung mit Methoden der Statistik nur indirekt messbar ist und die „bereinigte" Entgeltlücke daher lediglich ein Indiz für eine Entgeltbenachteiligung bieten kann; rechtlich nachweisbar ist Entgeltbenachteiligung nur im konkreten Vergleich von Tätigkeiten und den gezahlten Entgelten.[59] Diesen in der Praxis oft nur schwer zu führenden Vergleich zu ermöglichen, ist wiederum Anliegen des Entgelttransparenzgesetzes.[60]

[52] Für Art. 157 AEUV vgl. Franzen in: Franzen/Gallner/Oetker, EuArbR, Art. 157 AEUV, Rn. 36 ff. Teilweise werden aufgrund der Systematik von §§ 3, 8 - 10 AGG die Begriffe Benachteiligung und Diskriminierung nicht synonym verstanden; danach sei unter Diskriminierung vielmehr eine Benachteiligung ohne Rechtfertigung zu verstehen, vgl. hierzu Schrader/Schubert in: Däubler/Bertzbach, AGG, § 3 Rn. 8.
[53] EuGH v. 17.10.1989 – 109/88 –, juris Rn. 24f.; EuGH v. 03.10.2006 – C-17/05 –, juris Rn. 33 ff.
[54] EuGH v. 31.03.1981, BeckRS 2004, 73969 m.w.N.
[55] BT-Drs. 18/11133, S.
[56] So schon EuGH v. 17.05.1990, NZA 1990, 775 – Barber.
[57] BT-Drs. 18/11133, S. 19.
[58] Klenner, Policy Brief WSI Nr. 7 2016, S. 7.
[59] BT-Drs. 18/11133, S. 19.
[60] So BT-Drs. 18/11133, S. 22 zum Auskunftsanspruch nach §§ 10 ff. EntgTranspG.

4.2. VORLIEGENDE DATEN UND STUDIEN ZUR ENTGELTGLEICHHEIT

Zahlreiche Statistiken, Studien und Analysen beschäftigen sich mit der Mehrdimensionalität des Themenbereichs Entgeltgleichheit und schildern beispielsweise die zeitliche Entwicklung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, untersuchen Zusammenhänge zwischen Einflussfaktoren und Entgeltunterschieden oder analysieren strukturelle und institutionelle Ursachen von Entgeltungleichheit. Um zentrale Tendenzen und Forschungserkenntnisse als Ausgangslage der Evaluierung zu identifizieren, wurden zum Projektstart eine umfangreiche Daten- und Dokumentenanalyse durchgeführt.

» In einer Datenanalyse wurden u.a. Zusammenhänge zwischen Einflussfaktoren wie Betriebsgröße, Branche oder Region und Entgeltunterschiede anhand von Datensätzen des Statistischen Bundesamtes, der Agentur für Arbeit sowie Eurostat untersucht. Da der Datensatz des Statistischen Bundesamtes „Verdienste und Arbeitskosten" für das Jahr 2018 eine große Anzahl an relevanten Variablen beinhaltet, wurde dieser als Hauptquelle für die Auswertung von sekundären Daten verwendet. Für die Plausibilisierung der vorgenommenen Auswertungen wurden darüber hinaus Studien sowie Statistiken des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) einbezogen.

» Im Rahmen der Dokumentenanalyse wurden mehr als 40 Dokumente gesichtet und analysiert. Neben wissenschaftlichen Publikationen zum Thema Entgeltgleichheit im Allgemeinen wurden auch eine Reihe von journalistischen Publikationen zum Entgelttransparenzgesetz berücksichtigt, die wichtige Hinweise zu den Ursachen von Entgeltungleichheit sowie erste Einschätzungen zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes beinhalteten. Rechtliche Literatur wurde vor allem in den gesondert durchgeführten Rechtsanalysen (vgl. auch Kapitel 3 und 4.4) ausgewertet.

Im Bewusstsein der Bevölkerung ist die ungleiche Entlohnung von Männern und Frauen demnach bereits seit Längerem „als universell verbreitete und elementar ungerechte Tatsache fest verankert".[61] Entscheidend sind die Auswirkungen der Entgeltungleichheit auf gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Ebene. Studien zu dem Thema weisen u.a. auf die Dringlichkeit hin, das Problem anzugehen, um dem demographischen Wandel und dem damit verbundenen Fachkräftemangel zu begegnen.[62] Ein Bericht der OECD identifizierte den erhöhten Anteil an Frauen in Erwerbstätigkeit als einen der wesentlichsten Gründe für das wirtschaftliche Wachstum in den OECD-Ländern seit 1995.[63]

In eine ähnliche Richtung weisen die Ergebnisse einer Studie aus Schweden, die sich explizit mit der Frage auseinandersetzt, mit welchen ökonomischen Folgen zu rechnen wäre, wenn es gelänge, die unangepasste Geschlechterlücke zu schließen. Unter Berücksichtigung der in der Studie getroffenen Annahmen wären die resultierenden Zuwächse des Bruttoinlandsprodukts (BIP) immens. Die Berechnungsergebnisse variieren zwischen einem Zuwachs von 14 Prozent (Slowenien) und 40 Prozent (Malta, Griechenland, Niederlande). Für Deutschland wurde ein Zuwachs des BIP von 29 Prozent errechnet. Dabei hätte die Steigerung der Produktivität den größten Einfluss auf die Erhöhung des BIP, gefolgt von den Auswirkungen eines geringeren Anteils an Frauen in einer Teilzeiterwerbstätigkeit. Obwohl die Annahmen stark vereinfacht und

[61] BMFSFJ (2010): Sinus Sociovision. Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern: Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum „gender pay gap", S.8.
[62] z.B. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2013): Mythos Entgeltdiskriminierung beenden – Karrieren von Frauen fördern: Wirtschaftliche Potenziale von Frauen besser zur Geltung bringen, S.2.
[63] OECD (2008): Gender and Sustainable Development: Maximizing the economic, social and environmental role of women, S.11.

demnach mit Vorsicht zu interpretieren sind, vermitteln sie einen Eindruck, wie wichtig die Gleichstellung und erhöhte Erwerbstätigkeit von Frauen für die Wirtschaftskraft sein können.[64]

Viele weitere gesichtete Studien untersuchen vor diesem Hintergrund auf Basis vorliegender Statistiken die Korrelation zwischen möglichen Einflussfaktoren und der Höhe der Lohnlücke, um die Auswirkung dieser Strukturunterschiede zu bemessen. Studien zur Entgeltungleichheit stellen dabei zwei vordergründige Ursachen von Entgeltungleichheit heraus: (1) eine horizontale sowie vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt und die damit verbundene nachteilige Arbeitsbewertung für Frauen und (2) häufigere Erwerbsunterbrechungen bei Frauen.

Ein Großteil der Entgeltungleichheit wird demnach durch horizontale und vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt ausgelöst:

Horizontale Segregation und Branchenunterschiede

Unter der horizontalen Segregation versteht man eine sogenannte „Selbstselektion der Geschlechter" - induziert durch die Berufs- und Studienwahl beeinflussende Rollenklischees[65] - und die damit verbundene Aufteilung des Arbeitsmarktes in typische „Frauen- und Männerberufe". Schon bei der Wahl des Studienfachs zeigt sich, dass Frauen sich tendenziell häufiger in sprach- und kulturwissenschaftliche Fächer einschreiben,[66] während der Männeranteil insbesondere in den besser bezahlten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) überwiegt (69 Prozent).[67]

Einer der größten Einflüsse auf die Lohnlücke wird, daran anschließend, der Branche zugeordnet. Einerseits sind Frauen überwiegend in Berufsfeldern wie Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Bildung oder sonstigen Dienstleistungen tätig, wo der durchschnittliche Bruttoverdienst generell im unteren Mittelfeld liegt. Untersuchungen des Deutschen Institutes für Wirtschaftsforschung (DIW) zeigen eine starke berufliche Segregation zwischen Frauen und Männern auf dem deutschen Arbeitsmarkt und stellen auf Basis einer Berechnung des Medianlohnes fest, dass die fünf Berufe mit den höchsten Medianlöhnen als „Männerberufe" zu bezeichnen sind. Dagegen befindet sich der bestbezahlteste Beruf mit einem überwiegenden Frauenanteil erst auf Platz 14. [68] Regressionen des IAB zufolge erklärt die ungleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Berufe neben der Erwerbsbiographie einen der größten Anteile des GPG.[69]

Anderseits bestehen auch innerhalb der Branchen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen. So wird beispielsweise von verschiedenen Studien gezeigt, dass der Gender Pay Gap im öffentlichen Sektor

---

[64] Löfström, A. (2009): Gender equality, economic growth and employment, S.5 und S.25-27.

[65] In dem Zusammenhang ist die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderte Initiative Klischee-Frei von besonderen Interesse. Ziel der Initiative ist es, Berufsorientierung ohne Geschlechtsklischees zu fördern. Dafür werden u.a. Informationsmaterialien wie Faktenblätter und Arbeitshilfen sowie Beratung angeboten. Weitere Informationen unter: https://www.klischee-frei.de/de/index.php

[66] Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Gleiche Arbeit, ungleicher Lohn? Zahlen und Fakten zu Entgeltungleichheit in Deutschland und Europa. S.4.

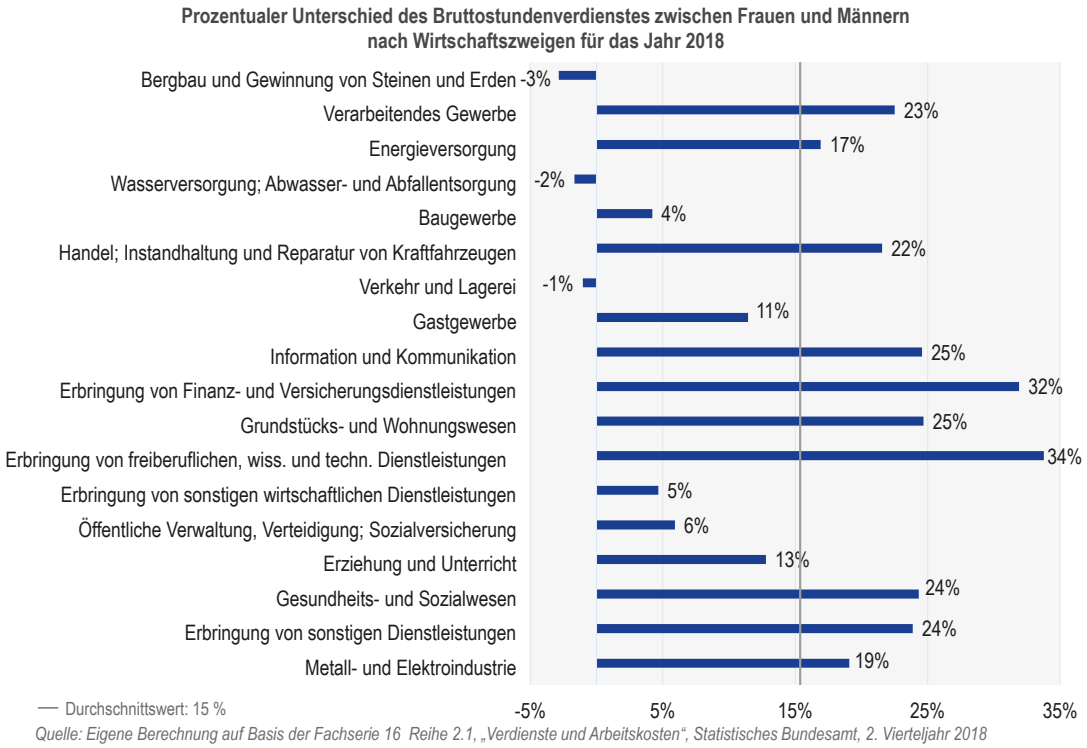
[67] MINT Zukunft (2014): Das MINT-Meter: MINT-Frauenanteil in Deutschland.

[68] Wrohlich, Katharina & Zucco, Aline (2017): Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich. Berlin: DIW Wochenbericht (43/2017), S.960.

[69] Frodermann, Corinna, Schmucker, Alexandra & Müller, Dana (2018): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. Nürnberg: IAB Forschungsbericht (3/2018), S. 43.

weniger stark ausgeprägt ist als im privaten Sektor. Ein Vergleich des Bruttostundenverdienstes von männlichen und weiblichen Beschäftigten je Wirtschaftszweig auf Basis der vorliegenden Daten des Statistischen Bundesamtes zeigt, dass der Lohnunterschied im Bereich „öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung" bei 6 Prozent liegt.

Im Vergleich dazu beträgt der Lohnunterschied in Wirtschaftszweigen wie z. B. Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen oder Erbringung von freiberuflichen Dienstleistungen über 30 Prozent (vgl. Abbildung 4). Diese Abweichung wird in der wissenschaftlichen Literatur zum Teil mit der konsequenten Anwendung von Tarifverträgen im öffentlichen Bereich erklärt.[70]



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Fachserie 16 Reihe 2.1, „Verdienste und Arbeitskosten", Statistisches Bundesamt, 2. Vierteljahr 2018

Abbildung 4: Unterschiede in Bruttostundenverdiensten nach Wirtschaftszweigen

[70] Boll, Christina & Lagemann, Andreas (2018): Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft - Höhe, Entwicklung 2010-2014 und Haupteinflussfaktoren. Hamburg: HWWI Policy Paper 107, S.3.

Vertikale Segregation und Unterschiede zwischen Leistungsgruppen sowie hinsichtlich Arbeitszeit

Unter vertikaler Segregation wird die Abnahme des Frauenanteils mit zunehmender Hierarchieebene verstanden. Trotz stetig steigender Erwerbszahlen von Frauen in den letzten Jahren ist der Frauenanteil in Führungspositionen fast konstant geblieben. Für das Jahr 2017 lag dieser laut Daten von Eurostat bei 29 Prozent.[71] Dieses Phänomen, welches auch als „gläserne Decke" beschrieben wird, betrifft selbst Unternehmen mit ausgewogenem Geschlechteranteil. Oft genannte Ursache für eine solche vertikale Segregation ist die „statistische Diskriminierung", wonach in vielen Firmen noch immer das Meinungsbild herrscht, dass Frauen mit geringerer Wahrscheinlichkeit dauerhaft im Unternehmen verbleiben und dementsprechend weniger oft befördert werden. Solche geschlechterspezifischen Unterschiede in den Fluktuationsraten sind laut dem BMFSFJ empirisch jedoch nicht nachweisbar.[72] Eine weitere Ursache können auch männliche Karrierenetzwerke sein, zu denen Frauen nur schwer Zugang haben[73] sowie die Persistenz tradierter Geschlechterstereotypen und traditionell geprägten Unternehmenskulturen.

Neben geringeren Zugangschancen zu Führungspositionen weisen einige Studien darauf hin, dass die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern mit steigendem Anforderungsniveau aber gleichen oder vergleichbaren beruflichen Anforderungen zunimmt.[74] Eine Auswertung von Verdienstunterschieden zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten je Leistungsgruppe für das Jahr 2018 (vgl. Abbildung 5) bestätigt diese Tendenz. So liegt der Unterschied im Bruttomonatsverdienst zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten bei der höchsten Leistungsgruppe mit ca. 29 Prozent um nahezu ein Vierfaches höher als die Differenz bei der niedrigsten Leistungsgruppe mit ca. 8 Prozent. Auch in Bezug auf Altersstrukturen in Deutschland ist eine klare Tendenz zu beobachten, wonach die Lohndifferenz in der Altersspanne von 20 bis 24 Jahren geringer ausfällt und im Laufe der Erwerbstätigkeitsphase, und demnach mit steigendem Alter, stetig zunimmt. Die höchste Differenz besteht bei der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen.[75]

Einem weiteren Argument zur Ursachenforschung von Entgeltungleichheit folgend sind Entgeltunterschiede auf Erwerbsunterbrechungen und/oder auf die Teilzeitbeschäftigung vieler Frauen zurückzuführen. Laut Angaben der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2017, arbeiteten 47 Prozent aller erwerbstätigen Frauen auf Teilzeitbasis im Vergleich zu 11 Prozent aller erwerbstätigen Männer.[76] Nach einer familiär bedingten Erwerbsunterbrechung (weiterhin gehen Mütter deutlich häufiger in Elternzeit als Väter) muss mit einem „Wage Cut" gerechnet werden, der umso größer ist, je länger die Unterbrechung ausfällt.

[71] Eurostat,(2018): Karriere, https://service.destatis.de/DE/FrauenMaennerEuropa/DE_DE_womenmen_core/bloc-2c.html?lang=de (29.10.2018); Luxemburg.
[72] BMFSFJ (2009): Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland, S.14.
[73] Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Gleiche Arbeit, ungleicher Lohn? Zahlen und Fakten zur Entgeltungleichheit in Deutschland und Europa, S.4.
[74] Institut Arbeit und Qualifikation (2018): Neue Forschungsergebnisse zum Gender Pay Gap, http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/presse/2018/180312.php (29.10.2018); Duisburg.
[75] Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans Böckler Stiftung (2012): Stärkere Lohnungleichheit bei Älteren, WSI Gender Daten Portal.
[76] Bundesagentur für Arbeit (2018): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2017, S.12.

Zahlen des DIW Köln zeigen, dass die angepasste Lohnlücke nach anderthalbjähriger Erwerbspause bei 4 Prozent liegt und sich der Bruttostundenlohn im Anschluss nicht dem Niveau vor der Erwerbsunterbrechung anpasst. Stattdessen entwickelt sich der Bruttostundenlohn parallel zu einer Lohnentwicklung ohne Erwerbsunterbrechung, setzt jedoch auf einem niedrigeren Niveau an. Nach der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit ist also i. d. R. eine Kürzung des Stundenlohns hinzunehmen, welche während der weiteren Berufstätigkeit auch nicht wieder ausgeglichen werden kann. Der besonders große Anteil an Frauen in Teilzeitbeschäftigungen beeinflusst wiederum auch die Zugänge von Frauen zu Führungspositionen.[77]

Eine nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung differenzierte Betrachtung der Bruttomonatsverdienste von Frauen und Männern zeigt, dass die Lohnunterschiede für die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten besonders hoch sind (vgl. Abbildung 5).

Unterschied des Bruttomonatsverdienstes zwischen Frauen und Männern je Leistungsgruppe im Jahr 2018

Leistungsgruppe	Vollzeit	Teilzeit
Arbeitnehmer in leitender Stellung	29%	13%
Herausgehobene Fachkräfte	19%	13%
Fachkräfte	14%	13%
Angelernte Arbeitnehmer	14%	4%
Ungelernte Arbeitnehmer	8%	3%

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Fachserie 16 Reihe 2.1, „Verdienste und Arbeitskosten", Statistisches Bundesamt, 2. Vierteljahr 2018

Abbildung 5: Unterschiede in Bruttomonatsverdiensten je Leistungsgruppe

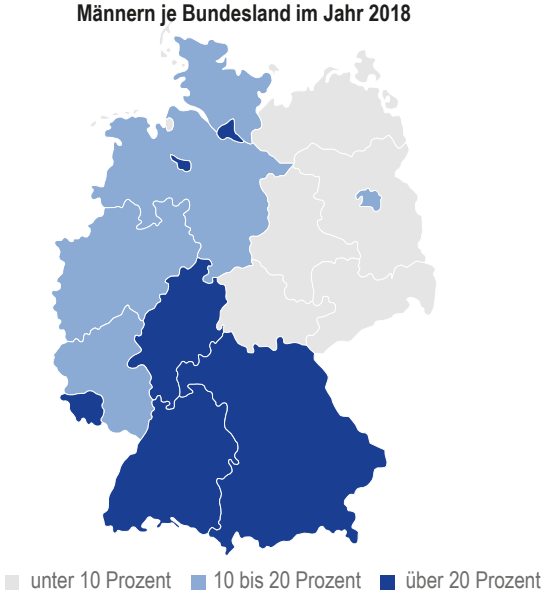
[77] Horst, Elke & Marquardt, Anne (2018): Die Berufserfahrung in Vollzeit erklärt den Gender Pay Gap bei Führungskräften maßgeblich. Berlin: DIW Wochenbericht (30+31/2018), S. 674..

Regionale Unterschiede

Auch im regionalen Vergleich werden unterschiedliche Ausprägungen in der Höhe der Lohnlücke festgestellt, denn die Lohnunterschiede in Ostdeutschland sind im Vergleich zu Westdeutschland geringer (vgl. Abbildung 6).[78]

Auch Auswertungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für das Jahr 2016 bestätigen diese Beobachtung: der Gender Pay Gap in Westdeutschland liegt bei 16,1 Prozent, in Ostdeutschland bei -2,0 Prozent.[79] Die Betrachtung der regionalen Unterschiede auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamts für das Jahr 2018 steht im Einklang mit diesen Angaben. Der Lohnunterschied in Bundesländern wie Baden-Württemberg (27 Prozent) sowie Bayern, Bremen und Hamburg (23 Prozent) liegt deutlich über dem berechneten Lohnunterschied in Brandenburg (7 Prozent) oder Sachsen-Anhalt (5 Prozent):

Unterschied des Bruttomonatsverdienstes zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern je Bundesland im Jahr 2018



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Fachserie 16 Reihe 2.1, „Verdienste und Arbeitskosten", Statistisches Bundesamt, 2. Vierteljahr 2018

Abbildung 6: Unterschiede in Bruttomonatsverdiensten je Region

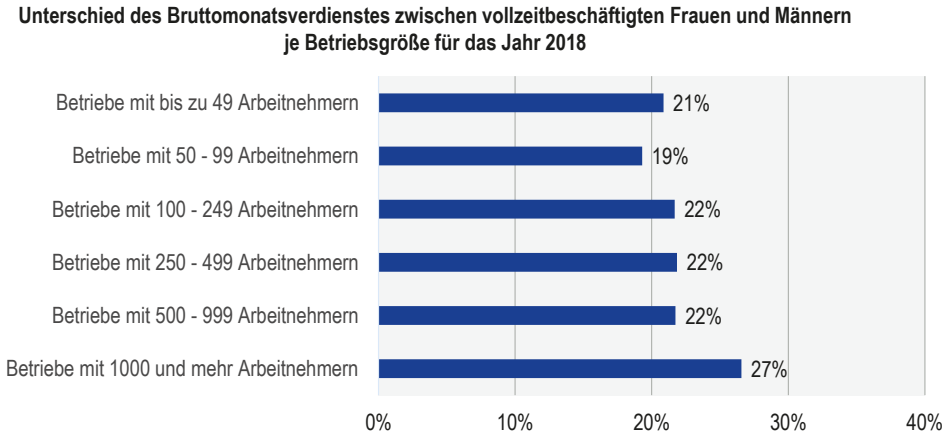
[78] Horst, Elke & Marquardt, Anne (2018): Die Berufserfahrung in Vollzeit erklärt den Gender Pay Gap bei Führungskräften maßgeblich. Berlin: DIW Wochenbericht (30+31/2018), S. 675ff.

[79] Fuchs, Michaela (2018): Regionale Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Deutschland. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, S.4.

Einfluss der Betriebsgröße

Ein weiterer Faktor, der in der wissenschaftlichen Literatur im Untersuchungsfokus steht, ist die Betriebsgröße. Die Hypothese, dass die Verdienstlücke mit der Betriebsgröße zunimmt, da die Stundenlöhne bei Männern mit der Betriebsgröße steigen, bei Frauen jedoch nicht[80], wird auch von der Auswertung des Unterschieds im Bruttomonatsverdienst auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamts bestätigt. In Unternehmen mit weniger als 49 Beschäftigten lässt sich ein Lohnunterschied von 21 Prozent berechnen, in Unternehmen mit 1.000 oder mehr dagegen wächst der Unterschied auf 27 Prozent (vgl. Abbildung 7).

Untersuchungen des IAB weisen sehr ähnliche Werte auf. Der Lohnunterschied in Betrieben mit 20 bis 200 Beschäftigten liegt mit rund 7 Prozent unter dem berechneten Unterschied in Betrieben mit 200 bis 500 Beschäftigten. So beträgt dieser in kleinen Betrieben 20 Prozent, im Vergleich zu 27 Prozent für die Gruppe der größeren Betriebe.



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Fachserie 16 Reihe 2.1, „Verdienste und Arbeitskosten", Statistisches Bundesamt, 2. Vierteljahr 2018

Abbildung 7: Unterschiede in Bruttomonatsverdiensten je Betriebsgröße

[80] Frodermann, Corinna, Schmucker, Alexandra & Müller, Dana (2018): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. Nürnberg: IAB Forschungsbericht (3/2018), S. 4.

Einfluss von Tarifbindung

Auch die Anwendung von Tarifverträgen sowie das Vorhandensein von Interessenvertretungen können einen Einfluss auf die Lohnlücke haben. Um den Einfluss dieser Faktoren untersuchen zu können ist ein Datensatz mit Angaben zu einzelnen Unternehmen notwendig, welcher einen Abgleich auf Ebene der Organisationen mit Blick auf Tarifanwendung und Lohnunterschiede erlaubt. Studien des IAB basierend auf einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung von ca. 16.000 Unternehmen (IAB-Betriebspanel) zeigen, dass sowohl eine Tarifverbindung als auch das Vorhandensein eines Betriebsrates einen positiven Einfluss auf den Stundenlohn aller Beschäftigten haben.[81]

Frauen profitieren dabei überdurchschnittlich stark von einer Tarifbindung. So erhalten weibliche Beschäftigte einen um durchschnittlich 9,2 Prozent höheren Lohn bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber, männliche Beschäftigte haben einen Vorteil von 6,6 Prozent gegenüber Beschäftigten ohne Tarifvertrag.[82]

Auffällig ist zudem, dass in Wirtschaftszweigen, in denen Tarifbindung besteht, die berechnete Entgeltlücke geringer ausfällt.

4.3. ERSTE EMPIRISCHE ERKENNTNISSE ZUM ENTGELTTRANSPARENZGESETZ

Etwa anderthalb Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes und ein Jahr nach Ende der offiziellen Vorbereitungszeit wurde im Rahmen der Laufzeit der hiesigen Evaluation wieder vermehrt über das EntgTranspG berichtet. Basis aktuellster Berichterstattung waren zuletzt die WSI-Betriebsrätebefragung 2018[83] und die Randstad-ifo-Personalleiterbefragung[84] des dritten Quartals 2018, welche sich als erste größere Befragungen mit dem Gesetz als solchem befassten.

Ein Zehntel der Befragten aus der Personalleitung gibt demnach an, dass vom Auskunftsanspruch „gelegentlich" oder „selten" Gebrauch gemacht werde. Auffällig dabei ist, dass auch in Unternehmen mit einem bis 49 Beschäftigten bzw. 50 bis 249 Beschäftigten zwischen 8 und 9 Prozent der Personalleiterinnen und -leiter angaben, dass Beschäftigte einen Auskunftsanspruch geltend gemacht hätten, obwohl diese Betriebe zum Teil gar nicht unter das Gesetz fallen. Interessanterweise sind es insbesondere auch diese kleineren Betriebe, bei denen auf ein Auskunftsverlangen eine Anpassung an einzelnen Gehältern folgte.[85]

---

[81] Frodermann, Corinna, Schmucker, Alexandra & Müller, Dana (2018): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. Nürnberg: IAB Forschungsbericht (3/2018), S. 41.

[82] Klenner, Christiane (2016): Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachsen, S.9.

[83] Baumann, Helge, Klenner, Christina & Schmidt, Tanja (2019): Entgeltgleichheit von Frauen und Männern: Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018.
Im Zeitraum Januar bis April 2018 wurden im Rahmen der WSI-Befragung insgesamt rund 2.300 telefonische Interviews mit Betriebsräten durchgeführt, die in den Jahren zuvor bereits im Rahmen eines Panels an ähnlichen Befragungen teilgenommen hatten.

[84] Randstad & ifo Institut (2018): Ergebnisse: 3. Quartal 2018 – Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.
Bei der Randstand-ifo-Personalleiterbefragung werden vierteljährlich etwa 1.000 Personalleiterinnen und -leiter zu aktuellen Arbeitsmarktthemen interviewt. Nachdem das Entgelttransparenzgesetz bereits in der Befragung im vierten Quartal 2017 Thema dieser panelartigen Befragungsreihe war, wurde es als Sonderthema bei der Befragung im dritten Quartal 2018 wieder aufgenommen.

[85] Ebd.: Von den befragten Personalleitern in Betrieben mit weniger als 49 Beschäftigten gaben 21 Prozent an, dass es in Folge eines Auskunftsanspruchs zu einer Anpassung an einzelnen Gehältern kam.

In der Personalleiterbefragung wird außerdem auch der bürokratische Aufwand, der sich aus dem Gesetz ergibt, thematisiert. Zwei Drittel der Personalleiter und -leiterinnen geben an, dass dieser nicht zu Beeinträchtigungen im Betriebsverlauf geführt habe und nur ein Prozent der Befragten weist auf größere Beeinträchtigung durch den bürokratischen Aufwand hin. Größere Betriebe scheinen dabei generell stärker vom bürokratischen Aufwand betroffen zu sein; jeder zweite Befragte gibt hier aber an, keine Beeinträchtigung durch das Gesetz gespürt zu haben.[86]

Perspektivisch befragt nach den langfristigen Effekten des Entgelttransparenzgesetzes sehen 6 Prozent der Personalleiterinnen und -leiter Wirkungsmöglichkeiten zur Veränderung von Gehaltsstrukturen innerhalb ihrer eigenen Unternehmen durch das Gesetz. Es zeigt sich, dass Befragte in größeren Unternehmen das Gesetz als weniger effektiv betrachten; in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sieht so nur ein Prozent der Befragten einen möglichen positiven Effekt auf die eigenen Gehaltstrukturen.[87]

Ein ähnliches Bild zum Auskunftsanspruch ergibt sich aus der WSI-Befragung, in der jede/r zehnte aus den Betriebsräten die Angabe machte, dass sich seit Inkrafttreten des Gesetzes mindestens ein Beschäftigter bzw. eine Beschäftigte mit einem Auskunftsanspruch an ihn oder sie gewandt habe. Anders als bei den Personalleiterinnen und -leitern gibt es hier allerdings eine deutliche Steigerung über die Betriebsgrößen hinweg. In kleineren Betrieben (bis 200 Beschäftigte) geben so nur 5 Prozent der Betriebsräte an, von Beschäftigten kontaktiert worden zu sein, in mittelgroßen Betrieben (201 bis 500 Beschäftigte) sind es 13 Prozent und bei größeren Betrieben (ab 501 Beschäftigten) bereits 23 Prozent der befragten Betriebsräte.[88]

An dieser Stelle soll jedoch auch darauf hingewiesen werden, dass die WSI-Befragung zwischen Januar und April 2018 stattfand und damit kurz nach Inkrafttreten des Gesetzes, sodass die Ergebnisse auf einem sehr frühen Erkenntnisstand der beteiligten Betriebsrätinnen und Betriebsräte basieren. Darüber hinaus wurden ausschließlich Unternehmen berücksichtigt, in denen tatsächlich ein Betriebsrat existiert, sodass besonders kleine Unternehmen wahrscheinlich stark unterrepräsentiert sind. Auch der öffentliche Sektor wurde in der Befragung nicht berücksichtigt.

Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass die Ergebnisse mit denen der hiesigen Evaluierung nicht unmittelbar vergleichbar sind; die im Zuge der Evaluierung veranlassten Befragung wurden zu einem späteren Zeitpunkt (und nach einer damit verbundenen längeren Zeitdauer seit Inkrafttreten des Gesetzes) und unter sehr viel umfassenderen Zielgruppen durchgeführt. Auf die Ergebnisse der WSI-Befragung soll dennoch an entsprechend relevanten Stellen in den folgenden Kapiteln 5 und 6 eingegangen werden.

[86] Randstad & ifo Institut (2018): Ergebnisse: 3. Quartal 2018 – Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.
[87] Ebd.
[88] Baumann, Helge, Klenner, Christina & Schmidt, Tanja (2019): Entgeltgleichheit von Frauen und Männern: Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018, S. 7f.

4.4. ERGEBNISSE DER RECHTSANALYSE

Im Rahmen der Rechtsanalyse wurden die Rechtsprechung und die juristische Literatur auf wesentliche Problemfelder und Kritikpunkte hinsichtlich der Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes untersucht, wobei auch Erfahrungen aus der rechtlichen Beratung in der Praxis berücksichtigt wurden.

4.4.1. Allgemeine Bestimmungen

Verhältnis zu Vorschriften des AGG und Regelungen zum Erfüllungsanspruch

Unklar ist zunächst das Verhältnis der Vorschriften im EntgTranspG zum AGG. Das Gesetz bestimmt in § 2 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG, dass das AGG unberührt bleibt. Was genau unter „bleibt unberührt" zu verstehen ist, ist jedoch nach zum Teil in der Literatur vertretener Auffassung unklar und führe insbesondere nicht zu dem vom Gesetzgeber gewollten Ergebnis, dass das AGG bei abschließenden Regelungen vorrangig gelten solle.[89] Für Verwirrung sorgen insoweit auch § 3 Abs. 4 und § 9 S. 2 EntgTranspG, die nochmals gesondert bestimmen, dass die §§ 5 und 8 bzw. § 16 AGG unberührt bleiben. Teilweise wird daraus abgeleitet, dass eine Anwendung der Vorschriften des AGG innerhalb des EntgTranspG nur dort möglich sei, wo dies im Gesetz ausdrücklich bestimmt wird, mit der Konsequenz, dass auch § 22 AGG mangels expliziter Inbezugnahme im Rahmen des EntgTranspG nicht anwendbar sei.[90] Andere Stimmen sehen in §§ 3 Abs. 4, 9 S. 2 EntgTranspG lediglich eine unnötige Doppelung und empfehlen die Streichung der Vorschriften.[91]

Auch der Aussagegehalt des § 8 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG, wonach die Nutzung der in einem Auskunftsverlangen erlangten Informationen auf die Geltendmachung von Rechten „im Sinne dieses Gesetzes" beschränkt sei, führt zu Unklarheiten: So wird teilweise daraus geschlussfolgert, dass die Informationen zwar für die Geltendmachung des aus § 8 Abs. 1 EntgTranspG hergeleiteten Vergütungsanpassungsanspruchs (Erfüllungsanspruch) verwendet werden können, nicht jedoch bei der Geltendmachung eines Schadensersatz- oder Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 1 bzw. Abs. 2 AGG.[92]

Teilweise wird auch angezweifelt, ob sich der aus einer Verletzung des Entgeltgleichheitsgebots ergebende Erfüllungsanspruch überhaupt aus dem Entgelttransparenzgesetz ergibt oder weiterhin nur aus dem AGG.[93] Die beiden Referentenentwürfe des BMFSFJ vom 9. Dezember 2015 und 27. Oktober 2016 erhielten hierzu noch eine klare Regelung[94], die jedoch im finalen Entwurf wieder weggefallen ist. Bereits im Rahmen der Beratungen zur finalen Entwurfsfassung war von zahlreichen Seiten kritisiert worden, dass

[89] Vgl. BT-Drs. 18/11133, S. 48. Krit. Thüsing, BB 2017, 565, 566.
[90] Bauer/Krieger/Günther, AGG, EntgTranspG § 2Rn. 12
[91] So etwa Thüsing, BB 2017, 565, 566.
[92] So etwa Bauer/Krieger/Günther, AGG, EntgTranspG § 8Rn. 19; A.A. Roloff in BeckOK-ArbR, EntgTranspG § 8 Rn. 2; Schlachter in: ErfK-ArbR, EntgTranspG § 8 Rn. 2; Zimmer in: Däubler/Bertzbach, AGG, EntgTranspG § 8 Rn. 8.
[93] Vgl. Müller, BB 2017, 2101, 2103; Häferer/Köhler, Compliance-Berater 2017, 284, 285. Diese Vermutung wird auch durch die Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Grünen bestärkt, in der nach dem Grund für die Entfernung des im Referentenentwurf noch eindeutig geregelten Erfüllungsanspruchs gefragt wurde, BT-Drs. 18/11590, S. 11.
[94] Wörtlich: „Die oder der Beschäftigte hat gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Zahlung des Entgeltes, das zu zahlen gewesen wäre, wenn keine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung beim Entgelt auf Grund des Geschlechts vorgelegen hätte."

der Erfüllungsanspruch sich nicht mehr im Gesetzestext wiederfand, was gerade bei juristischen Laien einen falschen Eindruck erzeuge.[95] Kritisiert wurde überdies, dass die ebenfalls noch in den Referentenentwürfen enthaltene Klarstellung, dass der Erfüllungsanspruch erst in drei Jahren verjährt, sowie das im ersten Referentenentwurf enthaltene Verbot der Einschränkung des Erfüllungsanspruchs durch kollektiv- oder individualvertragliche Ausschlussklauseln weggefallen sind.[96] Teilweise sogar weitergehend wurde die Aufnahme einer dem § 3 S. 2, 3 Mindestlohngesetz vergleichbaren Regelung gefordert, wonach auf den Erfüllungsanspruch nur durch gerichtlichen Vergleich verzichtet werden könne und auch die Verwirkung des Anspruchs ausgeschlossen sei.[97] Ferner wurde ein ausdrücklicher Hinweis auf die Entschädigungsansprüche aus § 15 Abs. 1, 2 AGG gefordert.[98]

Kriterien zur Feststellung von „gleicher" und „gleichwertiger" Arbeit

In der juristischen Fachliteratur wird zudem bemängelt, dass trotz der gesetzlichen Definition des § 4 Abs. 1 bis 3 EntgTranspG weiterhin unklar sei, welche Kriterien zur Feststellung, was eine „gleiche" oder „gleichwertige" Arbeit ist, heranzuziehen sind.[99] So werden etwa die Fragen, ob Beschäftigte, die eine gleiche Arbeit ausführen, auch denselben Erfahrungsschatz aufweisen müssen,[100] ob die zur Sozialauswahl entwickelten Kriterien zur Feststellung der Gleichwertigkeit heranzuziehen sind,[101] und ob das Genfer Schema zur Beurteilung gleichwertiger Arbeit herangezogen werden kann, aufgeworfen.[102] Es entspricht auch der Empfehlung der EU-Kommission, dass die Mitgliedstaaten den Begriff der „gleichwertigen Arbeit" präzisieren sollen.[103] Im Rahmen des Aktionsplans der EU 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles wird u.a. die Prüfung der Kommission angekündigt, inwiefern den Mitgliedstaaten durch eine Änderung der Neufassung der Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter verpflichtend auferlegt werden könnte, den Begriff der gleichwertigen Arbeit in ihren nationalen Vorschriften zu präzisieren.[104]

In der Praxis bestehen auch Unklarheiten darüber, wie der im Entgelttransparenzgesetz verwendete Begriff der „Tätigkeit" zu bestimmen ist. Aus den in den Broschüren des BMFSFJ genannten Beispielen[105] lässt sich ableiten, dass der Begriff offenbar im Sinne eines Berufsbildes verstanden werden kann. Nicht immer lassen sich Tätigkeiten in der Praxis aber einem klassischen Ausbildungsberuf oder Berufsbild zu-

[95] Krit. etwa djb, Ausschuss-Drs. 18(13)107g, S. 6; Katholischer Deutscher Frauenbund, Ausschuss-Drs. 18(13)107d, S. 1; DGB, Ausschuss-Drs. 18(13)107j, S. 13; A.A. BDA, Ausschuss-Drs. 18(13)107i, S. 4, wonach sogar § 7 EntgTranspG überflüssig sei.
[96] djb, Ausschuss-Drs. 18(13)107g, S. 6; DGB, Ausschuss-Drs. 18(13)107j, S. 13; A.A. BDA, Ausschuss-Drs. 18(13)107i, S. 4, die die Weitergeltung kollektiv- und individualvertraglicher Ausschlussklauseln ausdrücklich begrüßt.
[97] DGB, Ausschuss-Drs. 18(13)107j, S. 13.
[98] djb, Ausschuss-Drs. 18(13)107g, S. 6.
[99] Baeck/Winzer/Hies, NZG 2017, 254, 256; Gaul, ArbRB 2017, 47, 49; Oberthür, NJW 2017, 2228, 2229f; Behrendt/Witzke, BB 2017, 3060, 3061.
[100] Langemann/Wilking, BB 2017, 501, 502.
[101] Fuhlrott/Ritz, ArbRAktuell 2017, 211, 212.
[102] Oberthür, NJW 2017, 2228, 2229f.
[103] Empfehlung der EU-Kommission v. 07.03.2014, C(2014) 1405 final, Ziff. 10.
[104] Bundesrat Drucksache 715/17, S. 5.
[105] Beispiele: Fahrer/in, Kfz-Mechaniker/in, Krankenschwester, Chefarzt, Altenpfleger/in, Verkäufer/in, Lagerarbeiter/in, vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Das Entgelttransparenzgesetz – Ein Leitfaden für Arbeitgeber sowie für Betriebs- und Personalräte, 1. Aufl. 2017, S. 16, 34f.; BMFSFJ, Das neue Entgelttransparenzgesetz, Mehr Chancen für Beschäftigte, 1. Aufl. 2017, S. 26.

ordnen. Darüber hinaus könnte unabhängig vom Berufsbild auch fachübergreifend eine bestimmte Führungsebene als eine Tätigkeit anzusehen sein, z.B. alle Teamleiter, Bereichsleiter oder Fachbereichsleiter eines Unternehmens.

„Privilegierungen" für tarifgebundene und -anwendende Arbeitgeber

Der EuGH hat bereits mehrfach klargestellt, dass Art. 157 AEUV bzw. den Vorgängernormen Art. 141 EG-Vertrag und Art. 119 EWG-Vertrag zwingender Charakter zukomme und sich das unionsrechtliche Entgeltgleichheitsgebot daher auch auf Tarifverträge erstrecke.[106] Der Umstand, dass eine Entgeltdifferenzierung durch Tarifverhandlungen zustande gekommen ist, rechtfertigt für sich genommen noch nicht die Annahme, dass die Entgeltregelungen nicht diskriminierend seien.[107] Auch könne aus der Einordnung verschiedener Tätigkeiten in dieselbe Entgeltgruppe eines Kollektivvertrags nicht automatisch gefolgert werden, es handele sich um die gleiche bzw. eine gleichwertige Tätigkeit; es handele sich hierbei allenfalls um eines von mehreren Indizien.[108] Zwar wird in der Literatur vereinzelt diskutiert, die Vermutungswirkung des § 4 Abs. 5 EntgTranspG lediglich auf den Anwendungsbereich des – unionsrechtlich nicht vorgegebenen – Auskunftsanspruchs zu beschränken.[109] Dies könnte jedoch zu einer Verringerung der die Aussagekraft der nach §§ 10 ff. EntgTranspG erteilten Auskunft führen, zumal die Eingruppierung des betroffenen Arbeitnehmers in eine bestimmte Entgeltgruppe ihrerseits ein wertender Akt sei und daher Diskriminierungspotenzial mit sich bringe.[110]

In Literatur und Praxis wird teilweise vorgeschlagen, die Angemessenheitsvermutung des § 4 Abs. 5 EntgTranspG und die daraus folgenden Erleichterungen für tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber im Rahmen der Auskunftserteilung (vgl. § 11 Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 EntgTranspG, ferner § 12 Abs. 2 Nr. 3 i.V.m. § 4 Abs. 5 Satz 2 EntgTranspG[111]) auch auf Entgeltregelungen in Betriebs- und Dienstvereinbarungen (insbesondere zur Vergütung außertariflicher Angestellter) zu erstrecken. Argumentiert wird vor allem damit, dass ähnlich wie die Entgeltregelungen in Tarifverträgen und kollektivrechtlichen Vereinbarungen der Kirchen[112] – welche ebenfalls nach § 11 Abs. 4 EntgTranspG i.R.d. Auskunftsverfahrens Erleichterungen unterliegen[113] – die in den Betriebsvereinbarungen getroffenen Entgeltregelungen nicht individuell vom Arbeitgeber festgelegt oder frei mit dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin verhandelt werden und daher auch bei ihnen das Benachteiligungspotential geringer sei.[114] Gegen eine Erstreckung der Privilegierung auf Betriebs- und Dienstvereinbarungen werden bereits bestehende Bedenken gegen die Angemessenheitsvermutung bei Tarifverträgen eingewendet: Eine solche bestehe im Verhältnis Beschäftigte – Arbeitgeber, nicht jedoch zwischen Beschäftigten untereinander.[115] Zudem unterlägen

[106] EuGH v. 27.06.1990, NZA 1990, 771; EuGH v. 15.12.1994, NZA 1995, 218.
[107] EuGH v. 27.10.1993, NZA 1994, 797.
[108] EuGH v. 26.6.2001 NZA 2001, 883: ob eine Tätigkeit gleichwertig ist, muss in erster Linie anhand tatsächlicher Gesichtspunkte beurteilt werden, wie die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Bedingungen, unter denen eine Tätigkeit zu verrichten ist.
[109] So etwa Schlachter in: ErfK-ArbR, EntgTranspG § 4 Rn. 9.
[110] So Kocher, AuR 2018, 8, 12.
[111] Vgl. Schlachter in: ErfK-ArbR, EntgTranspG § 12 Rn. 4.
[112] Krit. zur Privilegierung kollektivrechtlicher Vereinbarungen der Kirchen: DGB, Ausschuss-Drs. 18(13)107j, S. 6f.
[113] BT-Drs. 18/11133, S. 61; kritisch hierzu DGB, Ausschuss-Drs. 18(13)107j, S. 6.
[114] Dafür etwa: Bauer/Krieger/Günther, AGG, EntgTranspG § 4 Rn. 49 - 51; Roloff in: BeckOK-ArbR, EntgTranspG § 5 Rn. 13; Franzen, NZA 2017, 814, 818.
[115] Vgl. Zimmer in: Däubler/Bertzbach, AGG, EntgTranspG § 4 Rn. 17 ff.; Schlachter in: ErfK-ArbR, EntgTranspG § 11 Rn. 6; Thüsing, BB 2017, 565, 566; gegen eine Erstreckung auf Betriebsvereinbarungen auch Kocher, AuR 2018, 8, 14.

auch tarifliche Regelungen dem unionsrechtlich geregelten Entgeltgleichheitsgebot.[116] Kritisiert und als offensichtliches Redaktionsversehen bezeichnet wird zudem, dass unter den nach § 5 Abs. 4 Satz 2 EntgTranspG privilegierten Arbeitgebern nicht auch solche Arbeitgeber genannt werden, die aufgrund einer nach §§ 7, 7a AEntG erlassenen Verordnung an tarifliche Entgeltregelungen gebunden sind. Vergleichbar den von § 4 Abs. 5 EntgTranspG mitumfassten Regelungen zur Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG und zur Festsetzung nach § 19 Abs. 3 HAG bestimmen §§ 7, 7a AEntG, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung bestimmen kann, dass die Rechtsvorschriften eines Tarifvertrages auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Tarifvertrages anwendbar sind. Da sowohl Gesetzeswortlaut als auch Gesetzesbegründung des EntgTranspG hierzu schweigen, wird in der Fachliteratur überwiegend eine planwidrige Regelungslücke angenommen und aufgrund der vergleichbaren Interessenlage eine analoge Anwendung des § 5 Abs. 4 Satz 2 EntgTranspG befürwortet.[117]

Kritik hat schließlich auch die Regelung des § 5 Abs. 5 EntgTranspG zu tarifanwendenden Arbeitgebern erfahren. § 5 Abs. 5 EntgTranspG setzt voraus, dass alle Beschäftigten von einer inhaltsgleichen Bezugnahmeklausel erfasst sein müssen, damit ein Arbeitgeber als tarifanwendender Arbeitgeber gilt. Kritisiert wird das Fehlen einer Regelung, die klarstellt, dass ein Arbeitgeber auch dann tarifanwendend ist, wenn nur ein Teil der Beschäftigten in den Anwendungsbereich des Tarifvertrages fällt.[118] Auch stellt sich die Frage, ob ein Arbeitgeber als tarifanwendend gilt, wenn er aufgrund eines Betriebsübergangs arbeitsvertraglich an unterschiedliche Verweisungsregelungen gebunden ist.[119] Bei wortlautgetreuer Auslegung des § 5 Abs. 5 EntgTranspG ist ein Arbeitgeber überdies bereits dann nicht mehr tarifanwendend, wenn er die Bezugnahmeklausel auf einen Tarifvertrag bei einem einzigen Beschäftigten vergessen hat oder er einem Irrtum bei der Bestimmung des Anwendungsbereiches unterlag. Da dies nicht als praktikable Lösung angesehen wird, wird eine Relevanzschwelle diskutiert.[120] Darüber hinaus wird von einigen Teilen generell das Schriftformerfordernis der Erstreckungsklausel kritisiert; allein die betriebliche Praxis müsse maßgeblich sein, da anderenfalls trotz Bindung über eine betriebliche Übung die Eigenschaft als tarifanwendend gemäß § 5 Abs. 5 EntgTranspG abgelehnt werden müsste.[121] Indes ist Sinn und Zweck der Schriftformregelung, dass durch sie eine Nachprüfbarkeit ermöglicht wird, um eine missbräuchliche Privilegierung auszuschließen.[122] Wieder andere Stimmen fordern, die gesetzliche Privilegierung von tarifanwendenden Arbeitgebern gänzlich zu streichen, da eine Tarifanwendung im Einzelfall nur schwer festgestellt werden könne – es müsste letztlich Einsicht in alle Individualarbeitsverträge gewährt werden, um hierzu eine klare Feststellung treffen zu können[123] –, zumal von der bloßen Tarifanwendung auch deutlich einfacher als von der Tarifbindung abgewichen werden könne.[124]

---

[116] Vgl. nur BAG v. 22.04.2010, NZA 2010, 947; EuGH v. 27.06.1990, NZA 1990, 771; 15.12.1994, NZA 1995, 218; Schlachter in: ErfK-ArbR, EntgTranspG § 4 Rn. 9. Vgl. dazu eingehend den vorherigen Absatz.
[117] Weigert, NZA 2018, 210, 212; Schlachter in: ErfK-ArbR, EntgTranspG § 5 Rn. 10.
[118] Vgl. Franzen, NZA 2017, 814, 818; Weigert, NZA 2018, 210, 211.
[119] Oberthür, NJW 2017, 2228, 2229; Weigert, NZA 2018, 210, 212 mit Vorschlag für eine mögliche Auslegung.
[120] Weigert, NZA 2018, 210, 212; Schlachter in: ErfK-ArbR, EntgTranspG § 5 Rn. 11; A.A. Roloff in: BeckOK-ArbR, EntgTranspG § 5 Rn. 11.
[121] Grimm/Freh, ArbRB 2017, 1, 3; DAV, Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Bearbeitungsstand: 11.01.2017), S. 5f. (online abrufbar unter www.anwaltsverein.de).
[122] Vgl. BT-Drs. 18/11133, S. 55.
[123] Krit. Schlachter in: ErfK-ArbR, EntgTranspG § 5 Rn. 11. Auch die Erklärung des Arbeitgebers nach § 13 Abs.5 Satz 1 EntgTranspG ist nicht konstitutiv bei der Frage, ob der Arbeitgeber tarifanwendend ist, vgl. Hinrichs in: Däubler/Bertzbach, AGG, EntgTranspG § 13 Rn. 5; Bauer/Krieger/Günther, AGG, EntgTranspG § 5 Rn. 33.
[124] DGB, Ausschuss-Drs. 18(13)107j, S. 12.

4.4.2. Instrumente des Gesetzes im Einzelnen

4.4.2.1. Individueller Auskunftsanspruch

Individueller Auskunftsanspruch als zentrales Instrument zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit

Bereits während des Gesetzgebungsverfahrens sind von verschiedenen Seiten grundsätzliche Bedenken gegen das Entgelttransparenzgesetz erhoben worden. Während von einigen die Notwendigkeit des Entgelttransparenzgesetzes generell in Abrede gestellt und der bürokratische Mehraufwand moniert wurde,[125] ging anderen das Gesetz nicht weit genug.[126] Kritik hat insoweit insbesondere die Einführung eines individuellen Auskunftsanspruchs in §§ 10 ff. EntgTranspG erfahren, die in der Literatur auch als „zentrale Neuerung"[127] bzw. als „Kernstück"[128] des Entgelttransparenzgesetzes bezeichnet wird. Ausweislich der Gesetzesbegründung dient die Einführung des individuellen Auskunftsanspruchs dem Zweck, die Durchsetzung des Anspruchs auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu erleichtern; bislang hätten Beschäftigte nämlich kaum Zugang zu Informationen, die potentielle Zweifel über einen Verstoß des Arbeitgebers gegen das Entgeltgleichheitsgebot belegen oder widerlegen könnten.[129]

In der Rechtsliteratur wurde vorab kritisiert, dass die Verfolgung einzelner Auskunftsansprüche geeignet sein könne, den Betriebsfrieden zu stören; Informationen über Medianentgelte einer Vergleichsgruppe könnten zu Unmut bei den anfragenden Beschäftigten führen, sofern Lohnunterschiede bestehen, selbst wenn diese durch sachliche Gründe gerechtfertigt sein könnten.[130] Kritisiert wurde zudem, dass schon nach der bestehenden Rechtslage, gestützt auf § 242 BGB, ein Auskunftsanspruch bestehe.[131] Der Auskunftsanspruch nach §§ 10 ff. EntgTranspG kann von den Beschäftigten anders als der Auskunftsanspruch nach § 242 BGB anlasslos und ohne Darlegung eines besonderen Interesses geltend gemacht werden, was als überschießend kritisiert worden ist.[132]

---

[125] Franzen, NZA 2017, 814, 819; Gaul, ArbRB 2017, 48, 50; BVDM, Faire Chancen statt bürokratischer Symbolpolitik: Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, 28.02.2017, S. 1; in diese Richtung auch von Steinau-Steinrück, NJW-Spezial 2016, 242; Thüsing, BB 2017, 565, 568; Bauer/Romero, NZA 2017, 409, 413; Häferer/Köhler, CB 2017, 284, 288.

[126] Vgl. Egenberger (BUG), Ausschuss-Drs. 18(13)107c; Katholischer Deutscher Frauenbund, Ausschuss-Drs. 18(13)107d, S. 1; von Platen, Ausschuss-Drs. 18(13)107e; djb, Ausschuss-Drs. 18(13)107g; DGB-Drs. 18(13)107j, S. 3 ff.

[127] Bauer/Krieger/Günther, AGG EntgTranspG § 10 Rn. 16; Langemann/Wilking, BB 2017, 501, 502.

[128] Franzen, NZA 2017, 814; Grimm/Freh, ArbRB 2017, S001, S013; Oberthür, NJW 2017, 2228, 2231. Vgl. auch Kocher, AuR 2018, 8, 13: „Herzstück".

[129] BT-Drs. 18/11133, S. 22.

[130] So etwa von Steinau-Steinrück, NJW-Spezial 2016, 242; vgl. auch Stellungnahme der BDA, Ausschuss-Drs. 18(13).

[131] Bauer/Krieger/Günther, AGG, Einl. EntgTranspG Rn. 26. Unter welchen Voraussetzungen ein solcher Auskunftsanspruch besteht, ist jedoch bisher nicht abschließend geklärt: Anders als beim individuellen Auskunftsanspruch nach §§ 10ff. EntgTranspG soll der Auskunftsanspruch nach § 242 BGB nach z.T. in der Rechtsprechung vertretener Ansicht voraussetzen, dass ein Leistungsanspruchs dem Grunde nach feststeht, ArbG Berlin v. 01.02.2017 – 56 Ca 5356/15, Berufung zurückgewiesen durch LAG Berlin-Brandenburg v. 05.02.2019 – 16 Sa 983/18, nicht rechtskräftig. Weitergehend hat das BAG bereits die bloße Möglichkeit des Bestehens eines Anspruchs auf Gleichbehandlung für einen Auskunftsanspruch aus § 242 BGB ausreichen lassen, vgl. Urt. v. 01.12.2004 – 5 AZR 664/03, NZA 2005, 289; v. 04.11.2015 – 7 AZR 972/13, NZA 2016, 1339.

[132] Krit. etwa Thüsing, DB 2016, 2234, 2237 f.; Bauer/Krieger/Günther, AGG, EntgTranspG § 10 Rn. 12.

Der individuelle Auskunftsanspruch – ein deutsches Alleinstellungsmerkmal?

Gemäß einem im November 2017 veröffentlichten Bericht der Kommission über die Umsetzung ihrer Empfehlung zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz aus 2014[133] kennen außer Deutschland nur noch Finnland, Irland, Estland und Portugal individuelle Auskunftsansprüche in ihren Gesetzen, die sich jedoch stark von dem im EntgTranspG normierten Auskunftsanspruch unterscheiden:

In Finnland und Irland besteht zwar für Beschäftigte ein Recht auf Auskunft über die im Unternehmen gezahlten Löhne und Gehälter, jedoch muss der Arbeitgeber für die Weitergabe dieser Informationen zunächst die Einwilligung der betroffenen Personen einholen. In Estland und Portugal haben Arbeitgeber zwar über alle Arbeitsbedingungen einschließlich der Höhe und Zusammensetzung der Vergütung zu unterrichten, doch ist der Auskunftsanspruch auf die Vergütung der um Auskunft ersuchenden Person beschränkt. In anderen Mitgliedstaaten, wie etwa Finnland und Schweden, wird demgegenüber nur Arbeitnehmervertretern, Gewerkschaften oder Gleichstellungsstellen ein Recht auf Zugang zu Informationen zum Entgelt und den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gewährt.

Im Aktionsplan der EU 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles[134] wird jedoch eine Prüfung der EU-Kommission angekündigt, inwiefern durch eine Änderung der Gleichstellungsrichtlinie ein individueller Anspruch der Beschäftigten auf Auskunft über Lohn- und Gehaltsniveaus für verbindlich erklärt werden sollte.

Wieder andere kritisieren, dass die Beschäftigten mit der Geltendmachung ihres Auskunftsanspruchs sowie des darauf eventuell aufbauenden Vergütungsanpassungsanspruchs alleine gelassen würden.[135] So sei die Hemmschwelle, eine individuelle Klage insbesondere im noch bestehenden Arbeitsverhältnis zu erheben, sehr hoch.[136] Erschwerend komme hinzu, dass Diskriminierungsklagen weniger von der Solidarität der Kolleginnen und Kollegen getragen werden würden als etwa Kündigungsschutzklagen.[137] Daher wurde bereits im Gesetzgebungsverfahren die Einführung eines Verbandsklagerechts für Gewerkschaften, Betriebsräte oder zertifizierte Antidiskriminierungsverbände[138] oder zumindest die Ermöglichung einer

[133] Bericht der Kommission vom 20.11.2017 über die Umsetzung der Empfehlung der Kommission zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz, COM(2017) 671 final, S. 4f.
[134] Mitteilung der Kommission vom 20.11.2017: Aktionsplan der EU 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, COM(2017) 678 final, S. 5.
[135] Egenberger (BUG), Ausschuss-Drs. 18(13)107c, S. 3; djb, Ausschuss-Drs. 18(13)107e, S. 2; Katholischer Deutscher Frauenbund, Ausschuss-Drs. 18(13)107d, S. 2; ähnlich auch Wank, 2018, 34, 46, der angesichts der mit dem Auskunftsanspruch erfragbaren Informationen auf den ungewissen Verfahrensausgang hinweist.
[136] Hinrichs in: Däubler/Bertzbach, AGG, EntgTranspG § 10 Rn. 4 m.w.N.
[137] Kocher, AuR 2018, 8.
[138] Egenberger (BUG), Ausschuss-Drs. 18(13)107c, S. 3; Katholischer Deutscher Frauenbund, Ausschuss-Drs. 18(13)107d, S. 2; DJB, Ausschuss-Drs. 18(13)107g, S. 2; DGB-Drs. 18(13)107j, S. 5; BT-Drs. 18/4321, S. 4; BT-Drs. 18/6550, S. 6; BT-Drs. 18/11756; Hinrichs in: Däubler/Bertzbach, AGG, EntgTranspG § 10 Rn. 4.

Prozessstandschaft[139] gefordert. In diese Richtung zielt auch die Empfehlung der EU-Kommission, Gleichstellungsstellen die Vertretung von Einzelpersonen in Fällen von Entgeltdiskriminierung zu ermöglichen.[140]

Bedenken wurden zudem dahingehend geäußert, dass einer Entgeltdiskriminierung nicht selten ein diskriminierendes Entgeltsystem zugrunde liege, eine Individualklage jedoch nur einen Bestandteil oder eine Einzelfallanwendung des Entgeltsystems angreifen würde, ohne dass das Regelungssystem bzw. dessen betriebliche Anwendung und Interpretation grundsätzlich einer Überprüfung unterzogen würden.[141] Es wird mithin in Frage gestellt, ob der individuelle Auskunftsanspruch in seiner gegenwärtigen Form überhaupt ein geeignetes Instrument ist, um strukturelle Entgeltdiskriminierungen aufzudecken.

Auswirkungen des weiten Entgeltbegriffs im Rahmen des Auskunftsverfahrens

Schwierigkeiten bestehen im Tatsächlichen auch mit Blick auf den Entgeltbegriff des Entgelttransparenzgesetzes, die insbesondere im Umgang mit dem individuellen Auskunftsanspruch für die Praxis relevant werden. § 5 Abs. 1 EntgTranspG übernimmt den weiten Entgeltbegriff des EuGH.[142] Danach werden alle gegenwärtigen oder künftig in bar oder in Sachleistungen gewährten Vergütungen umfasst, wenn sie wenigstens mittelbar aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitgeber gewährt werden.[143] Dies führt dazu, dass etwa auch Leistungen, die nicht auf der Entgeltabrechnung auszuweisen sind, als Entgelt im Sinne des Gesetzes anzusehen und im Rahmen einer Auskunft nach den §§ 10 ff. EntgTranspG zu berücksichtigen sind (z.B. Zahlungen des Arbeitgebers in die betriebliche Altersversorgung[144]).

In der Literatur wird daher etwa vorgeschlagen, die Auskunft über das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt aufgrund der Verzerrung dieses Wertes durch Zulagen durch eine Auskunft über das Bruttogrundentgelt zu ersetzen.[145] Wieder andere fordern, aus der Berechnung des Vergleichsentgelts zumindest solche Entgeltbestandteile herauszunehmen, die nur zum Ausgleich besonderer Nachteile gewährt werden (z.B. Zuschläge für Sonn- und Feiertags-, Nacht-, Schicht- und Mehrarbeit sowie Erschwerniszulagen) oder an besondere persönliche Voraussetzungen anknüpfen (z.B. Erreichen von persönlichen Bonuszielen, Kitazuschläge für Beschäftigte mit Kindern), da sich hierdurch das Bruttomonatsentgelt erhöhe und beim Anfragenden dadurch der Eindruck erweckt würde, er/sie würde beim Entgelt benachteiligt, obwohl die Beschäftigten der Vergleichsgruppe im Gegensatz zum Anfragenden z.B. tatsächlich mehr Überstunden geleistet haben.[146] Diskutiert wird schließlich, in Anlehnung an das steuerliche Zuflussprinzip nur dasjenige Entgelt zu berücksichtigen, dass dem Arbeitnehmer auch tatsächlich im Referenzzeitraum zugeflossen ist, sodass etwa (virtuelle) Aktienoptionen und Bonuszahlungen erst dann in die Bestimmung des Vergleichsentgelts miteinfließen, wenn es zur Auszahlung kommt.[147] Selbiges wird für Beiträge zur betrieblichen Alters-

[139] Egenberger (BUG), Ausschuss-Drs. 18(13)107c; BT-Drs. 18/4321, S.2.
[140] Empfehlung der Kommission v. 07.03.2014, C(2014) 1405 final, Ziff. 14.
[141] Kocher, AuR 2018, 8.
[142] BT-Drs. 18/11133, S. 54.
[143] So z.B. EuGH v. 30.03.2000, Rs. C-236/98, Slg. 2000 I-2206 (Jämo).
[144] Etwa Salomon-Hengst, öAT 20118, 92, 94.
[145] Grimm/Freh, ArbRB 2017, S001, S008; dazu auch Stellungnahme des BDA zur öffentlichen Anhörung des Familienausschusses im Bundestag zum Thema "Entgeltgleichheit" am 06.03.2017, Ausschuss-Drs. 18(13)107i, S.5.
[146] Bauer/Heup/Mayr, DB 2018, 1213, 1215.
[147] Bauer/Heup/Mayr, DB 2018, 1213, 1216.

vorsorge vorgeschlagen, da diese den Beschäftigten nicht bereits während des laufenden Arbeitsverhältnisses zufließen.[148] In diese Richtung geht auch ein Vorschlag aus der Praxis, generell jegliche geldwerte Leistungen aus der Berechnung des Vergleichsentgelts herauszunehmen, die allen Beschäftigten im Unternehmen offenstehen (etwa Vergünstigungen beim Mittagessen, Betriebskita-Plätze, Gesundheitsaktionen wie Grippeimpfungen etc.) und bei denen die Beschäftigten selbst entscheiden, ob sie diese in Anspruch nehmen oder nicht.

Komplizierte Verfahrensregelungen

Als kompliziert und verfehlt wird die Regelung im Entgelttransparenzgesetz zum Adressaten des Auskunftsverlangens bezeichnet. Die aktuelle Regelung sieht vor, dass sich Beschäftigte in Betrieben mit einem Betriebsrat[149] – unabhängig davon, ob der Arbeitgeber tarifgebunden bzw. tarifanwendend ist oder nicht – an den Betriebsrat richten (§ 14 Abs. 1 Satz 1, § 15 Abs. 2). Der Betriebsrat kann aber auch verlangen, dass der Arbeitgeber die Beantwortung des Auskunftsverlangens übernimmt (§ 14 Abs. 1 Satz 4). Der Arbeitgeber kann aber auch von sich aus anstelle des Betriebsrates die Erfüllung der Auskunftsverpflichtung generell oder für bestimmte Fälle einseitig an sich ziehen (§ 14 Abs. 2 Satz 1). Besteht kein Betriebsrat, haben sich die Beschäftigten an den Arbeitgeber zu wenden, der jedoch, wenn er tarifgebunden oder tarifanwendend ist, mit Vertreterinnen und Vertretern der zuständigen Tarifvertragsparteien vereinbaren kann, dass diese die Auskunftsverpflichtung übernehmen (§ 14 Abs. 3 Satz 3). Leitende Angestellte haben sich demgegenüber stets an den Arbeitgeber zu richten (§ 13 Abs. 4). Zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat bzw. dem Arbeitgeber und den Vertreterinnen und Vertretern der zuständigen Tarifvertragsparteien bestehen umfassende wechselseitige Informationspflichten über die eingehenden Auskunftsverlangen und deren Beantwortung (vgl. § 14 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 Satz 3, Abs. 3 Satz 2 und 4). Offen ist, ob eine Pflicht zur Weiterleitung besteht, wenn das Auskunftsverlangen an die unzuständige Stelle gerichtet wird.[150]

Die Kritik an dieser Regelung betrifft zum einen die grundsätzliche Einbindung des Betriebsrates in das Auskunftsverfahren: Da sich das Gebot der gleichen Bezahlung an den Arbeitgeber richtet, solle auch dieser allein für die Beantwortung der Auskunftsverlangen zuständig sein[151], zumal der Betriebsrat an der Festsetzung der im Betrieb geltenden Entgeltregelungen (wenn diese nicht ausnahmsweise in einer Betriebsvereinbarung geregelt worden sind) und damit auch an den Kriterien der Entgelthöhe regelmäßig nicht beteiligt sei und somit die Gefahr von Falschauskünften zulasten der auskunftsberechtigten Beschäftigten bestehe.[152] Dies sei auch deshalb problematisch, da der Betriebsrat nicht haftbar gemacht werden könne[153], insbesondere könne gegen einen untätigen Betriebsrat die Auskunft nicht im Klagewege

[148] Bauer/Heup/Mayr, DB 2018, 1213, 1216.
[149] Im öffentlichen Dienst tritt an die Stelle des Betriebsrates der Personalrat, § 16 EntgTranspG.
[150] Bauer/Krieger/Günther, AGG, EntgTranspG § 14 Rn. 51.
[151] djb, Ausschuss-Drs. 18(13)107g, S. 9; DGB, Ausschuss-Drs. 18(13)107j, S. 7; DAV, Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Bearbeitungsstand: 11.01.2017), S. 12f. (online abrufbar unter www.anwaltsverein.de); BVDM, Faire Chancen statt bürokratischer Symbolpolitik, S. 6 (online abrufbar unter: www.bvdm-online.de).
[152] DAV, Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Bearbeitungsstand: 11.01.2017), S. 12f. (online abrufbar unter www.anwaltsverein.de).
[153] DAV, Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Bearbeitungsstand: 11.01.2017), S. 13 (online abrufbar unter www.anwaltsverein.de).

durchgesetzt werden.[154] Die Regelung sei auch deshalb obsolet, weil der Arbeitgeber die Beantwortung des Auskunftsverlangens gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG ohnehin jederzeit an sich ziehen könne (wobei unklar ist, ob der Arbeitgeber die Beantwortung einzelner Auskunftsverlangen auch dann noch an sich ziehen kann, wenn diese bereits beim Betriebsrat anhängig sind[155]) und das Anonymisierungsbestreben des Gesetzgebers (vgl. § 14 Abs. 1 Satz 3 EntgTranspG) sowieso spätestens bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung verfehlt würde.[156] In der juristischen Fachliteratur lautet der Ratschlag daher auch regelmäßig dahingehend, dass Arbeitgeber die Beantwortung der Auskunftsverlangen unbedingt an sich ziehen sollten, um Missverständnisse zu vermeiden.[157]

Kritisiert wird in der Praxis zudem, dass der Arbeitgeber die Erklärung, dass er die Beantwortung der Auskunftsverlangen übernehme, nach Ablauf der Amtszeit eines Betriebsrats erneuern und wiederholt die Beschäftigten hierüber in Kenntnis setzen muss (vgl. § 14 Abs. 2 Satz 2 EntgTranspG). Es handele sich hierbei um bloße Förmelei und der Betriebsrat könnte der Übernahme der Auskunftsverpflichtung durch den Arbeitgeber ohnehin nicht widersprechen. [158]

Hinsichtlich der Auskunfts- und Kontrollrechte des Betriebsrates wird wiederum bemängelt, dass das in § 13 Abs. 3 Satz 1 EntgTranspG vorgesehene Recht des Betriebsrats, die Listen beim Arbeitgeber einsehen und sich nur einzelne Notizen machen zu können[159], angesichts der umfassenden Daten und der Komplexität der Berechnung des Vergleichsentgelts, nicht ausreichen würde, um den Verpflichtungen aus dem Gesetz nachkommen zu können; vielmehr müssten dem Betriebsrat diese Listen auch in physischer oder digitaler Form überlassen werden.[160] Zwar wird in der Literatur vereinzelt vertreten, dass schon jetzt aus § 13 Abs. 3 EntgTranspG ein Recht des Betriebsrates auf Überlassung der Entgeltlisten zum Zwecke der Auswertung folge.[161] Dem ist jedoch jüngst etwa das LAG Düsseldorf entgegengetreten: Der Betriebsrat könne weder die Übergabe der Entgeltlisten in elektronischer oder gedruckter Form noch die Überlassung eines PC, auf dem die Listen gespeichert sind, noch die Gestellung zusätzlichen Büropersonals zwecks Schaffung einer „Abschreibemöglichkeit" der Listen verlangen.[162] Im Zusammenhang mit der Forderung nach einem Recht des Betriebsrates auf Überlassung der Entgeltlisten wird ferner teilweise gefordert, dem Betriebsrat bei nicht ausreichender Datenlage das Recht zur Einleitung eines betrieblichen Prüfverfahrens einzuräumen, da sich allein aus den Bruttolohn- und -gehaltslisten kein Vergleich gleichwertiger Tätigkeiten ergeben würde.[163]

---

[154] Roloff in: BackOK-ArbR, § 10 EntgTranspG Rn. 4; Kocher, AuR 2018, 8, 17; Hinrichs in: Däubler/Bertzbach, AGG, EntgtTranspG § 14 Rn. 10; A.A. Holler, NZA 2017, 822, 824.

[155] Dagegen wegen dem Wortlaut „zuvor": Koller-van Delden, DStR 2018, 254, 256; Roloff in: BeckOK-ArbR, EntgTranspG § 14 Rn. 6; dafür wegen Wortlaut „in bestimmten Fällen": Günther/Heup/Mayr, NZA 2018, 545, 548; Bauer/Krieger/Günther, AGG, EntgTranspG § 14Rn. 48; gegen eine Übernahme bei einzelnen Arbeitnehmern, sondern nur in generell-abstrakten Fällen auch: Kocher, AuR 2018, 8, 15; Schlachter, in: ErfK-ArbR, EntgTranspG § 14 Rn. 6.

[156] Kocher, AuR 2018, 8, 17; BDA, Ausschuss-Drs. 18(13)107i, S. 9.

[157] Grimm/Freh, ArbRB 2017, 182, 185; Häferer/Köhler, Compliance-Berater 2017, 284, 287; Bauer/Krieger/Günther, AGG, EntgTranspG, § 15 Rn. 9.

[158] BVDM, Faire Chancen statt bürokratischer Symbolpolitik, S. 6 (online abrufbar unter: www.bvdm-online.de).

[159] BT-Drs. 18/11133, S. 63; BAG, 15.06.1976, AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 9; Thüsing, Personalmagazin 2017, 68, 69.

[160] DGB, Ausschuss-Drs. 18(13)107j, S. 7. Kritisch auch: Kania, NZA 2017, 819, 820; Roloff in: BeckOK-ArbR, EntgTranspG § 13 Rn. 6; Hinrichs in: Däubler/Bertzbach, AGG, EntgTranspG§ 13 Rn. 4.

[161] So etwa Schlachter in: ErfK-ArbR, EntgTranspG § 13 Rn. 3; Gegen eine Überlassungspflicht, jedoch für die Zurverfügungstellung der Daten auf einem vom Arbeitgeber bereitgestellten PC oder Notebook: Bauer/Krieger/Günther, AGG, EntgTranspG § 13 Rn. 17.

[162] LAG Düsseldorf v. 23.10.2018 – 8 TaBV 42/18, juris, Rn. 31; Rechtsbeschwerde anh. unter Az. 1 ABR 6/19.

[163] DGB, Ausschuss-Drs. 18(13)107j, S. 7.

Kritik im Zusammenhang mit der Erfüllung der Auskunftsverpflichtung hat auch die Regelung zur Einbindung der Vertreter/innen der zuständigen Tarifparteien bei der Beantwortung der Auskunftsverlangen erfahren. Eine Regelung zur Benennung der zuständigen Vertreter/innen (§ 6 Abs. 1 Satz 2 EntgTranspG) trifft das Gesetz nicht.[164] Teilweise wird die Einbeziehung der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in die Überwachung des Entgeltgleichheitsgebots – jedenfalls, soweit die Regelung auch tarifanwendende Arbeitgeber umfasst, die nicht dem betroffenen Arbeitgeberverband angehören – auch als verfassungsrechtlich bedenklicher Eingriff in die aus Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Tarifautonomie angesehen.[165] Kritisiert wird überdies, welchen Mehrwert die gemäß § 14 Abs. 3 Satz 2 EntgTranspG obligatorische Information des Arbeitgebers an die Vertreter/innen der zuständigen Tarifparteien über die Antwort zu eingegangenen Auskunftsverlangen haben soll[166], da den Vertreter/innen der Tarifparteien – außer im Falle der Überantwortung nach § 14 Abs. 3 Satz 3 EntgTranspG (vgl. § 14 Abs. 4 EntgTranspG) – anders als dem Betriebsrat ohnehin kein Einblicksrecht in die Brutto- und -gehaltslisten der Beschäftigten zustehe, um die Antwort des Arbeitgebers auf ihre Richtigkeit überprüfen zu können.

Geringe Aussagekraft der Auskunft im Hinblick auf Entgeltdiskriminierung

In der juristischen Literatur wird ein wesentlicher Mangel des individuellen Auskunftsanspruchs darin gesehen, dass die Angabe des Medians des Bruttoverdienstes der anderen Geschlechtsgruppe keine Aussage bezüglich einer Diskriminierung ermögliche. Da jeweils auch gleich viele Beschäftigte des anderen Geschlechts weniger und mehr als den Medianwert verdienen, stelle ein Medianwert, der das Entgelt des Anfragenden überschreitet, für sich genommen kein Indiz für eine Diskriminierung dar.[167] Dennoch wird in der Literatur zum Teil durchaus auch als Vorteil des Medianwerts gegenüber einem Durchschnittswert anerkannt, dass er gegenüber sog. Ausreißern beim Vergleichsentgelt unempfindlich ist.[168] Um feststellen zu können, ob gleiche oder gleichwertige Arbeit tatsächlich gleich bezahlt wird, wird teilweise zumindest ein Vergleich mit dem Median der eigenen Gruppe oder Gesamtgruppe aus beiden Geschlechtern für erforderlich gehalten.[169] Darüber hinaus wird für eine Indizwirkung gefordert, dass zusätzlich auch noch ein Vergleich zwischen dem Durchschnittsentgelt der Vergleichsgruppe und dem Durchschnittsentgelt der eigenen Gruppe bzw. der Gesamtgruppe vorgenommen wird.[170] Dies korrespondiert auch mit den Bestimmungen anderer Staaten: In Großbritannien etwa sind in den von den Unternehmen jährlich auf ihrer Homepage zu veröffentlichenden Informationen zum Gender Pay Gap – dort jedoch bezogen auf das Gesamtunternehmen – jeweils getrennt nach Geschlecht sowohl der Durchschnittswert als auch der Median der

---

[164] DGB, Ausschuss-Drs. 18(13)107j, S. 12; BVDM, Faire Chancen statt bürokratischer Symbolpolitik, S. 6 f. (online abrufbar unter: www.bvdm-online.de).

[165] Kocher, AuR 2018, 8, 12; Roloff in: BeckOK-ArbR, EntgTranspG § 6 Rn. 2.

[166] BDA, Ausschuss-Drs. 18(13)107i, S. 9; BVDM, Faire Chancen statt bürokratischer Symbolpolitik, S. 7 (online abrufbar unter: www.bvdm-online.de).

[167] Thüsing, BB 2017, 565, 567; Bauer/Romero, NZA 2017, 409, 411; Hinrichs in: Däubler/Bertzbach, AGG, EntgTranspG § 11 Rn. 4; Oberthür, NJW 2017, 2228, 2233; Grimm/Freh, ArbRB 2017, 1, 9; Franzen, NZA 2017, 814, 816; v. Steinau-Steinrück, NJW-Spezial 2017, 242, 307; Kocher, AuR 2018, 8, 16; Kania in: Küttner, Personalbuch 2018, „Entgelttransparenz" Rn. 18. Trotz dieser Erkenntnis wird zum Teil vertreten, dass aufgrund des Gesetzeszwecks ein Entgelt, das das Vergleichsentgelt deutlich unterschreitet, ein Indiz i.S.d. § 22 AGG darstelle, wenn sich aus den Angaben zu Kriterien und Verfahren der Entgeltfestlegung nichts Gegenteiliges ergibt, so Hinrichs in: Däubler/Bertzbach, AGG, EntgTranspG § 11 Rn. 7; Schlachter in: ErfK-ArbR, AGG § 22 Rn. 4; ähnlich Roloff in: BeckOK-ArbR, EntgTranspG § 10 Rn. 22, 33, 36.

[168] Bauer/Romero, NZA 2017, 409, 411; Hinrichs in: Däubler/Bertzbach, AGG, EntgTranspG § 11 Rn. 4. Die EU-Kommission scheint dennoch den Durchschnittswert für aussagekräftiger zu halten, vgl. Empfehlung der EU-Kommission v. 07.03.2014, C(2014) 1405 final, Ziff. 4.

[169] Oberthür, NJW 2017, 2228, 2233; Hinrichs in Däubler/Bertzbach, AGG, EntgTranspG § 11 Rn. 7.

[170] Vgl. Hinrichs: in Däubler/Bertzbach, AGG, EntgTranspG § 11 Rn. 7; Thüsing, BB 2017, 565, 567; Bauer/Romero, NZA 2017, 409, 411.

durchschnittlichen Stundensätze einerseits sowie jener der Bonuszahlungen andererseits anzugeben.[171] Auch in Österreich ist im sog. Einkommensbericht, der von den Arbeitgebern alle zwei Jahre zu erstellen ist, neben dem Median zugleich der Durchschnittswert des jährlichen Arbeitsentgelts der jeweiligen kollektiv-vertraglichen und betrieblichen Verwendungsgruppen aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht darzustellen.[172]

Kontrovers diskutiert wird auch die Beschränkung der Auskunft auf den Betrieb nach § 12 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG[173]. Bereits im Gesetzgebungsverfahren[174] wurde darauf hingewiesen, dass das unionsrechtliche Entgeltgleichheitsgebot, auf das § 3 Abs. 1 EntgTranspG Bezug nimmt[175], keine Beschränkung auf „den Betrieb" kennt; maßgeblich ist nach der Rechtsprechung des EuGH allein, dass die Zahlungen von „derselben Quelle" stammen, sodass regelmäßig ein unternehmensweiter Vergleich der gezahlten Entgelte zu erfolgen hat.[176] Dagegen wird eingewandt, dass der im Entgelttransparenzgesetz geregelte Auskunftsanspruch nicht unionsrechtlich geboten sei und es dem deutschen Gesetzgeber daher nicht versagt sein könne, – aus Gründen der Vereinfachung und zur Hervorhebung der Verantwortlichkeit der Betriebsparteien – den Auskunftsanspruch enger zu fassen.[177] Selbiges gilt mit Blick auf die Regelung in § 12 Abs. 2 Nr. 2 EntgTranspG zur Beschränkung der Auskunft auf „dieselbe Region", die aufgrund ihres ungenauen Regelungsgehalts (Was ist unter einer „Region" zu verstehen?) und ihres Verhältnisses zu § 12 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG bereits erhebliche Kritik erfahren[178] und in der Praxis zu Anwendungsschwierigkeiten geführt hat.

Unklarheiten im Rahmen der Beweislastregelung des § 15 Abs. 5 EntgTranspG

§ 15 Abs. 5 EntgTranspG enthält eine Reihe von Punkten, die für erhebliche Rechtsunsicherheit in der Rechtspraxis sorgen. Hintergrund sind u.a. der missverständliche Wortlaut der Regelung[179] sowie die teilweise davon abweichende Gesetzesbegründung.[180] Satz 1 der Vorschrift bestimmt, dass, wenn der Arbeitgeber die Erfüllung seiner Auskunftsverpflichtung unterlässt, er im Streitfall die Beweislast dafür trägt, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegt. Ein Unterlassen der Auskunft liegt jedenfalls dann vor, wenn der Arbeitgeber sich gar nicht zu den erfragten Entgeltbestandteilen äußert.[181] Ob die

[171] Vgl. Sec. 2 Sub. 1 der Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017 (abrufbar unter: https://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2017/9780111152010)
[172] § 11a Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) der Republik Österreich (abrufbar unter: https://www.jusline.at/gesetz/glbg/paragraf/11a),
[173] Kritisch etwa Schlachter in: ErfK-ArbR, EntgTranspG § 12 Rn. 2; Roloff in: BeckOK-ArbR, § 12 Rn. 10.
[174] djb, Ausschuss-Drs. 18(13)107g, S. 9; DGB, Ausschuss-Drs. 18(13)107j, S. 15.
[175] BT-Drs. 18/11133, S. 48.
[176] Vgl. EuGH v. 17.09.2002, C-320/00, BB 2002, 2126, 2128 – Lawrence; 30.01.2004, C-256/01, AP EG Art. 141 Nr. 5 – Allonby.
[177] Bauer/Krieger/Günther, AGG, EntgTranspG§ 12 Rn. 28; Roloff in: BeckOK-ArbR, EntgTranspG § 10 Rn. 28; Wissenschaftliche Dienste des Bundestages, Ausarbeitung – Einzelfragen zum Entwurf eines Entgelttransparenzgesetzes, 23.03.2017, S. 9; so auch die Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Grünen, BT-Drs. 18/11590, S. 16.
[178] Zusammenfassung zum Streitstand bei Bauer/Krieger/Günther, AGG, § 12 EntgTranspG Rn. 25 ff.
[179] In § 15 Abs. 1 Satz 1 EntgTranspG ist die Rede vom Unterlassen der „Erfüllung seiner [des Arbeitgebers] Auskunftspflicht", womit scheinbar an § 10 Abs. 3 EntgTranspG angeknüpft wird, wonach das Auskunftsverlangen „mit der Antwort nach Maßgabe der §§ 11 bis 16 erfüllt" wird. Daraus wird teilweise gefolgert, dass nur eine den §§ 11 ff. EntgTranspG entsprechende – also vollständige und fehlerfreie – Auskunft den Auskunftsanspruch erfüllen könne, so etwa Gaul, ArbRB 2017, 47, 49. Demgegenüber spricht § 15 Abs. 1 Satz 2 EntgTranspG bei der Auskunftserteilung durch den Betriebsrat jedoch lediglich von der nicht erteilten Auskunft.
[180] BT-Drs. 18/11133, S. 66: „Als tatbestandliche Voraussetzung wird eine nicht erteilte Antwort des Arbeitgebers genannt. Dieses Verhalten ruft Zweifel an der Rechtstreue des Arbeitgebers in Bezug auf die Entgeltgleichheit hervor. […] Eine nicht erteilte Auskunft liegt vor, wenn der Arbeitgeber sich gar nicht zu einem der erfragten Entgeltbestandteile im Auskunftsverlangen äußert."
[181] Roloff in: BeckOK-ArbR, EntgTranspG § 10 Rn. 41; Hinrichs in: Däubler/Bertzbach, AGG, EntgTranspG § 15 Rn. 7.

Beweislastumkehr auch dann eintritt, wenn die Auskunft nur zu einzelnen erfragten Entgeltbestandteilen[182] oder lediglich zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung[183] unterbleibt, ist umstritten. Zum Teil wird auch vertreten, dass daneben auch die verspätete Auskunft durch den Arbeitgeber[184] sowie die offensichtlich unvollständige[185] bzw. erkennbar falsch erteilte Auskunft[186] die Beweislastumkehr auslösen.

Auch weitere Aspekte der inhaltlichen und zeitlichen Reichweite der Beweislastumkehr nach § 15 Abs. 5 EntgTranspG sind im Einzelnen ungeklärt: Nach dem Wortlaut der Norm muss der Arbeitgeber umfassend darlegen und beweisen, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegt. Demgegenüber weist die Gesetzesbegründung darauf hin, dass sich die Beweislastumkehr an § 22 AGG orientiere.[187] Die dortige Beweislastregelung reicht jedoch weniger weit: Sie bezieht sich nicht bereits auf das Vorliegen eines Nachteils, sondern erst auf die Frage der Rechtfertigung.[188] Vorgeschlagen wird etwa ein Verständnis dahingehend, dass die unterlassene Auskunft lediglich ein Indiz für eine Benachteiligung i.S.d. § 22 AGG darstelle und mithin die dortige Beweislastumkehr auslöse.[189] Zum Teil wird vertreten, der Beschäftigte müsse im Rahmen einer Klage zusätzlich einen Beschäftigten des anderen Geschlechts benennen, der ein höheres Entgelt erhält. [190] Unklar ist zudem, wie lange sich Beschäftigte auf die Beweislastumkehr durch eine einmal unterlassene Auskunft berufen können und ob die Beweislastverteilung durch eine nachgeholte Information des Arbeitgebers im Prozess wieder umgekehrt werden kann.[191]

Umstritten ist schließlich auch, ob § 15 Abs. 5 EntgTranspG – trotz der systematischen Einordnung („Verfahren bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern") – auch auf tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber Anwendung findet. Argumentiert wird, dass kein sachlicher Grund für eine Differenzierung gegeben sei und auch die Gesetzesbegründung nicht klar erkennen lasse, dass die Vorschrift ausschließlich auf nicht tarifgebundene und nicht tarifanwendende Arbeitgeber beschränkt sei, vielmehr dürfte es sich bei der Einordnung in § 15 EntgTranspG um ein bloßes Redaktionsversehen handeln.[192] Ein solcher Streit besteht auch hinsichtlich § 15 Abs. 3 EntgTranspG zu Form und Frist der Auskunftserteilung[193] sowie hinsichtlich § 15 Abs. 4 EntgTranspG bezüglich der Angabe der relativen Größe

---

[182] Dafür: Schlachter in: BeckOK-ArbR, EntgTranspG § 15 Rn. 10; Hinrichs in: Däubler/Bertzbach, AGG, EntgTranspG § 15 Rn. 7; dagegen: Langemann/Wilking, BB2017, 501, 504.
[183] Dafür: Hinrichs in: Däubler/Bertzbach, AGG, EntgTranspG § 15 Rn. 7.
[184] Roloff in: BeckOK-ArbR, EntgTranspG § 10 Rn. 41; Hinrichs in: Däubler/Bertzbach, AGG, EntgTranspG § 15 Rn. 7.
[185] Grimm/Freh, ArbRB 2017, S001, S012; Behrendt/Witzke, BB 2017, 3060, 3062.
[186] Roloff in: BeckOK-ArbR, EntgTranspG § 10 Rn. 43; noch weitgehender für jede unvollständige oder falsche Auskunft: Gaul, ArbRB 2017, 47, 49; a.A. wohl Schlachter in: ErfK-ArbR, EntgTranspG § 15 Rn. 10. Im ersten Referentenentwurf des BMFSFJ für ein Entgeltgleichheitsgesetz vom 09.12.2015 war neben der nicht erteilten Auskunft noch ausdrücklich die „offensichtlich unvollständig[e]" Auskunft genannt, § 11 Abs. 5 Ref-E 2015. Auch im zweiten Referentenentwurf vom 27.10.2016 wurde, obgleich der Gesetzeswortlaut nunmehr nur noch vom „Unterlassen [der] Auskunftspflicht" sprach, in der Entwurfsbegründung die „offensichtlich unvollständig[e]" Antwort aufgrund ihrer „Qualität" der nicht erteilten Auskunft gleichgesetzt.
[187] BT-Drs. 18/11133, S. 66.
[188] Vgl. BAG v. 27.01.2011, NZA 2011, 737.
[189] Müller, BB 2017, 2101, 2104.; wohl auch BMFSFJ, Das Entgelttransparenzgesetz – Leitfaden für Arbeitgeber, S. 57.
[190] Roloff in: BeckOK-ArbR, EntgTranspG § 10 Rn. 46.
[191] Thüsing, BB 2017, 565, 567f.
[192] Dafür: Roloff in: BeckOK-ArbR, § 10 EntgTranspG Rn. 41; Holler, NZA 2017, 824; Kocher, AuR 2018, 8, 15; dagegen: Schlachter in: ErfK-ArbR, EntgTranspG § 15 Rn. 3; Langemann/Wilking, BB2017, 501, 504; Franzen, NZA 2017, 814, 819.
[193] Dafür: Holler, NZA 2017, 822, 823; Roloff in: BeckOK-ArbR, EntgTranspG § 10 Rn. 30; Kocher, AuR 2018, 8, 15; dagegen: Schlachter in: ErfK-ArbR, EntgTranspG § 15 Rn. 3; Hinrichs in: Däubler/Bertzbach, AGG, EntgTranspG § 14 Rn. 7 f.; Franzen, NZA 2017, 814, 819, jedoch für Orientierung an der Frist.

der Vergleichsgruppe und zur Möglichkeit der Verweisung auf eine andere Tätigkeit (etwa wenn der auskunftsberechtigte Beschäftigte in einem tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnis nach einer Tätigkeit fragt, die nicht der tariflichen Entgeltgruppe zugehörig ist, der er selbst angehört)[194].

4.4.2.2. Betriebliches Prüfverfahren

Fehlende Anreize zur Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens

In der juristischen Literatur wird an den Regelungen zum betrieblichen Prüfverfahren kritisiert, dass es an jeglichen Anreizen zur Durchführung eines solchen Verfahrens fehle.[195] Bisher müssen Arbeitgeber, die ihren Betrieb prüfen, Nachteile befürchten: Die Beschäftigten sind über die Ergebnisse der Prüfung zu informieren (§ 20 Abs. 2 EntgTranspG) und erhalten so Kenntnis von Ansprüchen, die andernfalls möglicherweise verjährt wären.[196] Zusätzlich besteht die Verpflichtung zur Vornahme von Maßnahmen, sofern sich eine Benachteiligung gezeigt hat (§ 19 EntgTranspG). In der Praxis geht der Rat aufgrund der Freiwilligkeit eines Prüfverfahrens regelmäßig dahin, sorgfältig abzuwägen, ob überhaupt[197] und, wenn ja, in welcher Form ein Prüfverfahren durchgeführt werden soll. Dabei werden u.a. Vorschläge unterbreitet, wie ein Prüfverfahren so ausgestaltet werden kann, dass es – bezeichnet etwa als „interne Bestandsaufnahme" – gerade nicht unter die §§ 17 ff. EntgTranspG fällt und so Beteiligungs- und Informationspflichten vermieden werden können.[198]

Daraus folgend wird vorgeschlagen, Sanktionen bei Nichtdurchführung oder Anreize für die Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens einzuführen. Als Anreiz wird etwa vorgeschlagen, dass Unternehmen, die das betriebliche Prüfverfahren durchführen, von Vergütungsanpassungsansprüchen für die Vergangenheit befreit werden.[199] Eine ähnliche Regelung hatte sich noch im Referentenentwurf des BMFSFJ vom 27. Oktober 2016 befunden.[200] Eine solche Regelung bedürfte allerdings näherer Prüfung hinsichtlich ihrer unionsrechtlichen Zulässigkeit.[201]

---

[194] Dafür: Roloff in: BeckOK-ArbR, EntgTranspG § 10 Rn. 46; Salomon-Hengst, öAT 2018, 92, 93. Dagegen wohl: Schlachter in: ErfK-ArbR, EntgTranspG § 15 Rn. 5. Nach dem vom BMFSFJ herausgegebenen „Leitfaden für Arbeitgeber sowie für Betriebs- und Personalräte" zum Entgelttransparenzgesetz, S. 35, 47 sollen dem Beschäftigten in einem solchen Fall zwar nicht das Vergleichsentgelt mitgeteilt werden, jedoch die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für die angegebene Vergleichstätigkeit (streitig, vgl. Koller-van Delden, DStR 2018, 254, 257).

[195] Etwa Becker/Hjort, ArbRAktuell 2018, 359.

[196] Vgl. etwa Bauer/Krieger/Günther, AGG, EntgTranspG § 17 Rn. 5; Bauer/Günther/Romero, NZA 2017, 809, 813; Thüsing, BB 2017, 565, 567.

[197] Nach Bauer/Günther/Romero, NZA 2017, 809, 812, kann Unternehmen kaum empfohlen werden, das freiwillige betriebliche Prüfverfahren i.S.d. §§ 17ff. EntgTranspG durchzuführen. Ähnlich Grimm/Freh, ArbRB 2017, 1, 12.

[198] Etwa bei Bauer/Günther/Romero, NZA 2017, 809, 813; Häferer/Köhler, CB 2017, 284, 288. Zweifel an derartigen Umgehungsmöglichkeiten hegt Kania in: Küttner, Personalbuch 2018, „Entgelttransparenz" Rn. 24.

[199] Etwa Thüsing, BB 2017, 565, 568.

[200] § 19 Abs. 2 Ref-E v. 27.10.2016: „Beseitigt der Arbeitgeber die Entgeltbenachteiligung innerhalb von sechs Monaten nach betriebsinterner Veröffentlichung des Ergebnisberichtes des Prüfverfahrens, erlischt der Erfüllungsanspruch der oder des Beschäftigten nach § 7 Absatz 1 drei Monate nach betriebsinterner Veröffentlichung der benachteiligungsfreien Entgeltregelung."

[201] Es könnte sich um eine unzulässige Einschränkung der Geltendmachung des unionsrechtlichen Entgeltgleichheitsgebots und der daraus folgenden Ansprüche handeln. Zur Anwendung innerstaatlicher Fristenregelungen auf Ansprüche aus Verletzung des Entgeltgleichheitsgebots etwa Krebber in: Calliess/Ruffert, EUV/AEUV, AEUV Art. 157, Rn. 66, m.w.N.

Kritik am Schwellenwert von 500 Beschäftigten

Teilweise kritisiert wird zudem der in § 17 Abs. 1 EntgTranspG geregelte Schwellenwert, wonach sich die Aufforderung zur Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens ausschließlich an private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten richtet.[202] Die EU-Kommission empfiehlt Entgelt-Audits jedenfalls für Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten.[203]

Entgelt-Audit-Verfahren im internationalen Vergleich

Entgelt-Audit-Verfahren finden sich in den gesetzlichen Bestimmungen mehrerer Länder[204], auch außerhalb der EU. Sie verpflichten die Unternehmen, in regelmäßigen Abständen ihre Entgeltpraktiken und Entgeltunterschiede zu bewerten und einen Maßnahmenplan zur Förderung der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen aufzustellen, was teilweise von staatlichen Gleichstellungskommissionen und sogenannten Ombudsmännern bzw. -frauen unter Androhung finanzieller Sanktionen überwacht wird.

» In Island werden Arbeitgeber mit mindestens 25 Beschäftigten dazu verpflichtet, alle drei Jahre geeignete zertifizierte Verfahren zu nutzen, um die Einhaltung der Entgeltgleichheit zu gewährleisten. Solange Arbeitgeber kein Entgelt-Audit durchführen, kann gegen sie für jeden einzelnen Tag ein Ordnungsgeld verhängt werden.[205]

» In Schweden muss jeder Arbeitgeber unabhängig von der Zahl der Beschäftigten die im Unternehmen geltenden Entgeltregelungen und -praktiken sowie etwaige Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern, die die gleiche oder eine gleichwertige Tätigkeit ausüben, auf Benachteiligungen wegen des Geschlechts untersuchen. Basierend auf den Ergebnissen dieser Entgeltanalyse sind wiederum Arbeitgeber mit mindestens 25 Beschäftigten dazu verpflichtet, einen Aktionsplan aufzustellen, indem sie Gehaltsanpassungen sowie andere Maßnahmen, die notwendig sind, um gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit sicherzustellen, darzustellen und fortlaufend zu evaluieren.[206]

[202] Kritisch zum Schwellenwert von 500 Beschäftigten bereits KDFB, Ausschuss-Drs. 18(13)107d, S. 2; DGB, Ausschuss-Drs. 18(13)107j, S. 9.
[203] Empfehlung der EU-Kommission v. 07.03.2014, C(2014) 1405 final, Ziff. 5.
[204] Etwa in Belgien, Spanien, Finnland, Frankreich, Schweden, vgl. Bericht der Kommission über die Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG vom 06.12.2013, COM(2013) 861 final, S. 10.
[205] Art. 19 Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men No. 10/2008 (englischsprachige Fassung, abrufbar unter: https://www.government.is/Publications/Legislation/Lex/?newsid=8900031c-fbd6-11e7-9423-005056bc4d74)
[206] Chap. 3 Sec. 10 f. Discrimination Act (englischsprachige Fassung, online abrufbar unter: https://www.government.se/information-material/2015/09/discrimination-act-2008567/)

» In der kanadischen Provinz Québec ist gemäß dem „Pay Equity Act"[207] in Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten ein betriebsinternes „Pay Equity Commitee" einzurichten, das einen „Pay Equity Plan" aufstellt. Für den Plan ermittelt das Komitee, welche „job classes" – denen die Beschäftigten nach Aufgaben bzw. Verantwortung, Qualifikation und Entlohnung zugeteilt werden – weiblich oder männlich dominiert sind. Anschließend ist unter Berücksichtigung der vier Kriterien „erforderliche Qualifikationen", „Verantwortung", (physische und mentale) „Beanspruchung" und „Arbeitsbedingungen" der Wert der einzelnen „job classes" zu ermitteln, was einen Vergleich auch unterschiedlicher Berufe ermöglicht. Erforderliche Anpassungen sind sodann innerhalb von vier Jahren umsetzen, anschließend folgen regelmäßige Auditierungsverfahren. Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten trifft ebenfalls eine Berichtspflicht, jedoch mit weniger Auflagen.

4.4.2.3. Berichtspflichten des Arbeitsgebers

Fehlende Sanktionen bei Verletzung der Berichtspflicht

Gemäß § 22 Abs. 4 EntgTranspG ist der Entgeltgleichheitsbericht dem Lagebericht lediglich als Anlage beizufügen, er ist mithin kein integraler Bestandteil des Lageberichts mit der Folge, dass auch die entsprechenden Vorschriften des Handelsgesetzbuches und die damit verbundenen Rechtsfolgen keine Anwendung finden.[208] Innerhalb der Literatur wird daher teilweise empfohlen, keinen Entgeltgleichheitsbericht zu erstellen, wenn ein Unternehmen keine oder nur in Teilbereichen Maßnahmen i.S.d. § 21 Abs. 1 Satz 1 EntgTranspG ergriffen hat, um sich keine unnötige Blöße zu geben.[209] Dies liefe jedoch der Intention des Gesetzgebers zuwider, der in § 21 Abs. 1 Satz 2 EntgTranspG bestimmt hat, dass, wenn ein Arbeitgeber im Berichtszeitraum schon keine Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung oder Entgeltgleichheit im Unternehmen ergriffen hat, er dies zumindest nachvollziehbar im zu veröffentlichenden Bericht zu begründen hat.[210] Ob in dem vollständigen Fehlen eines Berichts ein Indiz im Sinne des § 22 AGG für eine Entgeltbenachteiligung zu sehen ist, ist wiederum umstritten.[211]

Unklarheiten zum Anwendungsbereich der §§ 21f. EntgTranspG

In der Literatur umstritten ist die Frage, ob neben Kapitalgesellschaften auch (bestimmte) Personengesellschaften zur Erstellung eines Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit verpflichtet sind. Der Gesetzeswortlaut des § 21 Abs. 1 Satz 1 EntgTranspG suggeriert, dass lediglich die in § 264 HGB genannten

[207] Pay Equity Act der Provinz Québec (englische Fassung, abrufbar unter: http://legisquebec.gouv.qc.ca/en/showDoc/cs/E-12.001)
[208] So ausdrücklich BT-Drs. 18/11133, S. 74.
[209] Grimm/Freh, ArbRB 2017, 311, 314.
[210] Vgl. BT-Drs. 18/11133, S. 73.
[211] Dafür: Behrendt/Witzke, BB 2017, 3060, 3064; Schlachter in: ErfK-ArbR, EntgTranspG § 21 Rn. 3; Zimmer in: Däubler/Bertzbach, AGG, EntgTranspG § 21 Rn. 5; dagegen: Bauer/Krieger/Günther, AGG, EntgTranspG § 21Rn. 22 f.

Kapitalgesellschaften zur Erstellung des Gleichstellungsberichts verpflichtet sind. In der Literatur wird dagegen überwiegend angenommen, dass auch die in § 264a HGB genannte GmbH & Co. KG und die GmbH & Co. OHG unter den Anwendungsbereich des § 21 EntgTranspG fallen.[212] Gestützt wird dies auf die vom Gesetzeswortlaut abweichende Gesetzesbegründung („§§ 264 ff. und § 289 HGB")[213] sowie das Argument, dass auch große Personengesellschaften zu den in der Gesetzesbegründung genannten „großen Arbeitgeber[n]" gehören, die „gesellschaftliche Verantwortung" tragen[214]; ein Grund, große und mittelgroße Personengesellschaften i.S.d. § 264 HGB von der Berichtspflicht auszunehmen, sei nicht ersichtlich.[215] Teilweise wird diskutiert, ob nicht auch Unternehmen, die nach anderen Vorschriften einen Lagebericht erstellen müssen (etwa nach §§ 5 Abs. 2 PublG, §§ 336, 340a Abs. 1, 341a HGB), der Berichtspflicht nach § 21 EntgTranspG unterfallen.[216]

Unklarheiten bestehen auch im Hinblick auf die Frage, ob auch nur teilweise tarifgebundene bzw. nur teilweise tarifanwendende Arbeitgeber in den Genuss der Privilegierung des § 22 Abs. 1 EntgTranspG kommen.[217] In der Literatur[218] wird in solchen Fällen teilweise empfohlen, den Bericht nur alle fünf Jahre zu erstellen, also die „Privilegierung" des § 22 Abs. 1 einfach in Anspruch zu nehmen, da ohnehin keine Sanktionen im Falle der Verletzung der § 21 f. zu erwarten seien. Ungeklärt ist auch, wie Arbeitgeber zu verfahren haben, die innerhalb des Berichtszeitraums von „tarifgebunden/-anwendend" auf „tariffrei" wechseln.[219]

Unter den befragten lageberichtspflichtigen Unternehmen bestanden zudem Unklarheiten in Bezug auf den Geltungsbereich der Berichtspflicht für internationale Unternehmen, also etwa Unternehmen mit Sitz im Ausland, jedoch mit Zweigstellen innerhalb der Bundesrepublik. Soweit ersichtlich, ist diese Frage im Hinblick auf die Berichtspflicht nach § 21 f. EntgTranspG in der Literatur noch nicht näher erörtert worden.

Ferner ist unklar, ob eine Konzernmutter stellvertretend für Tochtergesellschaften, die gemäß § 264 Abs. 3 HGB in den Konzernabschluss einbezogen und daher von der Lageberichtspflicht nach HGB befreit sind, berichten muss und wenn ja, in welchem Umfang.[220] Fraglich ist in diesem Zusammenhang auch, ob ein Unternehmen auch dann einen Bericht nach § 21 EntgTranspG zu erstellen und zu veröffentlichen hat, wenn es nach § 264 Abs. 3 oder § 264b HGB von der Aufstellung eines Lageberichts befreit ist oder wenn die gesetzlichen Vertreter des Unternehmens dieses lediglich von der Veröffentlichung, nicht jedoch von der Aufstellung des Lageberichts befreit haben.[221]

---

[212] Für ein „Redaktionsversehen" etwa Grimm/Freh, ArbRB 2017, 311, 312; Bauer/Krieger/Günther, AGG, EntgTranspG § 21 Rn. 10; Schlachter in ErfK-ArbR, EntgTranspG § 21 Rn. 1; Bauer/Günther/Romero, NZA 2017, 809, 813. Dagegen wohl Zimmer in: Däubler/Bertzbach, AGG, EntgTranspG § 21 Rn. 1.
[213] BT-Drs. 18/11133, S. 72.
[214] BT-Drs. 18/11133, S. 72.
[215] Bauer/Krieger/Günther, AGG, EntgTranspG § 21 Rn. 10.
[216] Vgl. Kolb/Heinek, WPG 2017, 1243, 1247; Bauer/Krieger/Günther, AGG, EntgTranspG § 21 Rn. 11.
[217] Grimm/Freh, ArbRB 2017, S001, S013.
[218] Vgl. nur Grimm/Freh, ArbRB 2017, 311, 314.
[219] Rimmelspacher/Kliem, DB 2018, 265, 271.
[220] Vgl. Bauer/Krieger/Günther, AGG, EntgTranspG § 21 Rn. 15; Bily/Ludwig, AuA 2018, 82, 83; Schlachter in: ErfK-ArbR, EntgTranspG § 22 Rn. 1. Der erste Referentenentwurf des BMSFSJ für ein Entgeltgleichheitsgesetz vom 09.12.2015 hatte demgegenüber in § 21 Abs. 1 i.V.m. § 16 Abs. 1 noch eine eindeutige Regelung zu dieser Frage enthalten.
[221] Vgl. Rimmelspacher/Kliem, DB 2018, 265, 266.

Eine Frage, die in Zukunft an Relevanz gewinnen kann, ist zudem, wie Unternehmen hinsichtlich der Berichtspflicht nach dem EntgTranspG zu verfahren haben, die erst nach 2018 unter den Anwendungsbereich des § 21 EntgTranspG fallen, etwa weil sie erst nachträglich gegründet werden, erst nach 2018 die Schwelle von 500 Beschäftigten überschreiten oder erst zu einem späteren Zeitpunkt erstmalig einen Lagebericht zu erstellen haben. Für derartige Fälle fehlt eine Bestimmung innerhalb des Gesetzes.[222] § 25 Abs. 2 und 3 EntgTranspG treffen nur eine Regelung dahingehend, dass der Entgeltgleichheitsbericht als Anlage zum Lagebericht erstmalig 2018 zu erstellen ist und sich auf das Jahr 2016 zu beziehen hat. Für die Folgeberichte gilt demgegenüber § 22 EntgTranspG, wonach der Bericht nur alle drei bzw. fünf Jahre zu erstellen ist und sich auf die zurückliegenden drei bzw. fünf Jahre zu erstrecken hat. Teilweise wird in der Literatur insoweit empfohlen, die Übergangsvorschriften § 25 Abs. 2 und 3 EntgTranspG entsprechend anzuwenden.[223]

Begrenzte Aussagekraft des Berichts

Kritisiert wird ferner, dass den nach § 21 Abs. 2 EntgTranspG geforderten statistischen Angaben im Hinblick auf eine Benachteiligung des Geschlechts keine Aussagekraft zukomme. Ein Unternehmen, das viele oder wenige Teilzeitbeschäftigte hat, sei nicht mit größerer oder geringerer Wahrscheinlichkeit ein Unternehmen, das wegen des Geschlechts diskriminiert.[224] Auch den Angaben zu den von den Unternehmen ergriffenen Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergleichstellung und Entgeltgleichheit im Unternehmen (§ 21 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 EntgTranspG) dürfte man nur selten Tatsachen entnehmen können, die im Rahmen einer Diskriminierungsklage von Relevanz sein könnten, da die berichtspflichtigen Unternehmen frei in der Darstellung der Maßnahmen sind und das Fehlen bestimmter Maßnahmen im Bericht auch nicht zwingend darauf hindeuten muss, dass das Unternehmen in diesem oder jenem Bereich nachlässig ist und potentiell Frauen oder Männer benachteiligt. Zur Steigerung der Aussagekraft des Berichts im Hinblick auf mögliche Entgeltbenachteiligungen wird in Anlehnung an die beiden Referentenentwürfe vom 15.12.2015 und 27.10.2016 etwa vorgeschlagen, im Bericht die grundlegenden Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren darzustellen oder Angaben zur Verteilung der männlichen und weiblichen Beschäftigten innerhalb der jeweiligen Entgeltgruppen zu machen.[225]

Kritik am Schwellenwert von 500 Beschäftigten

Der gesetzliche Schwellenwert von in der Regel mehr als 500 Beschäftigten wird zum Teil als zu hoch angesetzt angesehen. In der Gesetzesbegründung wird dieser Wert damit begründet, dass nur Arbeitgeber unter die Berichtspflicht fallen sollen, „die aufgrund ihrer technischen und personellen Organisation in der Lage sind, die erforderlichen Daten und Angaben mit vertretbarem Aufwand zu erfassen", da sie „über eine entsprechende digitalisierte Personalaktenbearbeitung verfügen und daher die für die Berichtspflicht notwendigen Daten mithilfe von technischen Systemen schnell und verhältnismäßig unkompliziert abrufen

[222] Rimmelspacher/Kliem, DB 2018, 265, 270; Kolb/Heinek, WPg 2017, 1243, 1248.
[223] Rimmelspacher/Kliem, DB 2018, 265, 271.
[224] Thüsing, DB 2016, 2234, 2239.
[225] So schon von Platen, Ausschuss-Drs. 18(13)107e, S. 3; DGB, Ausschuss-Drs. 18(13)107j, S. 9; wohl auch Thüsing, DB 2016, 2234, 2238. Siehe auch Empfehlung der EU-Kommission v. 07.03.2014, C(2014) 1405 final, Ziff. 4.

können".[226] Kritisiert wird, dass der Gesetzgeber hier nicht die aktuelle technische Entwicklung berücksichtigt habe, wonach auch Unternehmen unterhalb des angesetzten Schwellenwertes mittlerweile keine händische Personalverwaltung mehr führen.[227] Der hohe Schwellenwert sei daher nicht durch Sachgründe gerechtfertigt. Die EU-Kommission etwa empfiehlt eine regelmäßige Entgeltberichterstattung bereits für Arbeitgeber ab 50 Beschäftigten.[228]

Begrenzte Empfängerreichweite des Berichts

Ausweislich der Gesetzesbegründung ist Ziel der Berichtspflicht u.a., die Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit für die Unternehmenspolitik zu betonen, durch öffentliche Sichtbarmachung der jeweiligen Informationen den Wettbewerb der Unternehmen um Fachkräfte insbesondere mit Blick auf Frauen zu stärken und zu einer Enttabuisierung des Themas Entlohnung beizutragen.[229] In der Literatur wird insoweit teilweise auch vom „Erziehungscharakter" der Berichtspflicht gesprochen.[230]

Nach der gegenwärtigen Rechtslage ist der Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit lediglich als Anlage zum Lagebericht im Bundesanzeiger zu veröffentlichen. Fraglich ist, ob der Bundesanzeiger ein geeignetes Medium ist, um die breite Öffentlichkeit zu erreichen. In Großbritannien etwa besteht für Unternehmen die Pflicht, den Entgeltbericht auch auf ihrer Webseite zu präsentieren.[231] Dies hatte auch noch der Referentenentwurf des BMFSFJ für ein Entgeltgleichheitsgesetz vom 09.12.2015 für nicht lageberichtspflichtige Unternehmen vorgesehen.[232] Zum Teil wird gefordert eine solche Veröffentlichungspflicht auch hierzulande verbindlich einzuführen.[233]

[226] BT-Drs. 18/11133, S. 72.
[227] So Zimmer in: Däubler/Bertzbach, AGG, EntgTranspG § 21 Rn. 2.
[228] Empfehlung der EU-Kommission v. 07.03.2014, C(2014) 1405 final, Ziff. 4.
[229] BT-Drs. 18/11133, S. 72.
[230] Bauer/Günther/Romero, NZA 2017, 809, 813.
[231] Sec. 15 Sub. 1 der Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017 (online abrufbar unter: https://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2017/9780111152010).
[232] § 22 Abs. 1 Satz 2 Ref-E v. 09.12.2015.
[233] Dafür - im Zusammenhang mit einer Absenkung des Schwellenwerts von 500 Beschäftigten - etwa DGB, Ausschuss-Drs. 18(13), 107j, S. 9.

Berichtspflichten zur Entgeltgleichheit im internationalen Vergleich

Als das in den EU-Mitgliedstaaten offensichtlich am weitesten verbreitete Instrument zur Förderung von Entgeltgleichheit von Männern und Frauen stellt sich eine Berichtspflicht dar.[234] Anders als im Entgelttransparenzgesetz wird in den anderen Mitgliedstaaten jedoch regelmäßig die Offenlegung bestimmter Entgeltinformationen, etwa zum jeweiligen Durchschnittslohn der weiblichen und männlichen Beschäftigten gefordert. Dies entspricht auch einer Empfehlung der EU-Kommission.[235]

- In Großbritannien etwa besteht eine Berichtspflicht für Unternehmen ab 250 Beschäftigten.[236] Darzustellen sind sowohl der arithmetische Mittelwert als auch der Medianwert jeweils der durchschnittlichen Stundensätze und Bonuszahlungen von Männern und Frauen, das Verhältnis an Männern und Frauen, die Bonuszahlungen erhalten haben, und, wie sich der Anteil der Männer und Frauen innerhalb des Gehaltsbandes des Unternehmens („in the lower, lower middle, upper middle and upper quartile") verteilt. Die Informationen sind über einen Zeitraum von drei Jahren auf der Webseite des Unternehmens öffentlich zu machen, zusätzlich sind sie auf einer eigens dafür eingerichteten Internetseite des zuständigen Ministeriums zu veröffentlichen. Die Unternehmen haben zudem im Rahmen eines „narrative" die Möglichkeit, eine Stellungnahme beizufügen.
- In Österreich besteht eine Berichtspflicht (sog. Einkommensbericht) für Unternehmen mit mindestens 150 Beschäftigten.[237] In dem alle zwei Jahre zu erstellenden Bericht sind Angaben zur Anzahl der Frauen und Männer in den jeweiligen kollektiv-vertraglichen oder betrieblichen Entgeltgruppen sowie zu ihrem jeweiligen Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelt zu machen. Der Bericht ist lediglich den Organen der Arbeitnehmerschaft zugänglich zu machen.
- In Finnland müssen Arbeitgeber mit mehr als 30 Beschäftigten jährlich einen Gender Equality Plan erstellen, der u.a. die Zahl der Männer und Frauen im Unternehmen aufgeschlüsselt nach Position und Bezahlung sowie die errechneten Entgeltunterschiede enthalten muss. Ferner sind darin geplante Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung im Unternehmen sowie eine Evaluation der hierzu in der Vergangenheit bereits getroffenen Maßnahmen darzustellen.[238]
- In Schweden wiederum müssen Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten alle drei Jahre einen Aktionsplan vorlegen, in welchem, basierend auf einer Entgeltanalyse, Gehaltsanpassungen und andere Maßnahmen darzustellen und fortlaufend zu evaluieren sind. Daneben ist ein „Gender Equality Plan" zu erstellen, der weitere Gleichstellungsmaßnahmen darzustellen hat. [239]

[234] So etwa in Belgien, Dänemark, Frankreich, Italien, Litauen, Österreich gemäß dem Bericht der Kommission über die Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG vom 06.12.2013, COM(2013) 861 final, S. 10.
[235] Empfehlung der Kommission v. 07.03.2014, C(2014) 1405 final, Ziff. 4.
[236] Sec. 2 Sub. 1 der Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017 (online abrufbar unter: https://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2017/9780111152010).
[237] § 11a Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) der Republik Österreich (online abrufbar unter: https://www.jusline.at/gesetz/glbg).
[238] Sec. 6a Act on Equality between Women and Men (englischsprachige Fassung, online abrufbar unter: http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1620/equality.pdf).
[239] Chap. 3 Sec. 11, 13 Discrimination Act (englischsprachige Fassung, online abrufbar unter: https://www.government.se/information-material/2015/09/discrimination-act-2008567/)

5. DAS GESETZ IN UNTERNEHMEN MIT MEHR ALS 200 BESCHÄFTIGTEN

§ 23 des EntgTranspG schreibt eine regelmäßige Evaluation zur Wirksamkeit des Gesetzes sowie Berichterstattung zur Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots durch die Bundesregierung vor. Die Evaluation hat dabei die Umsetzung des Gebots des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in allen Betriebs- und Unternehmensformen und -größen darzustellen, die unter den Anwendungsbereich des Abschnittes 2 des Gesetzes unterfallen.

Gemäß Angaben des IAB[240] fallen 0,7 Prozent aller Betriebe und 32 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland unter diese Gruppen. Wie aus Abbildung 7 ersichtlich wird, liegt der unangepasste Lohnunterschied hier in der Tendenz höher als in der Gruppe kleinerer Betriebe (vgl. Kapitel 6); dies zeigen auch weitere aktuelle Studien[241].

Das folgende Kapitel beschreibt die Situation im Jahr 2018 für diese Gruppe von Unternehmen[242] und Organisationen mit mehr als 200 Beschäftigten. Der Fokus liegt dabei auf

- Den Auswirkungen des Gesetzes auf den Adressatenkreis, Verhalten in Bezug auf Entgeltgleichheit sowie Auswirkungen auf Entgelte und Entgeltregelungen
- Der Anwendung und Umsetzung der Instrumente (Auskunftsanspruch, freiwilliges Prüfverfahren und Berichtspflicht zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit)

Grundlage für die Analyse bilden die im Rahmen des Projektes durchgeführten Datenerhebungen (siehe Kapitel 2), die für diesen Zweck gesondert ausgewertet[243] wurden.

5.1. RELEVANZ UND BEKANNTHEIT DES THEMAS

Relevanz des Themas Entgeltgleichheit

Knapp 40 Prozent der befragten Unternehmen mit über 200 Beschäftigten sehen Entgeltgleichheit als ein relevantes Thema im Unternehmen. Das bedeutet gleichzeitig aber auch, dass bei rund 60 Prozent der Befragten in dieser Gruppe die mögliche Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen kein relevantes Thema im Unternehmen ist.

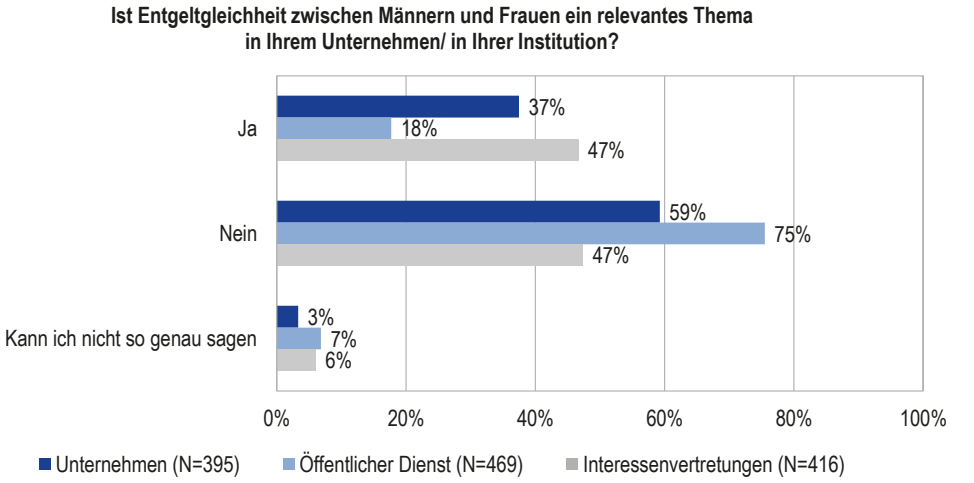
[240] Frodermann, Corinna, Schmucker, Alexandra & Müller, Dana (2018): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. Nürnberg: IAB Forschungsbericht (3/2018), S. 43.

[241] Z.B. Baumann, Helge, Klenner, Christina & Schmidt, Tanja (2019): Entgeltgleichheit von Frauen und Männern: Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018, S. 3.

[242] Die durchgeführte Datenerhebung erfolgte, wie in Kapitel 2 ausgeführt, auf Unternehmensebene.

[243] Wie zuvor erwähnt, wurden im Zuge der Auswertungen univariate und bivariate Analysen durchgeführt, um mögliche Unterschiede zwischen Gruppen zu untersuchen; u.a. wurden hier Analysen zu Unterschieden mit Blick auf Unternehmensgröße, Tarifbindung/-anwendung, Branche, Geschlecht der Befragten, Funktion der Befragten und Alter der Befragten durchgeführt. Im Folgenden werden mit Blick auf den Umfang der Informationen dazu nur zentrale bzw. signifikante Ergebnisse berichtet.

Dieser Trend ist für Institutionen des öffentlichen Dienstes sogar noch deutlich stärker ausgeprägt – hier sagten drei Viertel der Befragten, dass das Thema für sie in ihrer Institutionen keine Rolle spiele; Interessenvertretungen messen dem Thema dagegen eine vergleichsweise höhere Relevanz bei – zumindest jeder zweite unter den Befragten geht hier von einer Relevanz des Themas aus (vgl. Abbildung 8).



Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

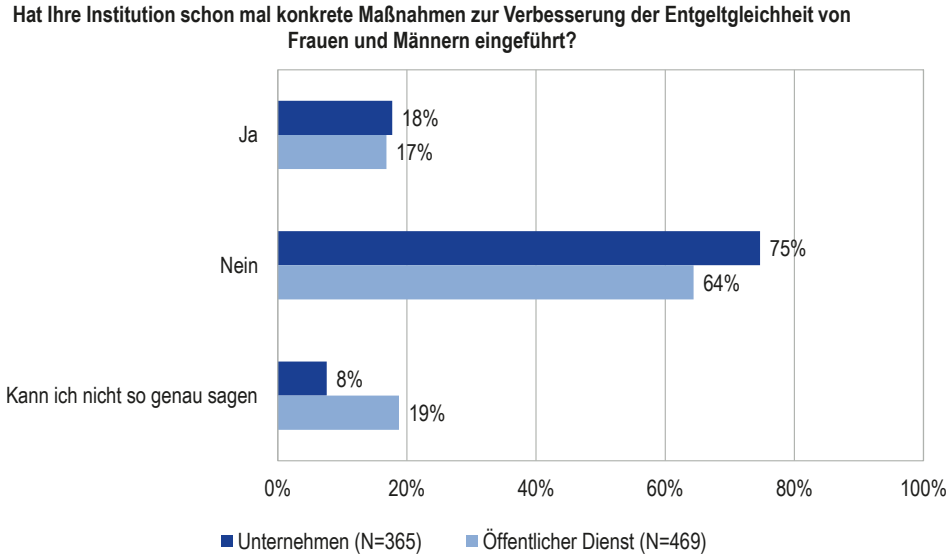
Abbildung 8: Relevanz von Entgeltgleichheit in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Ein ähnliches Bild ergab sich auch im Rahmen der qualitativen Erhebung der Fallstudien. Grundsätzlich gaben die befragten Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes auch in diesen Gesprächen an, dass Entgeltgleichheit ein wichtiges Thema sei, dass es im eigenen Haus aber aufgrund von Tarifbindung, betrieblichen Vergütungsvereinbarungen oder der kollektiven Ansätze ohnehin kaum Ungleichheit gebe und dies daher auch kein relevantes Handlungsfeld darstelle.

Dass das Thema insbesondere für die Interessenvertretungen relevant ist, zeigt sich dabei auch in der WSI-Befragung. Etwa 80 Prozent der befragten Mitglieder des Betriebsrats sahen die Förderung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit als ihre Aufgabe an.[244]

[244] Baumann, Helge, Klenner, Christina & Schmidt, Tanja (2019): Entgeltgleichheit von Frauen und Männern: Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018, S. 14f..

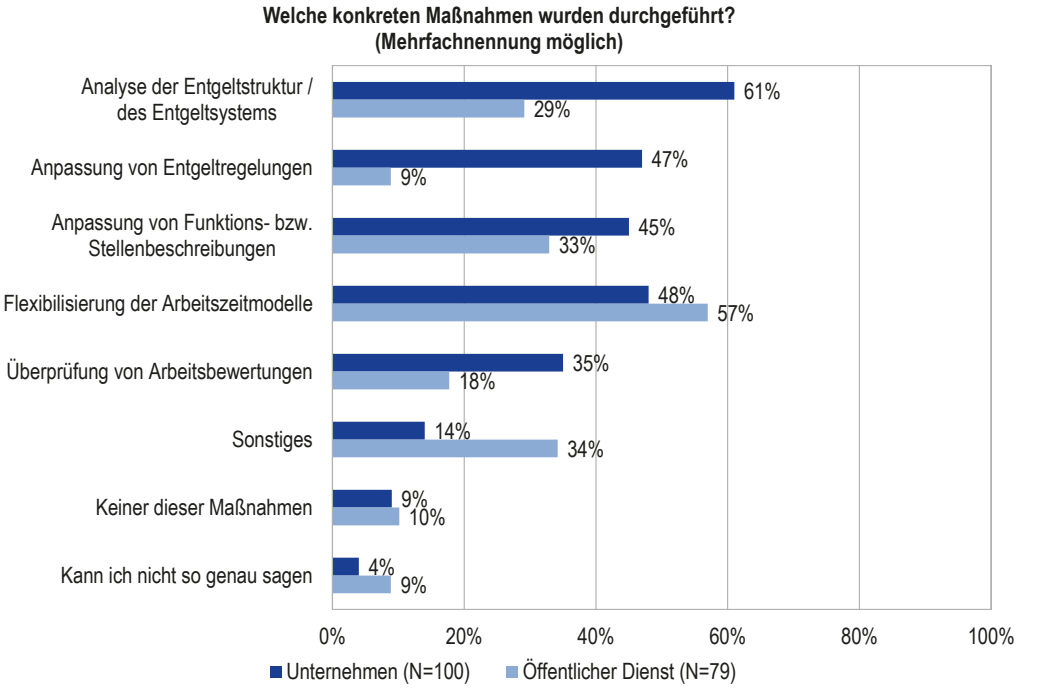
Nur eine kleiner Teil der Befragten auf Arbeitgeberseite gab in der hiesigen Befragungen auf der anderen Seite an, schon einmal konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern im Unternehmen eingeführt zu haben (18 Prozent der Unternehmen, 17 Prozent der Institutionen im öffentlichen Dienst); bei einer klaren Mehrheit von 75 (Unternehmen) bzw. 64 Prozent (öffentlicher Dienst) war dies nicht der Fall (vgl. Abbildung 9).



Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Abbildung 9: Maßnahmen zur Verbesserung der Entgeltgleichheit in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

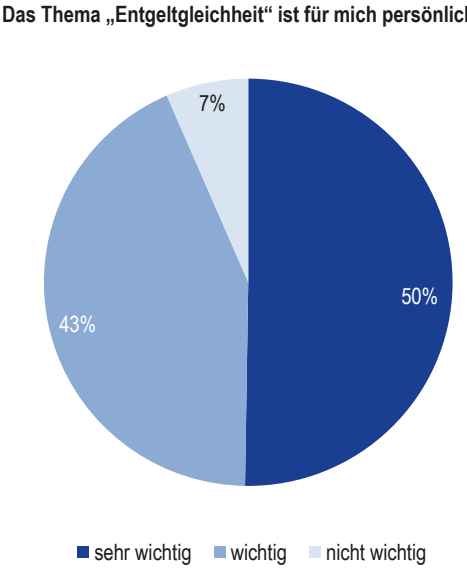
Zu den wichtigsten umgesetzten Maßnahmen in Unternehmen zählten Analysen von Entgeltstrukturen, Anpassungen von Entgeltregelungen, Anpassungen von Funktions- und Stellenbeschreibungen sowie die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen. Letztere Maßnahme ist auch die am häufigsten umgesetzte im öffentlichen Dienst (vgl. Abbildung 10).



Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Abbildung 10: Maßnahmenumsetzung in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Wenig überraschend ist das Meinungsbild in der Gruppe der Beschäftigten, d.h. auf Seite von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ein anderes. Das Thema Entgeltgleichheit war hier für mehr als neun von zehn (93 Prozent) wichtig oder sehr wichtig; sehr wichtig war es dabei der Hälfte der Befragten (vgl. Abbildung 11). Dabei schätzten weibliche Befragte das Thema noch einmal höher ein als männliche: für 58 Prozent der weiblichen Beschäftigten war das Thema sehr wichtig (Männer: 43 Prozent), für 37 Prozent wichtig (Männer: 49 Prozent).

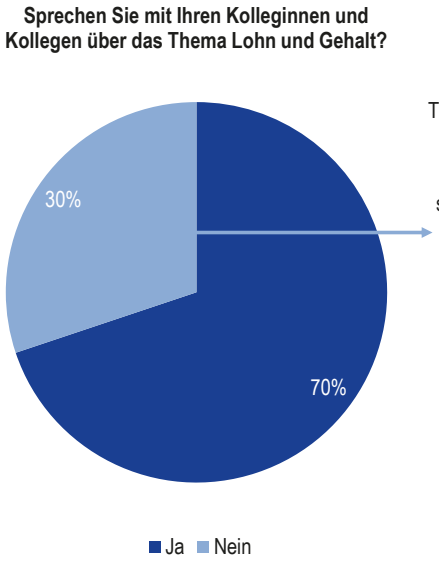


Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Beschäftigtenbefragung mit mehr als 200 Beschäftigten (N=1.047)

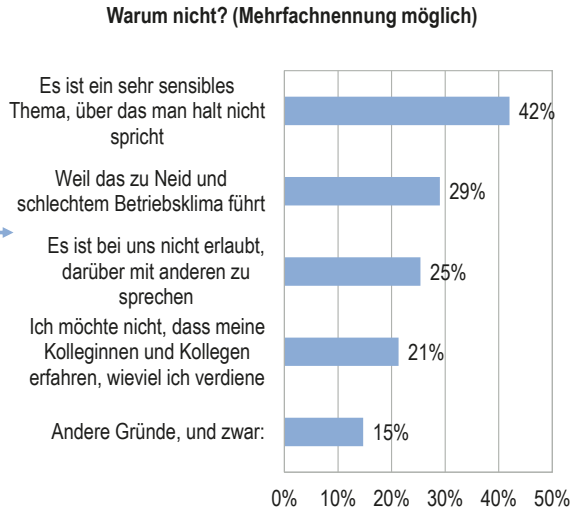
Abbildung 11: Bedeutung des Themas Entgeltgleichheit aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Angesichts der wahrgenommenen Wichtigkeit des Themas „Entgeltgleichheit“ auf Seite von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gaben gleichzeitig auch rund 70 Prozent der befragten Beschäftigten in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten an, dass ein Austausch über Fragestellungen rund um das Thema Gehalt und Lohn mit Kolleginnen und Kollegen stattfindet. In vielen Unternehmen wird Transparenz in Sachen Entgelt unter den Beschäftigten also offenbar bereits gelebt.

Sofern zum Gehalt kein offener Austausch stattfindet, wird dies vor allem mit der Sensibilität des Themas begründet (42 Prozent), mit der Angst vor Neid (29 Prozent) oder der Tatsache, dass es nicht erlaubt sei, über Lohn und Gehalt zu sprechen (25 Prozent) (vgl. Abbildung 12).



Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Beschäftigtenbefragung mit mehr als 200 Beschäftigten (N=1.047)

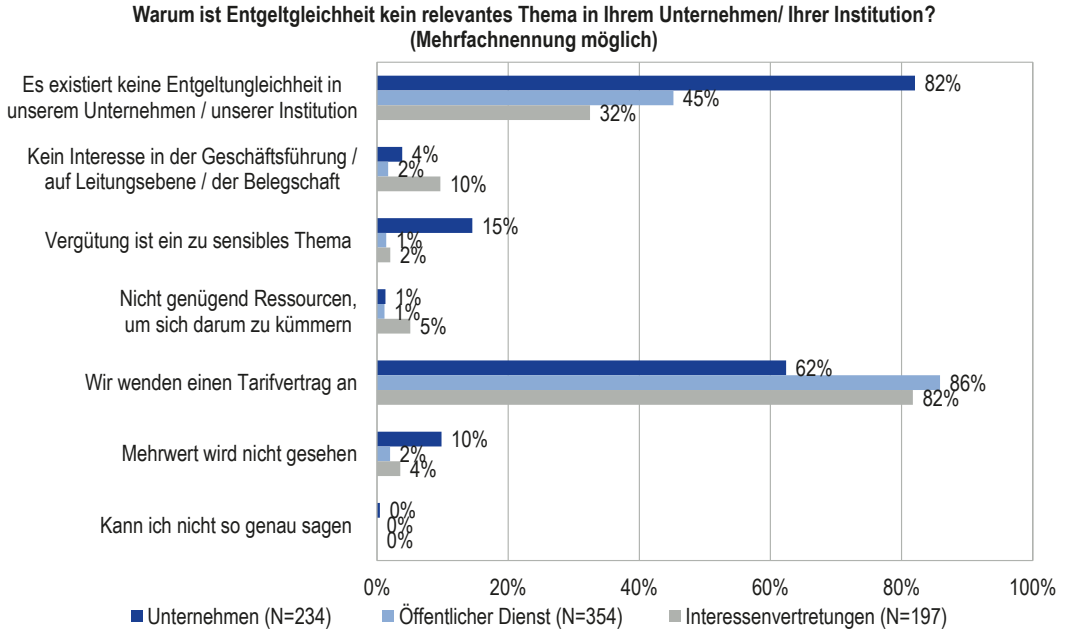


Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Beschäftigtenbefragung mit mehr als 200 Beschäftigten (N=319)

Abbildung 12: Austausch zum Entgelt aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Die wichtigsten Gründe, warum Entgeltungleichheit für die Mehrheit der Befragten auf Arbeitgeberseite kein relevantes Thema ist, waren vor allem die Tatsachen, dass nach eigener Wahrnehmung schlichtweg keine signifikante Entgeltungleichheit existiere bzw. man einen Tarifvertrag anwende. Dabei ist ein wesentlicher Unterschied zwischen der Bedeutung dieser Gründe für Unternehmen und Organisationen des öffentlichen Dienstes bzw. Interessenvertretungen zu erkennen. Befragte des öffentlichen Dienstes und der Interessenvertretungen sehen in der Anwendung eines Tarifvertrags zu 86 bzw. 82 Prozent den entscheidenden Grund für eine fehlende Relevanz des Themas (im Vergleich zur 62 Prozent der Unternehmen). Die Nicht-Existenz von Entgeltungleichheit liegt mit 82 Prozent (im Vergleich zu 45 bzw. 32 Prozent im öffentlichen Dienst bzw. Interessenvertretungen) bei den Unternehmen als Grund deutlich vorn.

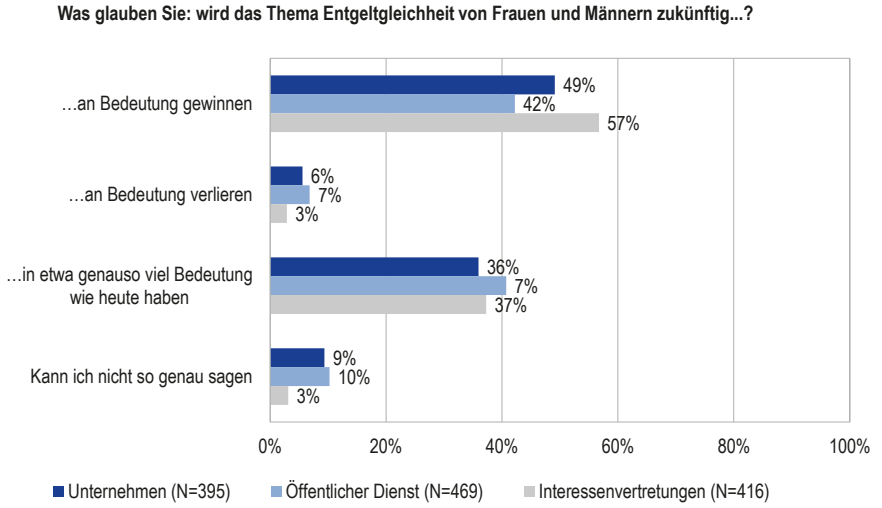
Es fällt gleichzeitig auf, dass auf Arbeitgeberseite nur 1 Prozent der Unternehmen als Grund für mangelnde Relevanz des Themas angaben, dass nach eigener Wahrnehmung nicht genügend Ressourcen vorhanden seien, um sich um den Themenbereich Entgeltgleichheit zu kümmern. Eine ebenfalls relativ geringe Anzahl der Befragten in Unternehmen (15 Prozent) war der Meinung, dass Vergütung ein zu sensibles Thema sei, um sich damit eingehender zu beschäftigen oder sah keinen Mehrwert in der Thematisierung von Entgeltungleichheit (10 Prozent). Die Einschätzung, dass an dem Thema in der Geschäftsführung im Unternehmen kein Interesse bestehe (4 Prozent) hat in der Gruppe der Befragten einen untergeordneten Stellenwert – wird aber von Interessenvertretungen (10 Prozent) leicht häufiger so gesehen (vgl. Abbildung 13).



Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

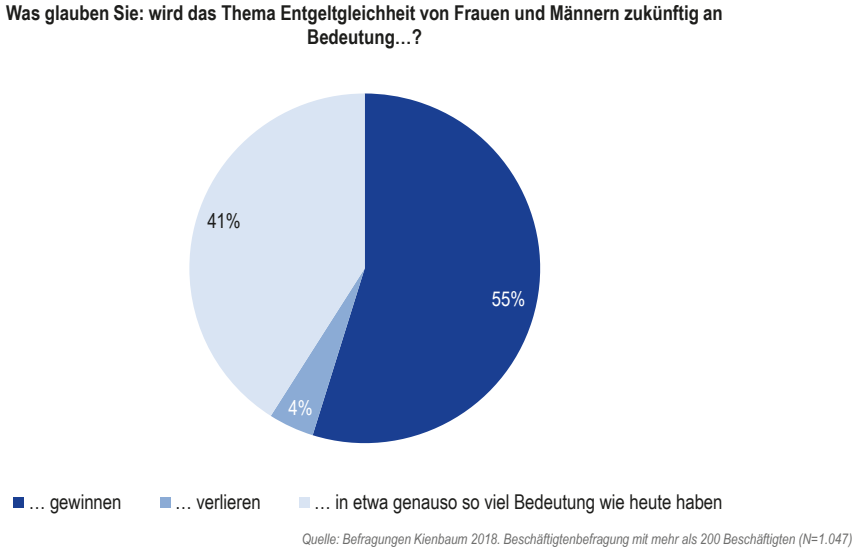
Abbildung 13: Gründe für fehlende Relevanz der Entgeltgleichheit in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Auch wenn das Thema Entgeltungleichheit für eine Mehrheit der Befragten auf Arbeitgeberseite aktuell kein relevantes Thema ist, so war eine große Gruppe dennoch der Meinung, dass die Thematik in Zukunft an Bedeutung gewinnen wird (vgl. Abbildung 14). Eine Mehrheit der Beschäftigen ist ebenfalls dieser Meinung (vgl. Abbildung 15). Für rund 30 bis 40 Prozent der Befragten in den einzelnen Gruppen wird die Bedeutung des Themas dagegen konstant bleiben. Einen Bedeutungsverlust sehen nur rund 3 bis 7 Prozent.



Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Abbildung 14: Zukünftige Relevanz in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

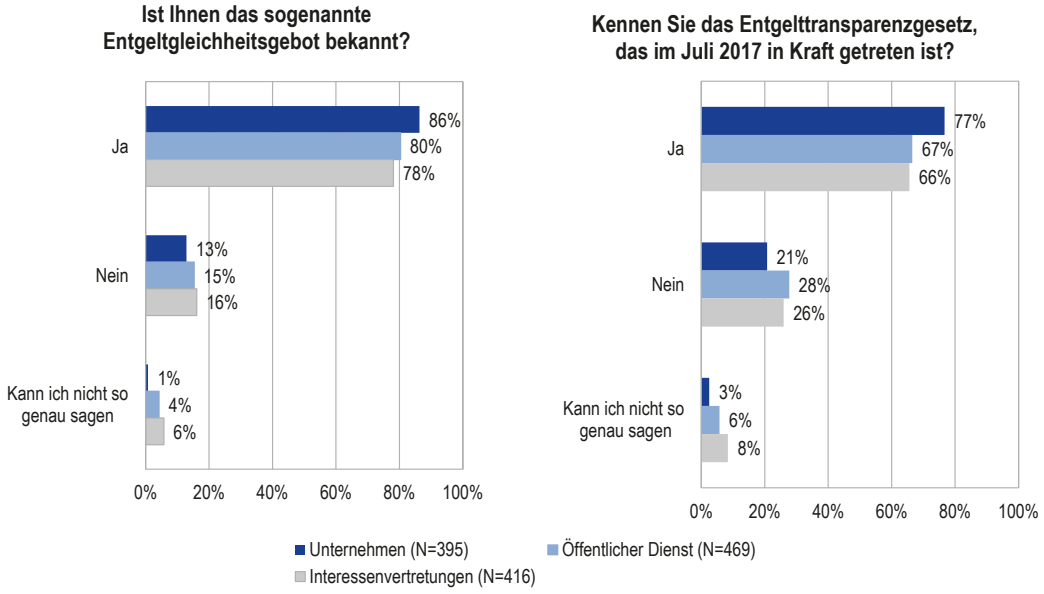


Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Beschäftigtenbefragung mit mehr als 200 Beschäftigten (N=1.047)

Abbildung 15: Zukünftige Relevanz aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Bekanntheit des Gesetzes

Das Entgeltgleichheitsgebot ist bei allen Befragungsgruppen bekannter als das Entgelttransparenzgesetz. Mit Zustimmungswerten zwischen 78 und 86 Prozent kennen deutlich mehr Befragte auf Arbeitgeberseite das Entgeltgleichheitsgebot als das Entgelttransparenzgesetz, welches lediglich bei 66 bis 77 Prozent der Befragten bekannt ist. Die Bekanntheit ist am stärksten ausgeprägt in Unternehmen der Privatwirtschaft, gefolgt von Institutionen des öffentlichen Dienstes und schließlich Interessenvertretungen (vgl. Abbildung 16).

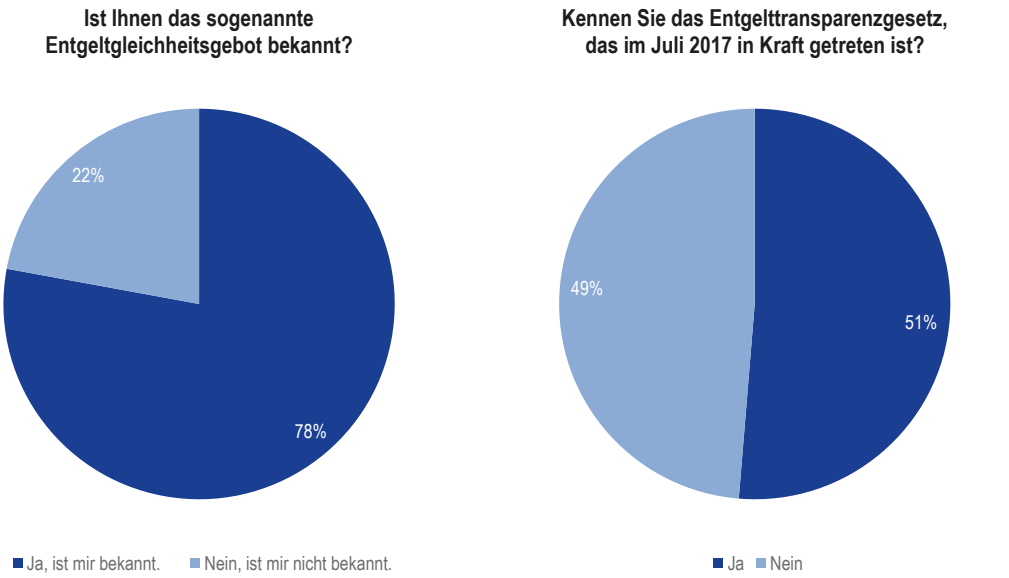


Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Abbildung 16: Bekanntheit des Entgeltgleichheitsgebotes sowie des Entgelttransparenzgesetzes in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Während beinahe 80 Prozent der befragten Beschäftigten in Institutionen und Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigen das Entgeltgleichheitsgebot kennen, ist das Entgelttransparenzgesetz nur etwas mehr als der Hälfte (51 Prozent) bekannt.

Informationen über das Gesetz hat etwa jeder Dritte medial bezogen, der Arbeitgeber als Informationsquelle nimmt mit 12 Prozent einen geringen Stellenwert ein (vgl. Abbildung 17).

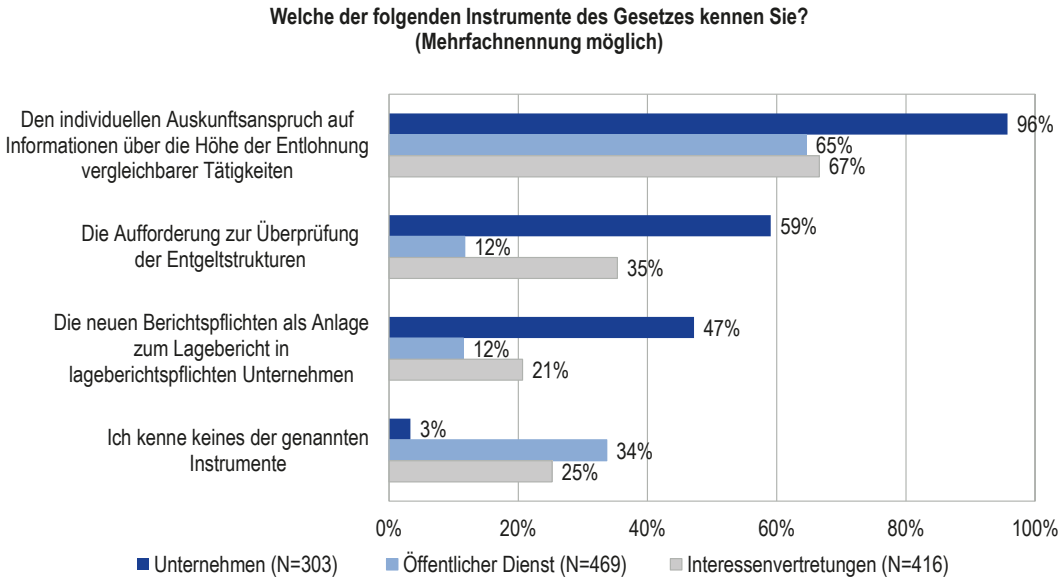


Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Beschäftigtenbefragung mit mehr als 200 Beschäftigten (N=1.047)

Abbildung 17: Bekanntheit des Entgeltgleichheitsgebotes sowie des Entgelttransparenzgesetzes aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

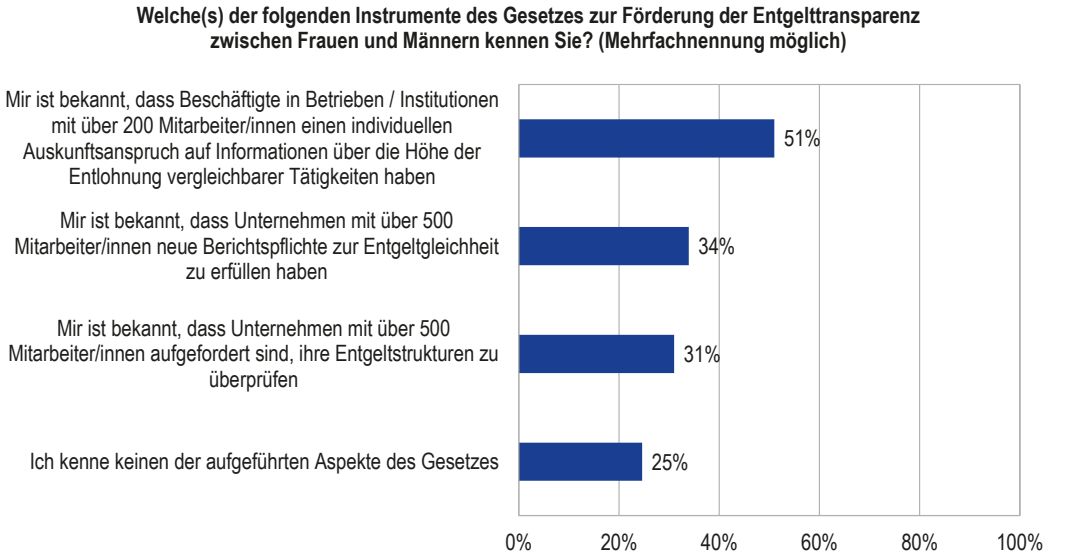
Das bekannteste Instrument des Entgelttransparenzgesetzes ist dabei mit großem Abstand der individuelle Auskunftsanspruch auf Informationen über die Höhe der Entlohnung bei vergleichbaren Tätigkeiten – sowohl bei den Beschäftigten (51 Prozent bekannt), als auch bei Interessenvertretungen (67 Prozent bekannt) und auf Arbeitgeberseite (96 bzw. 65 Prozent bekannt) (vgl. Abbildung 18 und Abbildung 19). Das Wissen über die einzelnen Instrumente ist dabei am stärksten auf Arbeitgeberseite in Unternehmen ausgeprägt, am schwächsten auf Seite der Beschäftigten. Die Aufforderung zur Überprüfung von Entgeltstrukturen und die Lageberichtspflicht sind gleichzeitig insbesondere im öffentlichen Dienst kaum bekannt.

Nur 3 Prozent der Befragten auf Arbeitgeberseite in Unternehmen gaben an, keines der Gesetzesinstrumente zu kennen; im öffentlichen Dienst waren es demgegenüber mehr als ein Drittel. Auch ein Viertel seitens der befragten Interessenvertretungen sowie der Beschäftigten hatten keine Kenntnis von Einzelinstrumenten des Gesetzes.



Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Abbildung 18: Kenntnis über die gesetzlichen Instrumente in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten



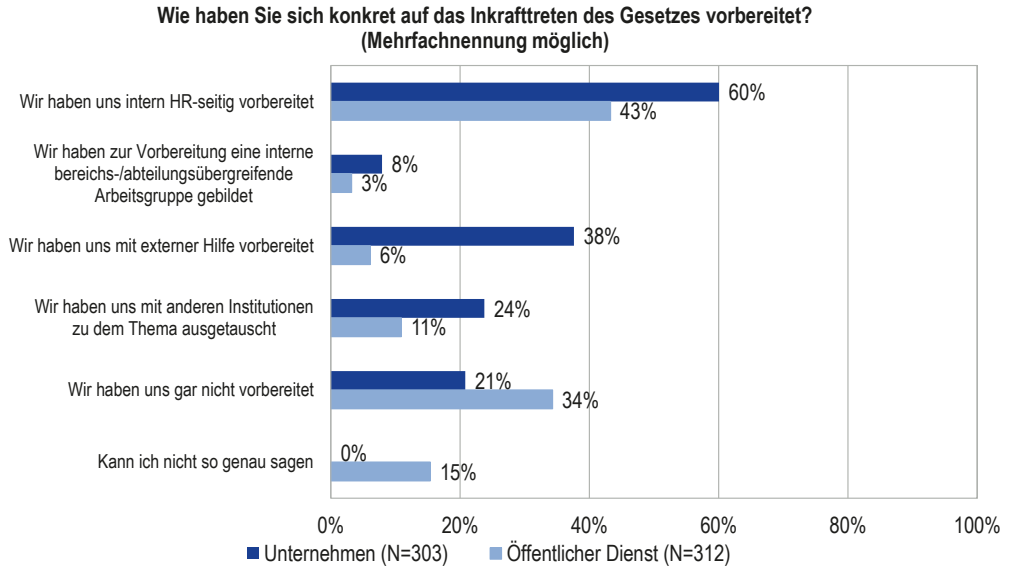
Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Beschäftigtenbefragung mit mehr als 200 Beschäftigten (N=537)

Abbildung 19: Kenntnis über die gesetzlichen Instrumente aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

5.2. UMSETZUNG DER GESETZLICHEN ANFORDERUNGEN

Vorbereitung auf die Anforderungen des Gesetzes

Die Vorbereitung auf das Inkrafttreten des Gesetzes fand in über der Hälfte der befragten Unternehmen intern über die HR-Abteilung statt (vgl. Abbildung 20). Die Vorbereitung erfolgte in 92 Prozent der Fälle durch Recherche und Sichtung von Informationsmaterialien und in mehr als der Hälfte der Unternehmen über die Definition gleichwertiger Tätigkeiten und entsprechender Vergleichsgruppen bzw. die Prüfung, ob Entgeltlücken bestehen (vgl. Abbildung 21). Ein Drittel bzw. ein Viertel der Unternehmen gab an, sich mit externer Hilfe vorbereitet oder mit anderen Unternehmen ausgetauscht zu haben (vgl. Abbildung 20).



Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

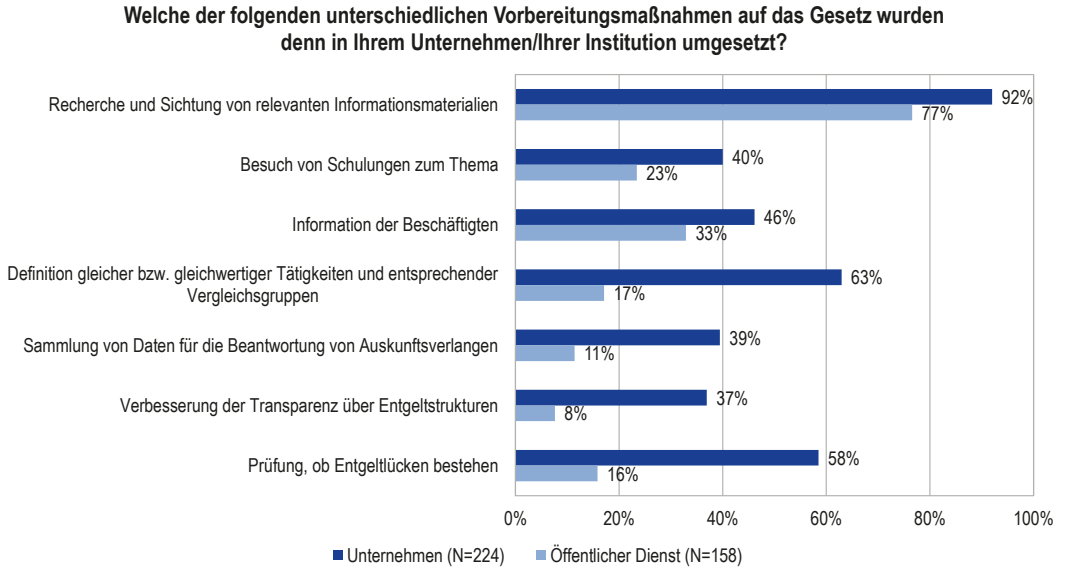
Abbildung 20: Vorbereitung auf das Gesetz in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Auch in der WSI-Befragung wurden die Interessenvertretungen dazu befragt, ob ihre Geschäftsführung seit Inkrafttreten des Gesetzes Aktivitäten zu dessen Umsetzung unternommen habe. Eine deutliche Mehrheit von 72 Prozent (Betriebe zwischen 201 und 500 Beschäftigten) und 74 Prozent (Betriebe über 500 Beschäftigte) gab hier an, dass die jeweilige Geschäftsführung bisher keine Aktivitäten ergriffen habe, 19 Prozent (Betriebe zwischen 201 und 500 Beschäftigten) bzw. 18 Prozent (Betriebe über 500 Beschäftigte) gaben hingegen an, dass derartige Aktivitäten erfolgt seien.[245] Diese Ergebnisse weichen erheblich von den Angaben der Arbeitgeber in der hiesigen Befragung ab. Wie aus Abbildung 20 ersichtlich, verneinen

[245] Baumann, Helge, Klenner, Christina & Schmidt, Tanja (2019): Entgeltgleichheit von Frauen und Männern: Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018, S. 6f..

nur 21 Prozent der befragten Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten eine Vorbereitung auf das Gesetz. Dieser Unterschied könnte mit fehlenden Informationen der Interessenvertretungen hinsichtlich der Vorbereitung auf das Gesetz, den unterschiedlichen Zeitpunkten der Datenerhebung bzw. auch unterschiedlichen subjektiven Wahrnehmungen in diesen beiden Akteursgruppen erklärt werden.

Die Einrichtung von internen bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen war, bei jenen die sich vorbereitet haben, besonders in großen Konzernen das gewählte Mittel zur Vorbereitung auf das Gesetz, wie die meisten Gesprächspartnerinnen und -partner aus dieser Unternehmensgruppe in den Fallstudien angaben. Auch die Interessenvertretung wurde in einigen Unternehmen in diese Arbeitsgruppen integriert. Informationen und Unterstützung haben sich die Konzerne dabei vielfach von der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) oder von ihrem jeweiligen Branchenverband eingeholt. Vereinzelt wurden auch (juristische) Beratungsunternehmen für die Vorbereitung eingekauft.

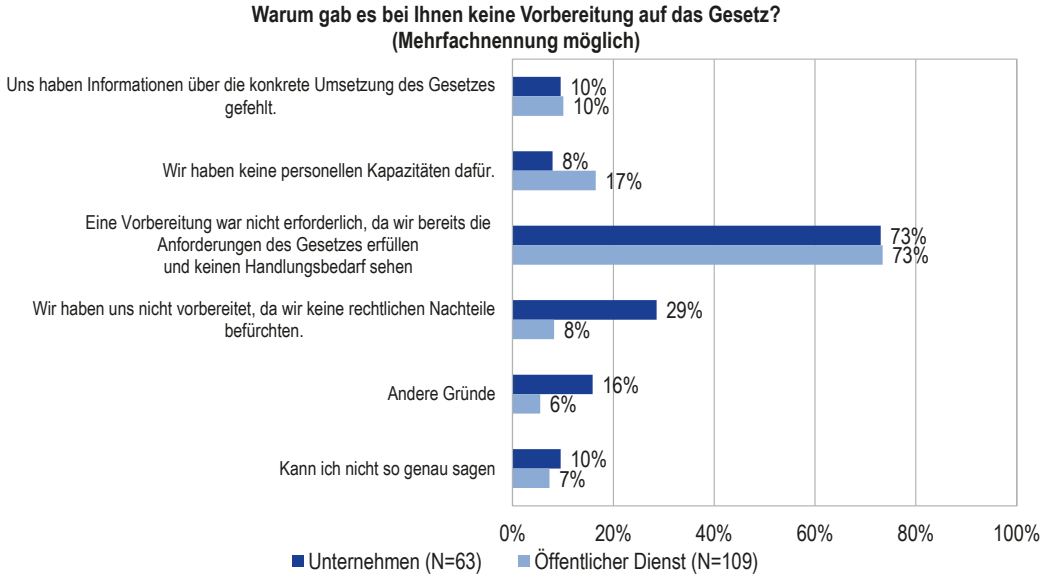


Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Abbildung 21: Art der Vorbereitung auf das Gesetz in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Besonders Großkonzerne merkten im Rahmen der Fallstudiengespräche auch an, dass mit der Vorbereitung auf das Gesetz ein intensiver Arbeitsaufwand verbunden war. Die Auseinandersetzung mit den Inhalten des Gesetzes schon vor dessen Inkrafttreten und die Analyse der neuen gesetzlichen Pflichten in Zusammenhang mit der Entwicklung eines konzernweit einheitlichen Prozesses zur Bearbeitung der individuellen Auskunftsansprüche sei dabei am zeitintensivsten gewesen. Ein großer Abstimmungs- und Koordinationsbedarf bestehe dabei vor allem im Hinblick auf die teilweise sehr große Anzahl von Entgeltbestandteilen, die es zu berücksichtigen gelte.

In einem Fünftel der befragten Unternehmen fand keine Vorbereitung statt. Dies wurde am häufigsten mit der bereits vorhandenen Gesetzeserfüllung begründet. Rund ein Drittel der Unternehmen gab als Grund für eine fehlende Vorbereitung an, dass man sich nicht vorbereitet habe, weil man keine rechtlichen Nachteile befürchtet habe (vgl. Abbildung 22).

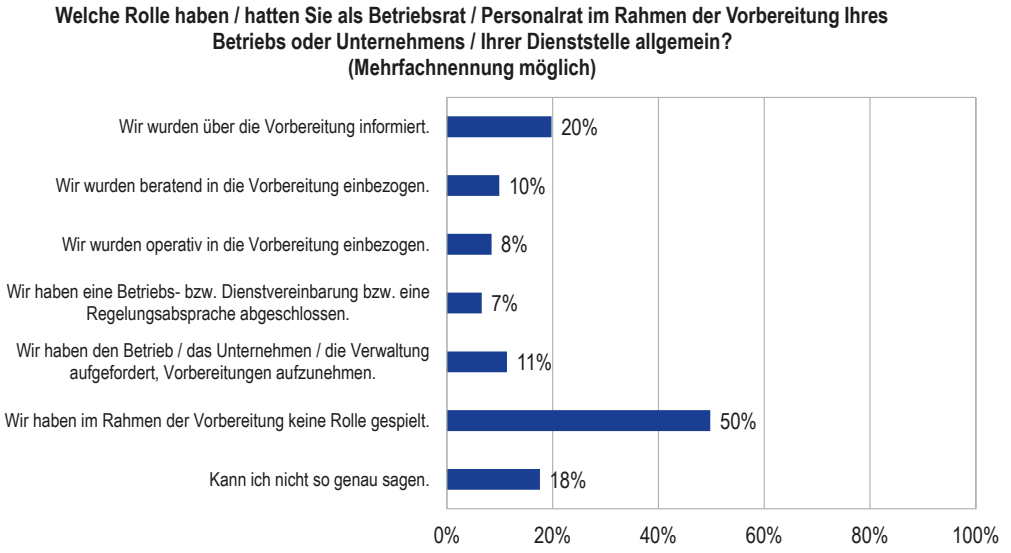


Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Abbildung 22: Gründe für fehlende Vorbereitung auf das Gesetz in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Die befragten Institutionen des öffentlichen Dienstes bereiteten sich deutlich seltener auf das Inkrafttreten des Gesetzes vor. Diejenigen, bei denen eine Vorbereitung stattgefunden hat, haben sich ebenfalls vor allem intern vorbereitet. Ein Austausch mit anderen Institutionen erfolgte eher selten. Rund ein Drittel der Befragten gab an, dass man sich gar nicht vorbereitet habe (vgl. Abbildung 20). Begründet wurde dies auch hier damit, dass man nach eigenen Angaben bereits die Anforderungen des Gesetzes erfüllte, aber auch teilweise keine ausreichenden personellen Kapazitäten für die Vorbereitung gehabt hätte (vgl. Abbildung 22).

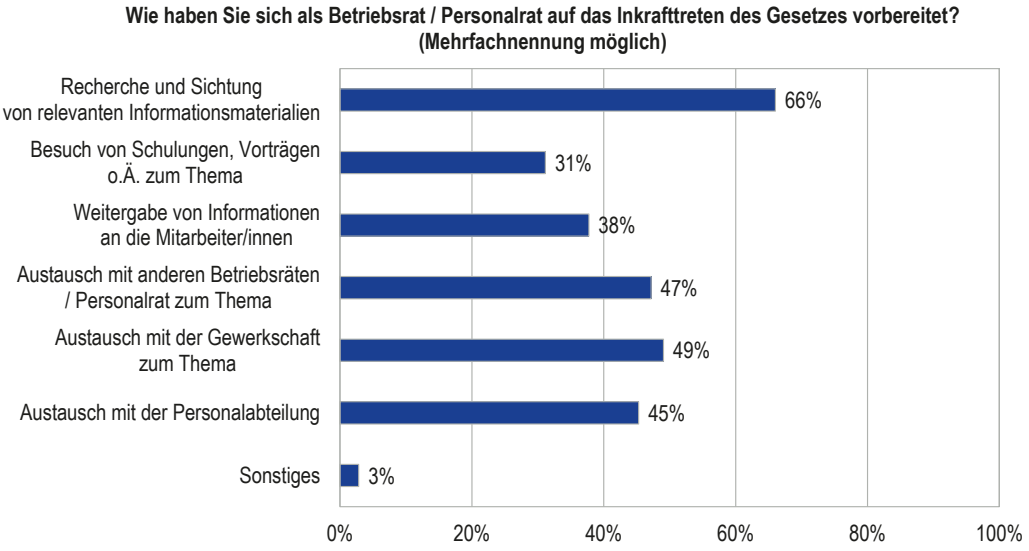
Die Hälfte der befragten Interessenvertretungen hatte keine Rolle im Rahmen der Vorbereitung innerhalb des Unternehmens/ der Institution. Während ein Fünftel der Betriebs- und Personalräte über eine Vorbereitung informiert wurden, haben sich nur 8 Prozent operativ daran beteiligt (vgl. Abbildung 23).



Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten (N=273)

Abbildung 23: Vorbereitung auf das Gesetz aus Sicht der Interessenvertretungen, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Die Vorbereitung der Interessenvertretungen selbst erfolgte in zwei Drittel der Fälle durch Recherche und Sichtung von Informationsmaterialien. Ein Austausch mit anderen Interessenvertretungen bzw. den Gewerkschaften erfolgte in rund der Hälfte der Fälle. Eine proaktive Information der Beschäftigten über deren Rechte nach dem Entgelttransparenzgesetz wurde von etwas mehr als einem Drittel erarbeitet und weiterverbreitet (vgl. Abbildung 24).



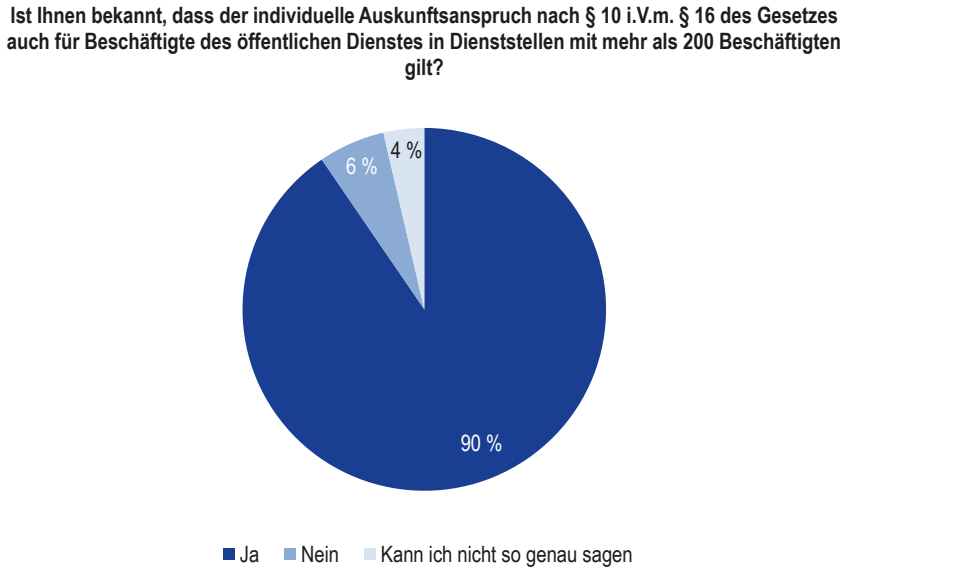
Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten (N=106)

Abbildung 24: Vorbereitung auf das Gesetz durch Interessenvertretungen selbst, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Individueller Auskunftsanspruch

Nach § 10 Absatz 1 EntgTranspG haben Beschäftigte einen Auskunftsanspruch, der sich nach den Vorschriften der §§ 11 bis 16 EntgTranspG richtet. Zur Geltendmachung müssen Beschäftigte in zumutbarer Weise eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit benennen. Der Anspruch umfasst eine Auskunft bezüglich des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts nach § 5 Abs. 1 EntgTranspG und eine Auskunft zu maximal zwei einzelnen Entgeltbestandteilen. Der Auskunftsanspruch besteht gem. § 12 Abs. 1 EntgTranspG für Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber.

Nahezu allen befragten Institutionen des öffentlichen Dienstes war bekannt, dass der individuelle Auskunftsanspruch auch für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in Dienststellen mit über 200 Beschäftigten gilt (vgl. Abbildung 25). Allerdings wurden nur 8 Prozent der Institutionen bereits mit einer Anfrage konfrontiert (vgl. Abbildung 26). Bei der Auskunft kam es, so die Befragungsergebnisse, in einem Einzelfall zu Auffälligkeiten, die eine Anpassung des individuellen Entgelts zur Folge hatte (vgl. Abbildung 30).

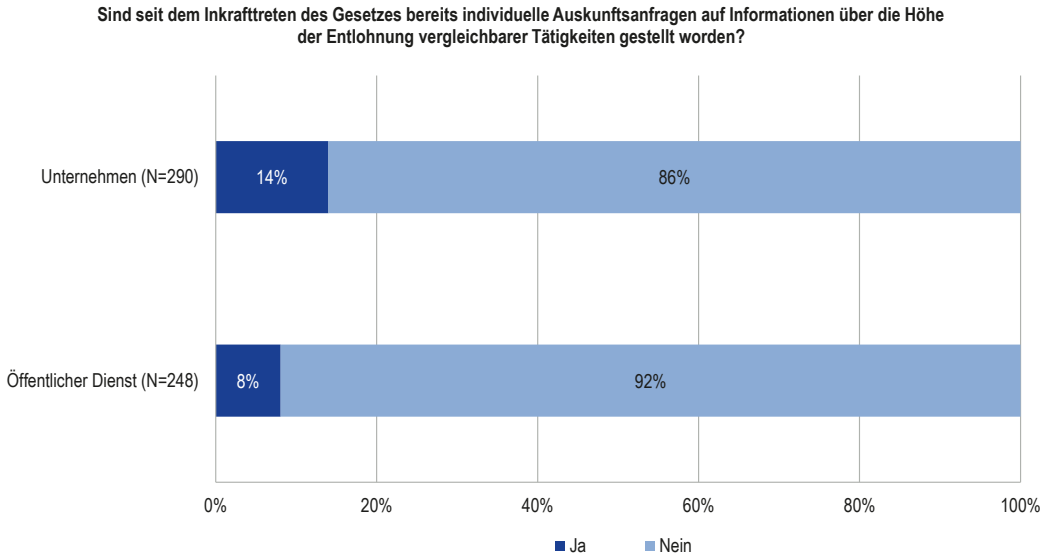


Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen des öffentlichen Diensts mit mehr als 200 Beschäftigten (N=304)

Abbildung 25: Auskunftsanspruch im öffentlichen Dienst, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Seit Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes wurden zudem in 14 Prozent der Unternehmen die unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen individuelle Auskunftsfragen auf Information über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten gestellt (vgl. Abbildung 26). Eine differenziert Auswertung hinsichtlich der Anwendung von Tarifverträgen zeigt, dass eine Auskunftsanfrage in 13 Prozent der tarifanwendenden, bzw. tarifgebundenen Unternehmen gestellt wurde. Dieser Prozentwert in tarifungebundenen Unternehmen liegt bei 18 Prozent.

Durchschnittlich wurden 3,74 Anfragen je Unternehmen gestellt. Hochgerechnet auf die deutsche Unternehmenslandschaft[246] entspräche dies rund 10.400 Auskunftsanfragen in 2.800 Unternehmen. In keinem dieser Fälle sei es, so die Angaben der Befragten, zu einer Auffälligkeit gekommen, sodass auch keine Entgeltanpassungen erforderlich waren (vgl. Abbildung 30).



Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Abbildung 26: Auskunftsanfragen in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Auch im Rahmen der Fallstudien zeigt sich, dass selbst in größeren Unternehmen mit mehreren tausend Beschäftigten vereinzelt keine einzige Anfrage gestellt wurde. Wenn Anfragen innerhalb der interviewten Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes gestellt wurden, ist deren Anzahl sehr unterschiedlich und reicht von einzelnen Anfragen bis zu über 100 Ersuchen innerhalb des ersten Jahres nach Inkrafttreten des Gesetzes. Insbesondere in den interviewten Gebietskörperschaften und öffentlichen Unternehmen gab es dabei keine Anfragen (München und Unna) oder nur einen Einzelfall, der aufgrund der nicht ausreichend großen Vergleichsgruppe nicht bearbeitet werden konnte (Deutsche Welle).

[246] Für die Hochrechnung wird von einer Grundgesamtheit von 20.000 Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten ausgegangen.

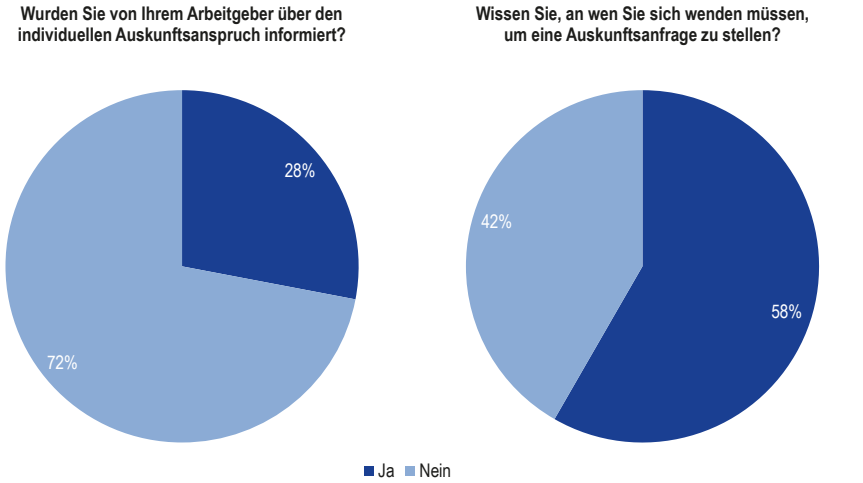
Wie die konkreten Verfahren im Rahmen einer Auskunftsanfrage konkret ausgestaltet werden, ist dabei von Unternehmen zu Unternehmen sehr verschieden. Insbesondere sehr große Konzerne, wie beispielsweise einige der DAX-30-Unternehmen, haben sich bereits lange vor Inkrafttreten des Gesetzes mit den Anforderungen auseinandergesetzt und dezidierte Prozessabläufe für Auskunftsersuchen entwickelt. In anderen Unternehmen beschränkte sich die Vorbereitung auf eine Klärung der Zuständigkeit mit der Interessenvertretung und vereinzelt gab es keinerlei Vorbereitungen auf das Instrument in den interviewten Unternehmen und Einrichtungen.

Individueller Auskunftsanspruch: Verfahrensablauf und Erfahrungen am Beispiel eines DAX-30-Konzerns

Für den Auskunftsanspruch im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes wurde von der für den Implementierungsprozess zuständigen Abteilung eine eigens eingerichtete Eingabemaske angelegt, die für interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Intranet zu erreichen ist und über die sie ihren Anspruch geltend machen können. Dieses Formular orientiert sich am Vorschlag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und kann vom eigenen Arbeitsplatz aus bearbeitet werden. Die Vergleichsgruppe bildet dabei die eigene Vergütungsgruppe nach dem geltenden Tarifvertrag oder der entsprechenden Betriebsvereinbarung. Das Formular geht in nicht-anonymisierter Form bei einer zentralen Servicestelle mit Sitz im europäischen Ausland ein und wird – falls keine Plausibilisierung seitens der lokalen Personalabteilungen erforderlich ist – dort bearbeitet. Anschließend wird das Ergebnis dem Antragssteller bzw. der Antragstellerin übermittelt und auch die zuständige Interessenvertretung wird über jeden Antrag und jedes Antwortschreiben informiert.

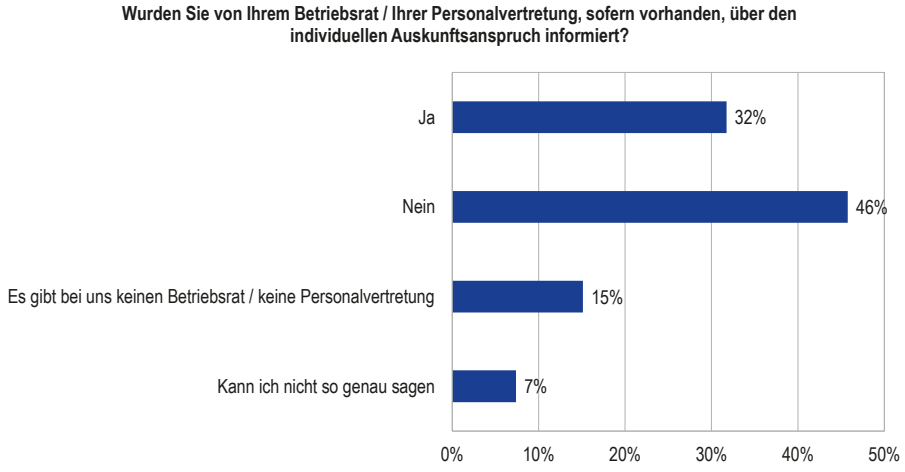
Die Befragten schätzen, dass seit Inkrafttreten der gesetzlichen Regelung im gesamten Konzern knapp über 100 Anträge gestellt wurden, über die Hälfte der Anträge stammten dabei von Frauen. Nachdem im ersten Monat rund 50 Anträge eingingen, reduzierte sich die Zahl in den Folgemonaten auf 10 bis 15 Anträge pro Monat. Insgesamt gaben die Befragten an, dass der Arbeitsaufwand des gesamten Implementierungsprozesses des Auskunftsanspruchs im Verhältnis zu den daraus zu ziehenden Erkenntnissen groß sei. Insbesondere der Mehrwert für den Antragssteller / die Antragstellerin wurde kritisch gesehen, da alle Tarifverträge und somit auch die Entgeltstufen im Internet einsehbar seien. Zusätzlich würde die Angabe der eigenen Tarifgruppe als Vergleichsgruppe irreführende Wirkungen haben. So sind könnten beispielsweise ein Referent für Personal und IT-Referent in der gleichen Tarifgruppe sein, obwohl sie grundsätzlich unterschiedliche Aufgaben wahrnehmen. Gleichzeitig ist die Eingruppierung häufig von der Stellenbeschreibung oder auch dem Zeitpunkt des Eintritts ins Unternehmen abhängig, sodass eine Sachbearbeitung im Bereich HR theoretisch in unterschiedliche Tarifgruppen eingruppiert sein könnte. Eine Vergleichbarkeit wäre in solchen Fällen nur eingeschränkt gegeben.

Nur rund ein Viertel bzw. ein Drittel der befragten Beschäftigten gab dabei ein, durch den eigenen Arbeitgeber oder – sofern vorhanden – den Betriebsrat / Personalvertretung über den individuellen Auskunftsanspruch informiert worden zu sein (vgl. Abbildung 27 und Abbildung 28). Dennoch sind rund 60 Prozent der Beschäftigten der Meinung, zu wissen, an wen sich mit einer Auskunftsanfrage wenden müss(t)en (vgl. Abbildung 27).



Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Beschäftigtenbefragung mit mehr als 200 Beschäftigten (N=271)

Abbildung 27: Informationen zum Auskunftsanspruch aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten



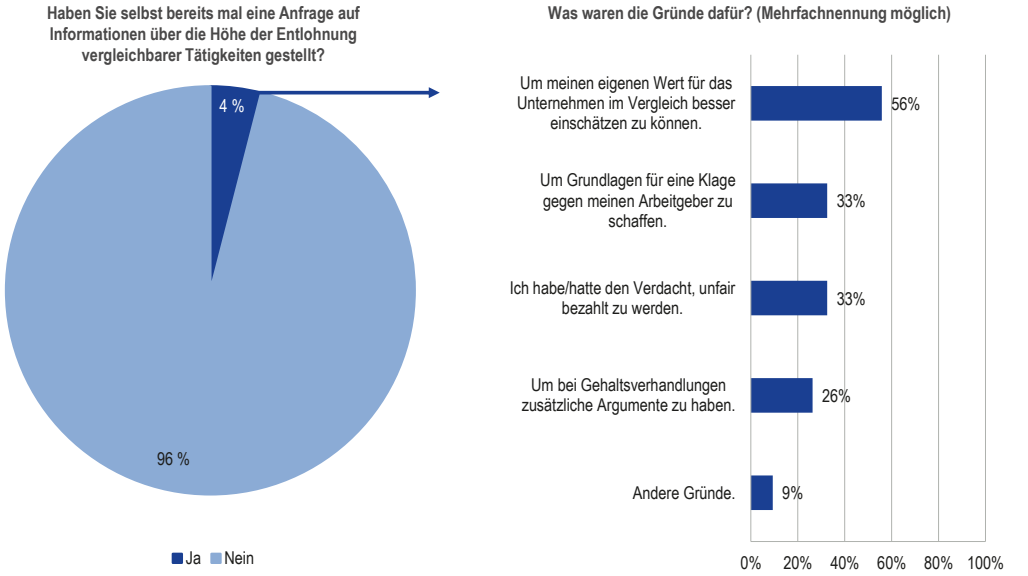
Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Beschäftigtenbefragung mit mehr als 200 Beschäftigten (N=271)

Abbildung 28: Informationen zum Auskunftsanspruch durch Interessenvertretung aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Die Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes, die im Rahmen der Fallstudien interviewt wurden, gaben mit einer großen Mehrheit an, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Intranet informiert zu haben. Insbesondere bei größeren Konzernen wurden dabei ganze Webseiten zum Auskunftsanspruch eingerichtet, auf denen Antragsformulare, Hintergrundinformationen und auch FAQs hinterlegt wurden. Nur vereinzelt gaben die Teilnehmenden an den Fallstudien an, dass eine Information der Beschäftigten nicht erfolgt sei, begründet wurde dies mit der fehlenden gesetzlichen Verpflichtung über die rechtlichen Neuregelungen zu informieren.

2 Prozent aller befragten Beschäftigten (entspricht 43 Anfragen, 21 davon von Frauen und 22 von Männern) die das Instrument des Auskunftsanspruches kennen bzw. 4 Prozent der Befragten in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten haben auch tatsächlich Gebrauch von der Anfragemöglichkeit auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten beim Arbeitgeber oder Betriebsrat gemacht (vgl. Abbildung 29).

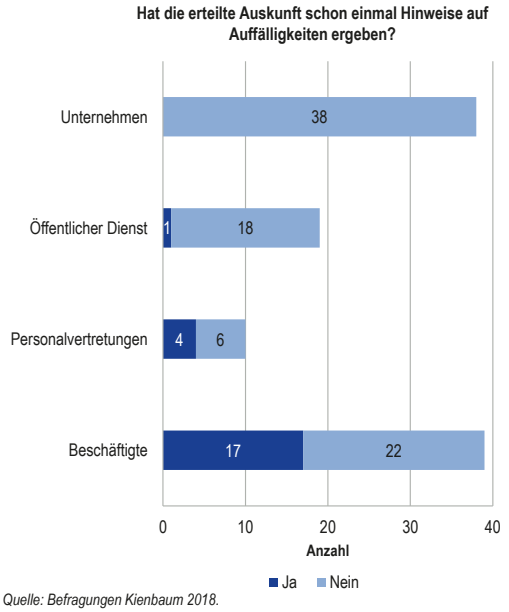
Motivation für die Anfrage war am häufigsten der Wunsch, den eigenen Wert/ Stand im Unternehmen besser einschätzen zu können. Rund ein Drittel der Anfragenden hatte den Verdacht, unfair bezahlt zu werden oder bereitete eine Klage gegen den Arbeitgeber vor.



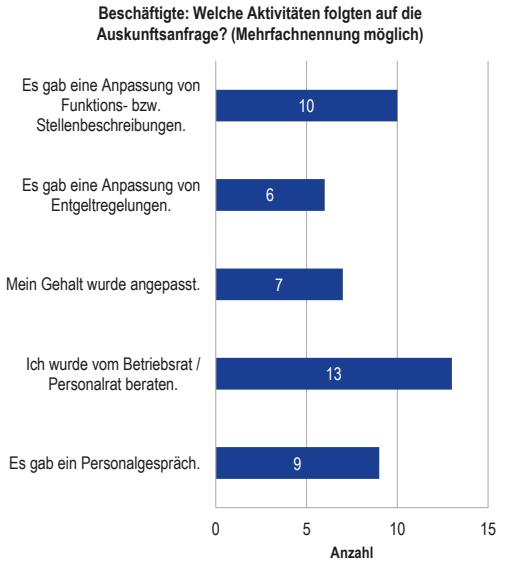
Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Beschäftigtenbefragung mit mehr als 200 Beschäftigten (N=43)

Abbildung 29: Auskunftsanfragen aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Während, wie erwähnt, aus Sicht von Unternehmen und Institutionen des öffentlichen Dienstes bislang keine bzw. kaum Auffälligkeiten nach Auskunftsanfragen zutage traten, gab es aus Sicht der Beschäftigten in einzelnen Fällen durchaus Auffälligkeiten (vgl. Abbildung 30). Einige Beschäftigte berichteten entsprechend auch von Aktivitäten die auf die eigene Auskunftsanfrage folgten, wie beispielsweise Anpassungen von Funktions- und Stellenbeschreibungen, Personalgesprächen oder Beratungen seitens des Betriebsrats.



Quelle: Befragungen Kienbaum 2018.



Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Beschäftigtenbefragung mit mehr als 200 Beschäftigten (N=18)

Abbildung 30: Auffälligkeiten und Aktivitäten nach Auskunftsanfragen in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Laut Angaben der befragten Interessenvertretungen wird das individuelle Auskunftsverfahren nur in seltenen Fällen (7 Prozent) durch Personal- und Betriebsräte grundsätzlich selbst durchgeführt. Zusätzlich geben 8 Prozent der befragten Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter an, dass das Verfahren teilweise durch sie und teilweise durch den Arbeitgeber durchgeführt wird. Von denjenigen Befragten, die angaben, das Verfahren grundsätzlich oder teilweise selbst durchzuführen, wurde bisher an etwa ein Viertel auch mindestens ein Auskunftsanspruch herangetragen. In fast der Hälfte der Fälle (43 Prozent) gibt es bisher keine Festlegung zum Verfahren. In den befragten Unternehmen die nicht über einen Betriebsrat verfügten (20 Prozent) und die gleichzeitig tarifgebunden / -anwendend waren, war der Hälfte der Respondentinnen und Respondenten das Gremium der Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien bekannt. Nur in einem Fall wurde das Verfahren zum individuellen Auskunftsanspruch aber auch tatsächlich an die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien übertragen.

Auch in der WSI-Befragung gab nur eine Minderheit der befragten Interessenvertretungen an, bisher von Beschäftigten zu einem Auskunftsanspruch nach Entgelttransparenzgesetz kontaktiert worden zu sein. So steigt der Anteil derjenigen Mitglieder des Betriebsrats mit derartigen Anfragen zwar mit der Anzahl der Beschäftigten in den entsprechenden Betrieben (13 Prozent in Betrieben mit 201 bis 500 Beschäftigten bzw. 23 Prozent in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten), bleibt jedoch auch in der größten Betriebskohorte unter einem Viertel der Antwortenden.[247] Weiterführende Analysen innerhalb dieser Studie weisen außerdem daraufhin, dass neben der Betriebsgröße auch ein hoher Anteil an hochqualifizierten Angestellten im Betrieb und eine fehlende Tarifbindung des Betriebes dazu führen, dass sich Beschäftigte häufiger mit einem Auskunftsersuch an die Interessenvertretungen wenden.[248]

Unklarheiten bezüglich der Umsetzung des Auskunftsanspruches bestehen für 15 Prozent der befragten Institutionen des öffentlichen Dienstes und 13 Prozent der befragten Unternehmen. Dabei stellen die Definition von gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit sowie die Zusammenstellung der Vergleichsgruppen die größten Fragestellungen für alle Befragungsgruppen dar (vgl. Abbildung 31).

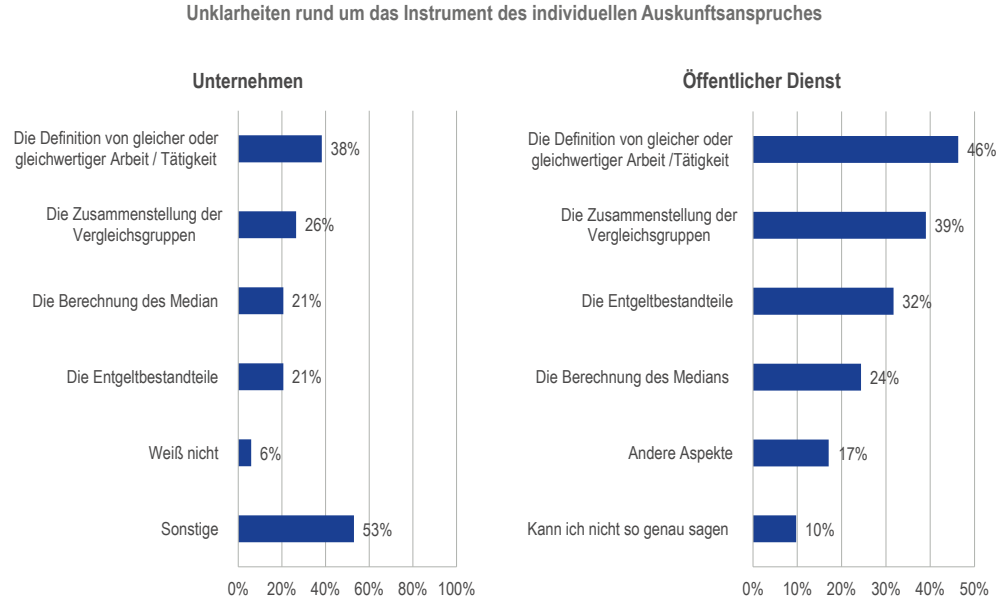


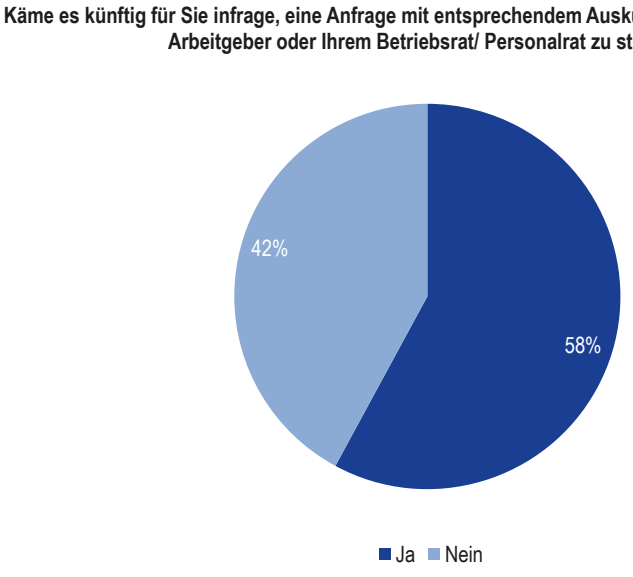
Abbildung 31: Unklarheiten bezüglich der Umsetzung des Auskunftsanspruches in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

[247] Baumann, Helge, Klenner, Christina & Schmidt, Tanja (2019): Entgeltgleichheit von Frauen und Männern: Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018, S. 7f..
[248] Ebd., S.8ff..

Weitere Unklarheiten sind mit fehlenden Erfahrungswerten, Unsicherheit bezüglich der Auswirkung von Datenschutzfragen sowie dem erforderlichen Detailgrad der Auswertung verbunden.

Ähnliche Angaben machten auch die in den Fallstudien interviewten Unternehmen. Teilweise bestanden auch hier Unklarheiten im Hinblick auf die Definition einzelner rechtlicher Begriffe, wie beispielsweise gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit. Diese wurden jedoch im Rahmen der Vorbereitungen durch eigene interne Rechtsexpertinnen bzw. -experten oder durch den Einkauf juristischer Expertise im Zuge der Vorbereitung auf das Gesetz beseitigt.

Künftig kann sich über die Hälfte der befragten Beschäftigten vorstellen, eine Auskunftsanfrage bei ihrem Arbeitgeber oder Betriebsrat/Personalrat zu stellen, was auch hier besonders häufig mit dem Einschätzen des eigenen Werts im unternehmensinternen Vergleich sowie auch mit dem Erhalten von Argumenten für Gehaltsverhandlungen begründet wird (vgl. Abbildung 32). Eine differenzierte Betrachtung der Antworten nach Geschlecht zeigt, dass dies für 53 Prozent aller befragten männlichen und 63 Prozent der weiblichen Beschäftigten gilt.



Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Beschäftigtenbefragung mit mehr als 200 Beschäftigten (N=228)

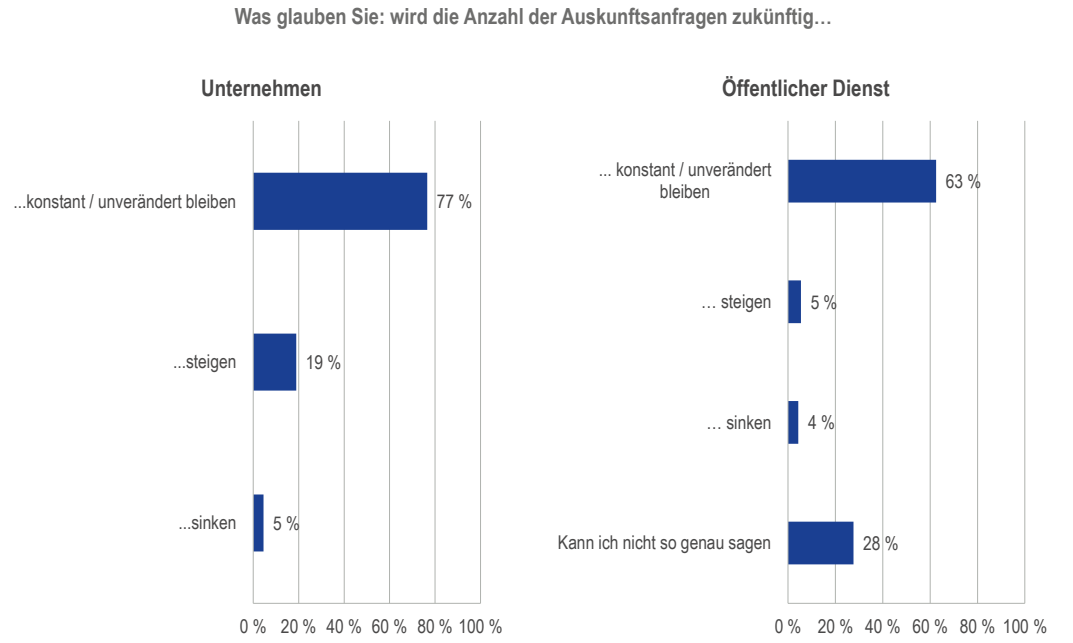
Abbildung 32: Künftige Auskunftsanfragen aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Das Unterlassen einer künftigen entsprechenden Anfrage wird hingegen hauptsächlich mit schon transparenten und fairen Entgeltstrukturen beim Arbeitgeber (46 Prozent) und der geringen Aussicht auf Veränderung begründet (38 Prozent). Nur 16 Prozent der Befragten gab an, durch eine Auskunftsanfrage negative Konsequenzen seitens des Arbeitgebers zu fürchten (vgl. Abbildung 33).

Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Beschäftigtenbefragung mit mehr als 200 Beschäftigten (N=196)

Abbildung 33: Gründe für fehlendes Interesse ans Auskunftsanfragen aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Die Arbeitgeberseite erwartet hingegen nicht, dass sich die Anzahl der Anfragen künftig signifikant ändern wird. 77 Prozent der Befragten in Unternehmen und 63 der Respondentinnen und Respondenten im öffentlichen Dienst sind der Meinung, dass die Anzahl der Auskunftsanfragen künftig konstant und unverändert bleiben wird. Ein Fünftel der Unternehmen erwartet eine steigende Anzahl von Anfragen; dies gilt nur für 5 Prozent der Institutionen im öffentlichen Dienst (vgl. Abbildung 34). Insbesondere die größeren Konzerne, die sich an den Fallstudien beteiligt haben, sehen nach einem großen Eingang von Anträgen im ersten Quartal nach Inkrafttreten des Gesetzes eine eher rückläufige Tendenz. Da sich die Anzahl der Antragseingänge in den letzten Monaten zumeist aber stabilisiert habe, geht man auch hier zukünftig eher von einer konstanten Entwicklung aus.



Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen der Privatwirtschaft mit mehr als 200 Beschäftigten (N=264)

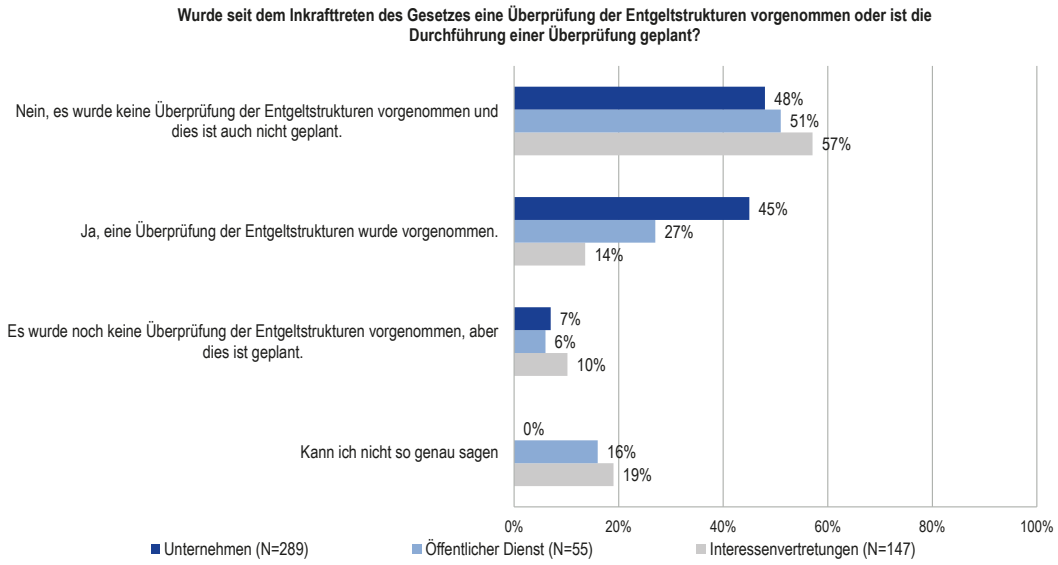
Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen des öffentlichen Dienst mit mehr als 200 Beschäftigten (N=275)

Abbildung 34: Künftige Auskunftsanfragen aus Sicht der Arbeitgeberseite, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Überprüfung von Entgeltstrukturen

Nach § 17 Absatz 1 EntgTranspG sind private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert, mithilfe betrieblicher Prüfverfahren ihre Entgeltregelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu überprüfen.

Seit Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes haben, gemäß Befragungsergebnissen, 45 Prozent der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten und 43 Prozent der Unternehmen mit zwischen 201 und 500 Beschäftigten eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen vorgenommen und weitere 7 Prozent planen eine solche (vgl. Abbildung 35).



Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Abbildung 35: Überprüfung der Entgeltstrukturen seit Inkrafttreten des Gesetzes

Mehrheitlich (71 Prozent) gaben die Unternehmen allerdings an, das Gesetz sei nicht die Motivation für die Durchführung bzw. Planung dieser Prüfung gewesen. Eine Mitteilung der Ergebnisse an die Beschäftigten erfolgte zumeist (61 Prozent) nicht; jedoch wurde in vielen Fällen (78 Prozent) der Betriebsrat in den Prozess eingebunden.

In einem Zehntel der Fälle wurde nach Beendigung des Prüfverfahrens Handlungsbedarf identifiziert (vgl. Abbildung 36).

Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten (N=123)

Abbildung 36: Auffälligkeiten nach Überprüfung der Entgeltstrukturen in Unternehmen

Eine Überprüfung der Entgeltstrukturen innerhalb der befragten Institution des öffentlichen Dienstes erfolgte bisher in rund einem Viertel der Institutionen (vgl. Abbildung 35). Bisher wurde in keinem dieser Prüfungsfälle ein Handlungsbedarf festgestellt. Auch in Institutionen des öffentlichen Dienstes war das Inkrafttreten des Gesetzes mehrheitlich nicht ausschlaggebend für die Durchführung der eigenen Überprüfung (79 Prozent). Und auch hier erfolgte eine Mitteilung der Ergebnisse an die Beschäftigten häufig nicht (47 Prozent); gleichzeitig wurde der Personalrat im öffentlichen Dienst häufig nicht in den Prozess eingebunden (47 Prozent).

Indes gab die Hälfte der befragten Interessenvertretungen an, dass keine Überprüfung der Entgeltstrukturen in dem Unternehmen/ in der Institution vorgenommen wurde oder geplant sei. Im Fall einer Überprüfung haben 69 Prozent der Personalvertretenden nach eigenen Angaben in der Initiierung dieser Überprüfung eine Rolle gespielt.

Für die Interessenvertretungen ergibt sich aus der WSI-Befragung ein ähnliches Bild. Je nach Betriebsgröße gaben 60 Prozent (Betriebe mit 201 bis 500 Beschäftigten) bzw. 61 Prozent (Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigen) an, dass eine Überprüfung der Entgeltstrukturen durch den Arbeitgeber bzw. die Interessenvertretung in den letzten zwei Jahren nicht erfolgt sei. Von denjenigen Betrieben, in denen ein Prüfverfahren durchgeführt wurde (40 Prozent bzw. 39 Prozent der Betriebe), haben weniger als 10 Prozent ein externes Prüfverfahren, wie beispielsweise Logib-D oder eg-check, angewandt, neun von zehn

der befragten Betriebe nutzen hingegen ein selbstentwickeltes Prüfverfahren. [249] Faktoren, die der grundsätzlichen Anwendung eines Prüfverfahrens förderlich sind, sind neben der Betriebsgröße (besonders signifikant für Betriebe mit 201 bis 500 Beschäftigten) die Zugehörigkeit zur WZ-2008 Branche „Verkehr" und das Fehlen einer Tarifbindung. [250]

Darüber hinaus wurde bei Unternehmen und Institutionen des öffentlichen Diensts der Bekanntheitsgrad von gängigen Instrumenten zur Überprüfung von Entgeltstrukturen abgefragt. Den höchsten Bekanntheitsgrad hatte dabei in der Gruppe der Unternehmen Logib-D, gefolgt vom ILO-Guide. Der Monitor Entgelttransparenz und eg-check der Hans Böckler Stiftung waren die bekanntesten Instrumente in Institutionen des öffentlichen Diensts (vgl. Abbildung 37).

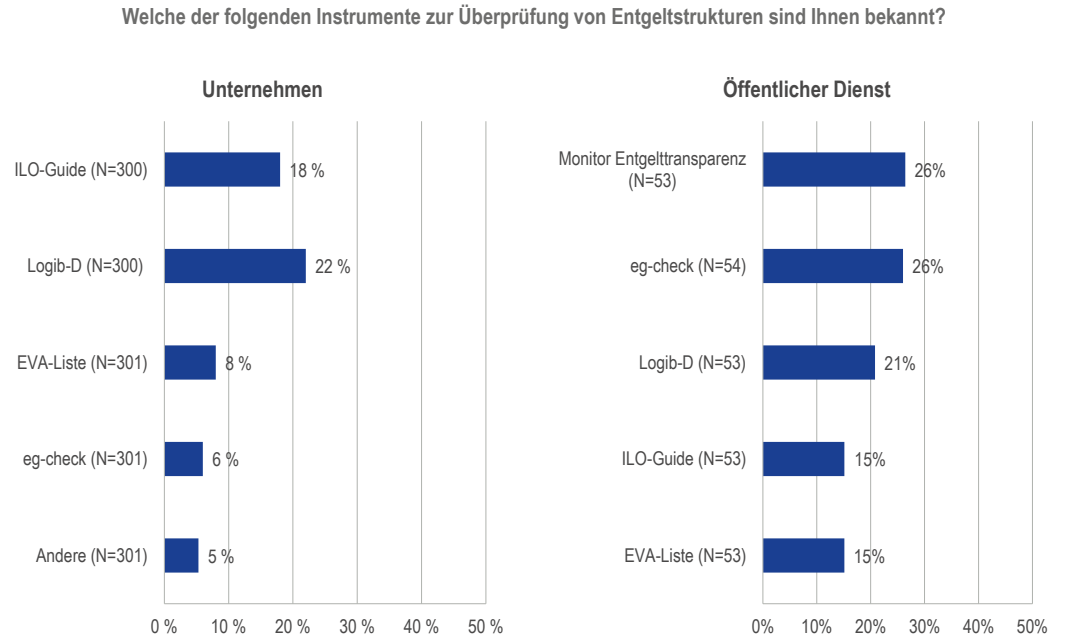


Abbildung 37: Bekanntheit von Instrumenten zur Überprüfung von Entgeltstrukturen

[249] Baumann, Helge, Klenner, Christina & Schmidt, Tanja (2019): Entgeltgleichheit von Frauen und Männern: Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018, S. 10ff..

[250] Baumann, Helge, Klenner, Christina & Schmidt, Tanja (2019): Entgeltgleichheit von Frauen und Männern: Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018, S. 12.

Unternehmen und Institutionen des öffentlichen Diensts wurden zudem gefragt, was sie bzw. andere Unternehmen / Institutionen denn von einer Überprüfung von Entgeltstrukturen abhält. Die Respondentinnen und Respondenten gaben als wichtigsten Grund hierfür an, dass dafür schlichtweg keine Notwendigkeiten gesehen werden (68 vs. 51 Prozent) oder auch, dass man nicht genügend Ressourcen habe, um sich mit dem Thema zu beschäftigen (50 vs. 26 Prozent). Andere Befragte gaben eine fehlende Unterstützung der Geschäftsführung/ Leitung (38 vs. 9 Prozent) oder fehlende Informationen (37 vs. 18 Prozent) als Gründe an (vgl. Abbildung 38).

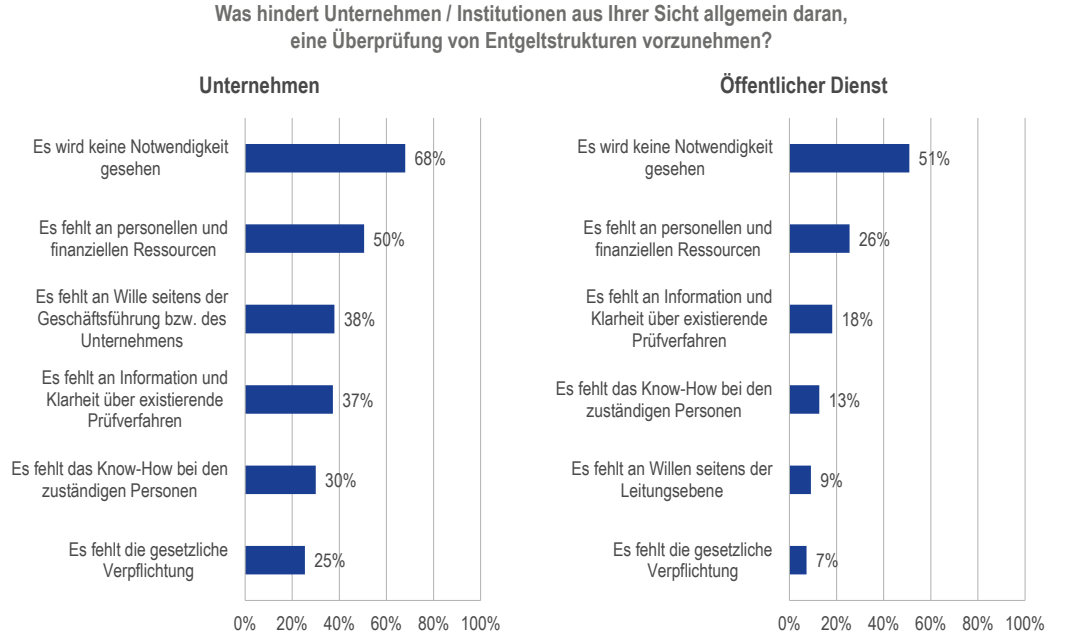


Abbildung 38: Hemmnisse für die Überprüfung von Entgeltstrukturen

Dieses Bild bestätigt sich auch in den Fallstudien. Zwar konnten insgesamt drei Unternehmen und zwei kommunale Gebietskörperschaften zu ihren Erfahrungen mit externen Prüfverfahren befragt werden, jedoch wurden diese Interviewees expliziert auf Grund der Durchführung eines derartigen Verfahrens um Teilnahme gebeten. Die anderen interviewten Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes gaben im Hinblick auf die Nicht-Durchführung eines solchen Verfahrens an, dass darin vor allem kein Mehrwert für den eigenen Betrieb bzw. die eigene Einrichtung gesehen werde und ein solches Verfahren darüber hinaus mit enormen personellen Aufwänden verbunden sei.

Die Unternehmen heben dabei allerdings hervor, dass durch die mehrheitlich geltenden Tarifverträge, die kollektiv abgestimmten Betriebsvereinbarungen für den außertariflichen Vergütungsbereich und die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Interessenvertretungen interne Kontroll- und Prüfmöglichkeiten genutzt würden, die eine Entgeltgleichheit fördern und zusätzliche externe Prüfverfahren obsolet machen.

Erfahrungen mit externen Prüfverfahren (Landeshauptstadt München)

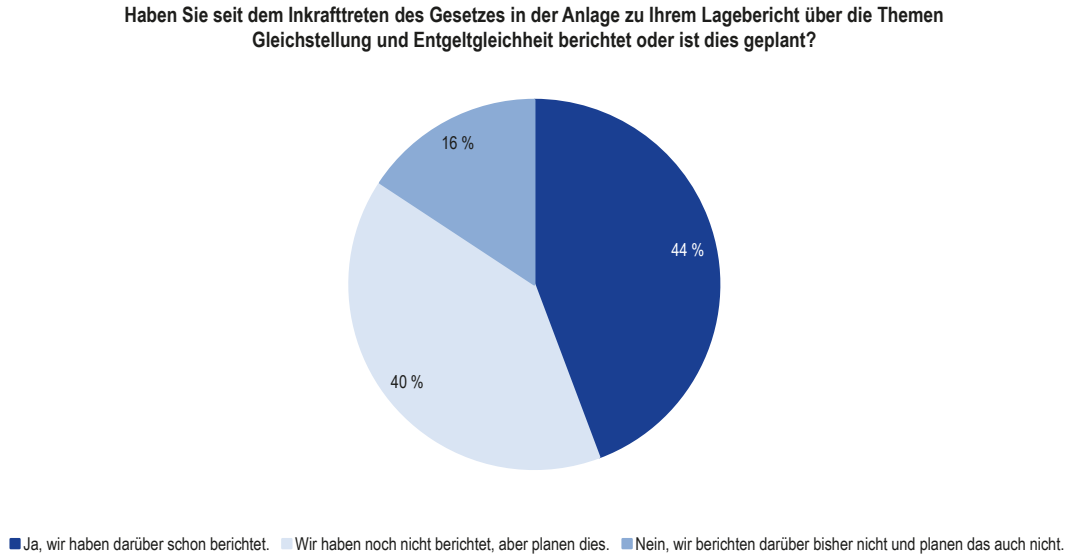
München hat im Jahr 2013 im Rahmen eines Pilotprojektes der Antidiskriminierungsstelle des Bundes an der Anwendung des Prüfverfahrens eg-check teilgenommen. Die ADS kam dabei auf die Landeshauptstadt zu und hat diese um eine Beteiligung gebeten. Mit den Wissenschaftlerinnen, die das Tool entwickelt haben, wurden dabei zunächst Workshops durchgeführt, in deren Rahmen man sich den Themen Erschwerniszulage und Leistungsprämien gewidmet hat. Die Ergebnisse, die anschließend auch der Öffentlichkeit vorgestellt wurden, veröffentlichte man auch im Intranet und in der Rathausumschau. Insgesamt wurde im Verfahren festgestellt, dass Beamtinnen grundsätzlich leicht mehr verdienen als männliche Beamte. Bei den Tarifbeschäftigten wurde hingegen eine Entgeltlücke von etwa 6 Prozent zugunsten der männlichen Beschäftigten festgestellt. Die Gründe für diese Lücke liegen vor allem darin begründet, dass Beamtinnen und Beamten bei einer längerfristigen Beurlaubung, die deutlich häufiger von Frauen in Anspruch genommen wird, weiterhin in der gestuften Besoldung aufsteigen, Tarifbeschäftigte hingegen nur in aktiven Dienstzeiten.

Die Durchführung eines Prüfverfahrens würde die Landeshauptstadt München auch anderen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes empfehlen, da im Rahmen der Durchführung zahlreiche Daten erhoben würden, die auch an anderer Stelle sinnvoll genutzt werden können. Auch wenn die Durchführung dabei durchaus sehr aufwendig sei, lohne sich der Aufwand, da man ein Bewusstsein für etwaige Diskrepanzen in der Vergütung schaffen könne. Zahlreiche interessante Fragen, die sich aus dem Verfahren ergeben würden, lassen sich aber nicht durch die Institutionen des öffentlichen Dienstes selbst beantworten oder beheben, da sie eher auf tariflichen Vereinbarungen beruhen. Bestimmte Erschwernis- oder Dienstzulagen seien so beispielsweise im Tarifvertrag verankert und könnten nur durch die Tarifparteien geändert werden.

Berichtspflicht

Nach § 21 müssen alle Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit verfassen, sofern sie nach §§ 264, 289 HGB zur Erstellung eines Lageberichts verpflichtet sind.

Nur in 16 Prozent der befragten lagerberichtspflichtigen Unternehmen wurde in der Anlage des Lageberichts nach eigenen Angaben, so die Befragungsergebnisse, bisher noch nicht über die Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit berichtet, bzw. ist dies nicht geplant (vgl. Abbildung 39). Hier wird von einem Großteil (71 Prozent) der befragten Unternehmen angegeben, dass das Entgelttransparenzgesetz der Anlass für diese zusätzliche Berichterstattung war.



Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen der Privatwirtschaft (lageberichtspflichtig)

Abbildung 39: Berichterstattung über Gleichstellung und Entgeltgleichheit in Lageberichten

Mit Blick auf die Anforderungen an die Berichterstattung bestehen für 92 Prozent der befragten Unternehmen keine Unklarheiten. Offene Fragestellungen der übrigen 8 Prozent beziehen sich vor allem auf das Einzugsgebiet und den Geltungsbereich des Gesetzes für internationale Unternehmen.

Darzustellen sind in der vorgesehenen Berichtspflicht zum einen Maßnahmen, die der Arbeitgeber allgemein zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern unternommen hat. Ausweislich der Gesetzesbegründung sollen insoweit insbesondere jene Maßnahmen aufgeführt werden, die die Gleichstellung der Beschäftigten im Arbeitsalltag im Unternehmen fördern.[251] Zum anderen sind im Bericht Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit im Besonderen darzustellen. Dies können etwa Informationen über die Durchführung betrieblicher Prüfverfahren nach §§ 17 ff. EntgTranspG, über die Anzahl und das Ergebnis der in Anspruch genommenen Auskunftsverlangen nach §§ 12 ff. EntgTranspG oder auch die Benennung der grundlegenden Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren im Unternehmen sein.[252]

Arbeitgeber, die im Berichtszeitraum keine der vorgenannten Maßnahmen ergriffen haben, müssen im Sinne des sogenannten „comply or explain"-Prinzips[253] gemäß § 21 Abs. 1 Satz 2 nachvollziehbar darlegen, warum es ihnen nicht möglich war, solche Maßnahmen in Berichtszeitraum durchzuführen; eine bloß formelhafte Begründung ist nicht ausreichend.[254]

Weiterhin sind in den Bericht, bezogen auf das lediglich letzte Kalenderjahr im Berichtszeitraum, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten und zur durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten aufzunehmen.

Der Bericht ist dem Berichtszeitraum folgenden Lagebericht als Anlage beizufügen und im Bundesanzeiger zu veröffentlichen. Sinn und Zweck dieser Veröffentlichungspflicht ist nach der Gesetzesbegründung, den Bericht der allgemeinen Öffentlichkeit zu präsentieren, um internen wie externen Akteurinnen und Akteuren die Möglichkeit zu geben, die Entwicklung des Unternehmens in den Bereichen Gleichstellung und Entgeltgleichheit nachzuverfolgen.[255] Tochterunternehmen in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft brauchen nach § 264 des Handelsgesetzbuches ihre Jahresabschlussunterlagen nicht zu veröffentlichen, wenn das Mutterunternehmen nach den Regelungen des § 290 des Handelsgesetzbuches zur Aufstellung eines Konzernabschlusses verpflichtet ist. Der Bericht ist gemäß § 25 Abs. 2, Abs. 3 EntgTranspG erstmals im Jahr 2018 zu erstellen, wobei der Berichtszeitraum nur das letzte abgeschlossene Kalenderjahr umfasst, das dem Jahr 2017 vorausgeht (mithin das Jahr 2016). Tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber haben den Bericht im Turnus von fünf Jahren zu erstellen, alle anderen Arbeitgeber im Turnus von drei Jahren, wobei der Berichtszeitraum dementsprechend die vergangenen fünf bzw. drei Jahre umfasst.[256]

Die auf den Lagebericht anzuwendenden Vorschriften der §§ 331 ff. HGB finden auf den Bericht nach § 21 f. EntgTranspG keine Anwendung.[257]

---

[251] BT-Drs. 18/11133, S. 73. Der vom BMFSFJ herausgegebene Leitfaden für Arbeitgeber sowie Betriebs- und Personalräte zum Entgelttransparenzgesetz nennt als Maßnahmen exemplarisch etwa die gezielte Förderung von Frauen in Führungspositionen, Schulungsmaßnahmen von Führungskräften zu benachteiligungsfreier Personalauswahl sowie AGG-Schulungen zur Gleichbehandlung und Geschlechtergerechtigkeit, ferner Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, etwa die Einrichtung von Betriebskindergärten, Homeoffice, Telearbeit usw.
[252] BT-Drs. 18/11133, S. 73.
[253] Langemann/Wilking, BB 2017, 501, 505; Kuhn/Schwindling, DB 2017, 785, 789; Bauer/Günther/Romero, NZA 2017, 809, 813.
[254] Vgl. BT-Drs. 18/11133.
[255] BT-Drs. 18/11133.
[256] Für den 2018 erstmals zu erstellenden Bericht gilt ein abweichender Berichtszeitraum, vgl. § 25 Abs. 3 EntgTranspG.
[257] BT-Drs. 18/11333.

Um Aussagen darüber machen zu können, ob Unternehmen dieser durch das § 21 f. EntgTranspG veranlassten Berichtspflicht nachkommen und welche Maßnahmen Unternehmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen sowie zur Herstellung der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer ergriffen wurden, wurde ergänzend zu den durchgeführten Befragungen, wie auch schon in Kapitel 2 ausgeführt, eine Unternehmensstichprobe diesbezüglich untersucht.

Eine Auswertung der Berichtsinhalte ergab, dass von den 30 DAX-Unternehmen 24 Unternehmen einen Lagebericht inklusive Berichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit nach § 21 Entgelttransparenzgesetz vorweisen konnten. Dagegen konnten bei den 70 weiteren nach § 21 Abs. 1 EntgTranspG berichtspflichtigen untersuchten Unternehmen nur 16 (entspricht 20 Prozent aller 70 Unternehmen) einen eigenen oder einen von der Muttergesellschaft veröffentlichten Lagebericht inklusive Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit nach § 21 Entgelttransparenzgesetz vorweisen. Von diesen 16 Unternehmen veröffentlichten 11 einen eigenen Bericht und 5 weitere Unternehmen machten von den Erleichterungen gemäß § 264 des Handelsgesetzbuches gebrauch.

Dieses Ergebnis weicht von den o.g. Angaben der durchgeführten Befragung ab, in der 44 Prozent der Befragten die Erstellung eines Lageberichtes bejahen (siehe Abbildung 39). Mögliche Gründe könnten die „soziale Erwünschtheit“[258] bei der Beantwortung der Befragung oder Unwissen bei den Befragten über die Details der gesetzlichen Anforderungen sein. Da die Stichprobe zufällig gezogen wurde und die enthaltenen Unternehmen grundsätzlich nach §§ 264, 289 HGB zur Veröffentlichung eines Lageberichtes und somit auch der Anlage verpflichtet sind, sollte im Rahmen einer kommenden Evaluation verstärkter Fokus auf diese Abweichung gelegt und dieser Aspekt gegebenenfalls mit einer größeren Stichprobe untersucht werden.

Alle Unternehmen, die einen solchen Bericht erstellt hatten, berichteten auch über die in § 21 Abs. 1 Satz Nr. 1 und 2 EntgTranspG genannten Maßnahmen sowie die nach § 21 Abs. 2 EntgTranspG erforderlichen statistischen Angaben. Dementsprechend hat keines der Unternehmen eine Begründung im Sinne des § 21 Abs. 1 Satz 2 EntgTranspG abgegeben. Ob Unternehmen, die keine Maßnahmen im Sinne des § 21 Abs. 1 Nr. 1 und 2 EntgTranspG ergriffen haben, bewusst von der Erstellung eines Berichts abgesehen haben, um der Begründungspflicht nach § 21 Abs. 1 Satz 2 EntgTranspG zu entgehen, kann anhand der vorliegenden Daten nicht beurteilt werden.

Unter den Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (§ 21 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EntgTranspG) sind von etwa drei Vierteln der Unternehmen flexible Arbeitszeiten sowie unterstützende Maßnahmen für Eltern und/oder Kinderbetreuungsangebote genannt worden. Bei den DAX-Unternehmen wurden zudem Ziele und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte besonders häufig genannt, zumeist einhergehend mit Talentförderungsprogrammen. Häufiger sind zudem auch Mentoring-Programme und Personalentwicklungsmaßnahmen aufgeführt.

[258] Soziale Erwünschtheit ist eine Antworttendenz bzw. -verzerrung bei Befragungen, wenn Befragte Antworten geben, von denen sie glauben, sie träfen eher auf soziale Zustimmung bzw. so antworten, wie sie glauben, dass es „richtig“ wäre, als die wahre Antwort, bei der sie soziale Ablehnung befürchten.

Teilweise beinhalteten diese Personalentwicklungsmaßnahmen Schul- bzw. Hochschulkampagnen um z.B. Frauen in den sogenannten MINT-Berufen zu fördern. Seltener hingegen wurden Quotensysteme (etwa für Interviews in Bewerbungsverfahren), Schulungen zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Führungskräften sowie der Aufbau von Netzwerken für Frauen genannt.

Unter den Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (§ 21 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EntgTranspG) sind besonders häufig die Anwendung von Tarifverträgen[259] (teilweise auch die Anwendung von in Betriebsvereinbarungen geregelten Entgeltsystemen, insbesondere für AT-Beschäftigte) und eine – nach Selbsteinschätzung der berichtenden Unternehmen – „geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung" genannt worden. Seltener wurden zudem eine systematische Stellenbewertung (in insgesamt fünf Fällen auch unter Nennung der konkreten Verfahren, jedoch ohne detailliertere Beschreibung) und das Mehraugenprinzip bei Gehaltsentscheidungen oder Kontrollrechte der Betriebsräte genannt. Die (regelmäßige) Durchführung von Entgeltanalysen nannten sechs DAX-Unternehmen, jedoch nur zwei der weiteren Unternehmen. Dazu, ob innerhalb ihres Unternehmens vom individuellen Auskunftsanspruch oder dem betrieblichen Prüfverfahren nach §§ 17 ff. EntgTranspG Gebrauch gemacht worden ist[260], hat sich keines der Unternehmen in den Berichten geäußert. Ebenso wenig gab es Angaben dazu, ob die von den Unternehmen durchgeführten Entgeltanalysen Anlass zu Gehaltsanpassungen oder zur Überarbeitung der betrieblichen Entgeltsysteme gegeben haben. Dies ist allerdings vor dem Hintergrund zu bewerten, dass sich der erste Bericht nach den §§ 21f. EntgTranspG auf das Jahr 2016 bezieht, mithin auf einen Zeitraum, in dem das EntgTranspG noch nicht in Kraft getreten war.

Die statistischen Angaben gemäß § 21 Abs. 2 EntgTranspG ergaben je nach Unternehmen und Branche teilweise sehr große Unterschiede. Daher soll vorliegend lediglich für die DAX-Unternehmen ein Querschnitt der Belegschaft anhand der in ihren Berichten aufgeführten Zahlen dargestellt werden: Demnach ist innerhalb der DAX-Unternehmen im Durchschnitt ca. 35 Prozent der Belegschaft weiblich und 65 Prozent männlich; lediglich in vier DAX-Unternehmen beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten 50 Prozent oder mehr. Dabei sind im Durchschnitt aller DAX-Unternehmen ca. 39 Prozent der Frauen in Teilzeit beschäftigt, bei den Männern sind dies nur 8,5 Prozent; lediglich in vier Fällen lag die Teilzeitbeschäftigtenquote bei den Männern über 20 Prozent. Insgesamt liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den DAX-Unternehmen bei ca. 19 Prozent (davon 71,5 Prozent Frauen). Zum Vergleich: Laut Statistischem Bundesamt lag in Deutschland 2017 der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Erwerbstätigen bei 27 Prozent, wobei nahezu jede zweite erwerbstätige Frau (47 Prozent) im Alter von 20 bis 64 Jahren in Teilzeit tätig war, wohingegen bei den gleichaltrigen Männern der Anteil nur 9 Prozent betrug.[261]

Die berichtspflichtigen Unternehmen, die im Rahmen der Fallstudien interviewten wurden, haben allesamt ebenfalls eine Anlange nach Entgelttransparenzgesetz zum Lagebericht veröffentlicht. Alle Befragten waren sich dabei einig, dass der durch die Berichtspflicht entstehende Aufwand vertretbar sei, die darzustellenden Zahlen zügig ermittelt werden können und auch die zu beschreibenden Maßnahmen innerhalb des

[259] Lediglich ein Unternehmen gab ausdrücklich an, keinen Tarifvertrag anzuwenden. In sieben weiteren Fällen konnte den Berichten nicht entnommen werden, ob die Unternehmen tarifgebunden oder tarifanwendend i.S.d. § 5 Abs. 5 EntgTranspG sind.
[260] So der Vorschlag des Gesetzgebers, BT-Drs. 18/11133, S. 73.
[261] Statistisches Bundesamt (Destatis), Arbeitsmarkt auf einen Blick, Wiesbaden 2018, S. 50.

Unternehmens einfach zu recherchieren seien. Arbeitsintensiv seien punktuell jedoch der Koordinationsaufwand zwischen den Abteilungen oder zuständigen Ressorts, wenn mehrere Unternehmenseinheiten zum Bericht beitragen und die anschließende Abstimmung der Anlange mit der Führungsebene.

Die größte Herausforderung im Hinblick die Berichtslegung bestehe darin, dass das Gesetz keine klaren Angaben zu Qualität und Quantität der Anlange mache. Vielfach musste zunächst abgestimmt werden, welche Inhalte und welcher Detailgrad veröffentlicht werden solle, ohne dass man sicher sein könne, ob der gewählte Umfang und die Detailtiefe ausreichend seien. Eine beispielhafte Vorlage des Gesetzgebers sei an dieser Stelle wünschenswert.

Die aufgeschlüsselte Analyse der Berichte mit Angaben zu den Beschäftigten sowie ausführliche Angaben zu Auswertungen der von den Unternehmen im Bericht angegebenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern und Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleich können im Anlagenband eingesehen werden.

5.3. ZIELERREICHUNG UND WIRKUNGEN DES GESETZES

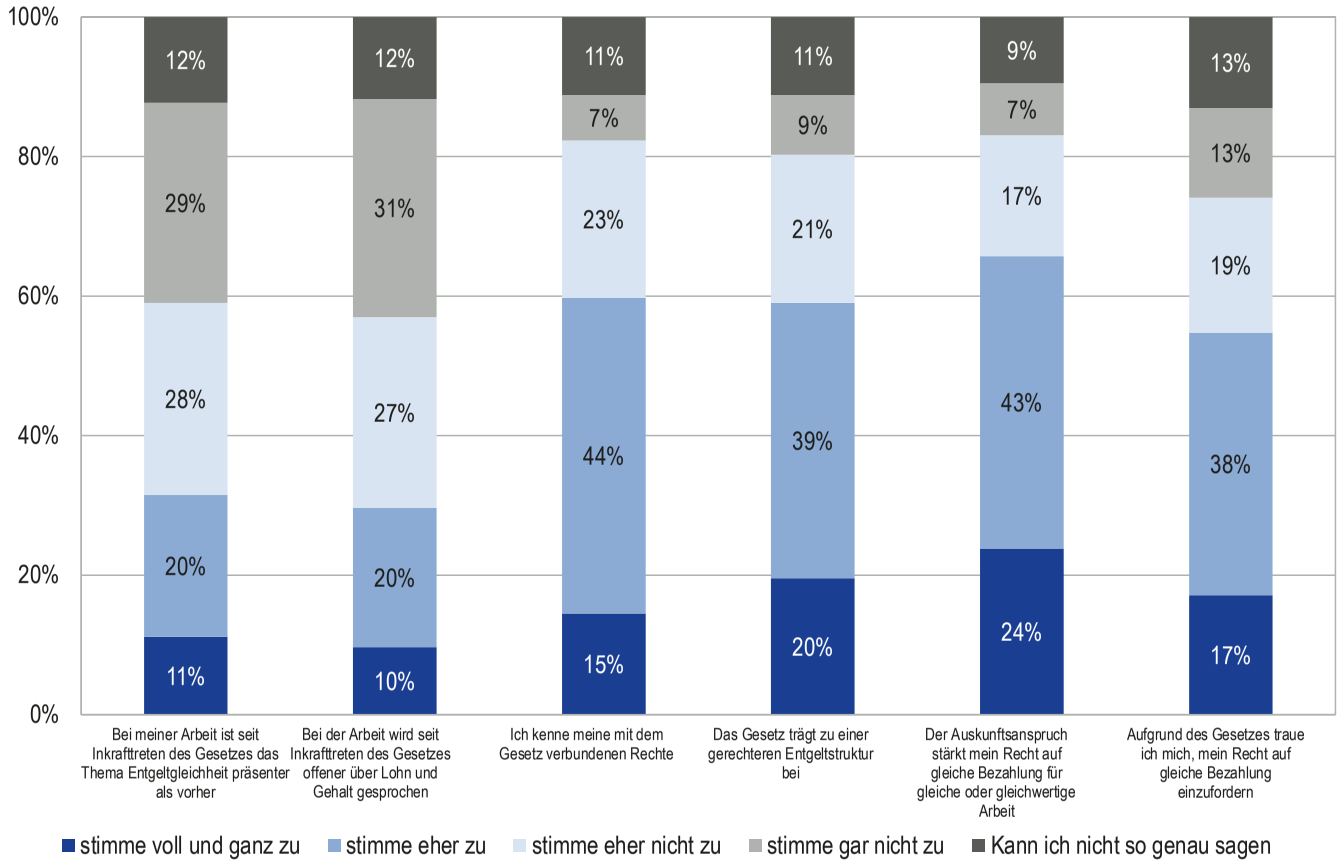
Die Beschäftigten, die die Instrumente und das Gesetz kennen, wurden abschließend darum gebeten, einzelne Aussagen zur möglichen Wirkungen des Gesetzes zu beantworten. Wie Abbildung 40 verdeutlicht, fühlt sich eine überwiegende Mehrheit der Beschäftigten durch das Gesetz in ihren Rechten gestärkt. Besonders hohe Zustimmung unter den befragten Beschäftigten erhalten die Aussagen, dass das Entgelttransparenzgesetz das Recht auf gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit stärke (67 Prozent) sowie zu einer gerechteren Entgeltstruktur beitrage (59 Prozent). Eher wenig hat das Gesetz aus Sicht der Befragten an der Offenheit der Gespräche über Lohn und Gehalt und an der Präsenz des Themas Entgeltgleichheit bei der Arbeit geändert.

Folgende Seite:

Abbildung 40: Einschätzung zum Gesetz aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum

Wie schätzen Sie persönlich die folgenden Aussagen rund um das Entgelttransparenzgesetz ein?



Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Beschäftigtenbefragung mit mehr als 200 Beschäftigten (N=537)

Im Vergleich zu den Beschäftigten werden die gesetzlichen Auswirkungen von den befragten Unternehmen und Interessenvertretungen zurückhaltender bewertet. Gleichzeitig sind jeweils größere Gruppen auf Seiten der Arbeitgeber bzw. der Interessenvertretung der Meinung, dass Beschäftigte das Gesetz (Unternehmen: 42 Prozent, öffentlicher Dienst: 30 Prozent, Interessenvertretungen: 34 Prozent) und ihre damit verbunden Rechte (Unternehmen: 49 Prozent, öffentlicher Dienst: 35 Prozent, Interessenvertretungen: 29 Prozent) kennen.

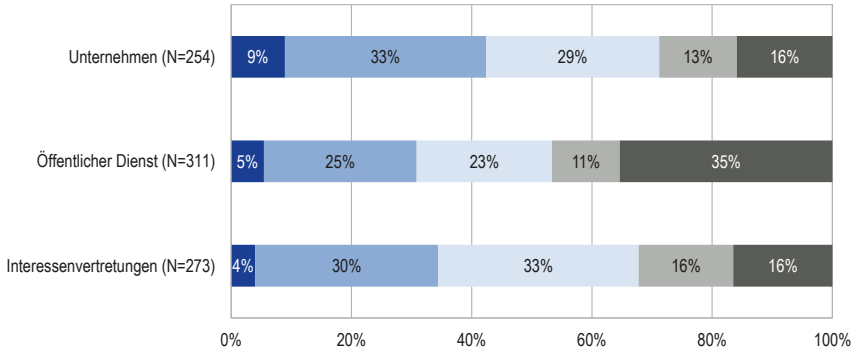
Allerdings stimmen nur 31 Prozent der Unternehmen der Aussage zu, dass das das Gesetz zu mehr Transparenz im Unternehmen beitrage, in Interessenvertretungen sehen dies 23 Prozent so, im öffentlichen Dienst 18 Prozent (vgl. Abbildung 41).

Folgende Seite:

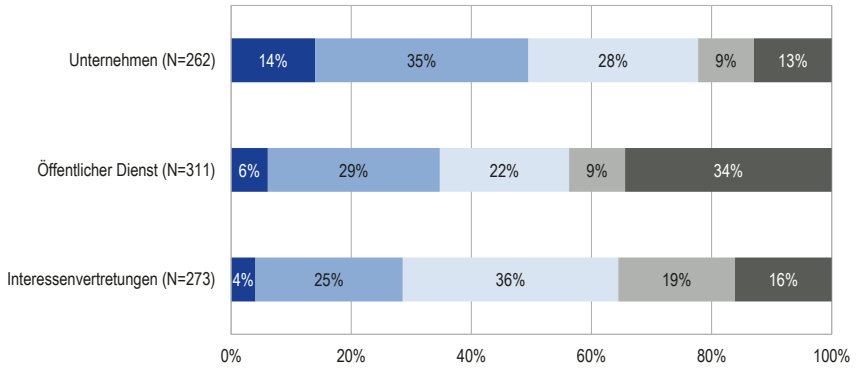
Abbildung 41: Einschätzung zur Wirkung des Gesetzes in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

Wie schätzen Sie persönlich die folgenden Aussagen rund um das Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes ein?

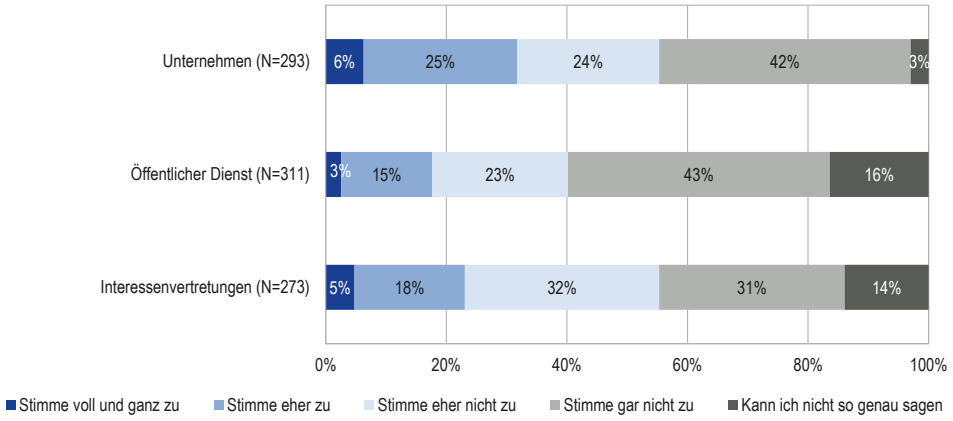
- Beschäftigte bei uns kennen das Entgelttransparenzgesetz. -



- Beschäftigte bei uns kennen ihre mit dem Gesetz verbundenen Rechte. -



- Das Gesetz trägt zu einer größeren Transparenz im Unternehmen/in der Institution bei. -



Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten

5.4. ERKENNTNISSE IM GESAMTKONTEXT

Auf Basis der durchgeführten Erhebungen lassen sich zur Umsetzung des Gebots des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in Unternehmen und Institutionen die unter den Anwendungsbereich des Abschnitts 2 des Gesetzes fallen folgende Schlussfolgerungen ziehen:

- Das Thema Entgeltgleichheit ist aus Sicht der meisten Befragten auf Arbeitgeberseite in Unternehmen und öffentlichen Institutionen von eher geringer Relevanz, auch wenn viele eine wachsende Bedeutung erkennen können. Bei Institutionen im öffentlichen Sektor ist die Bewertung der Themenrelevanz im Vergleich zu den anderen Befragungsgruppen am niedrigsten. Auch für die befragten Interessenvertretungen ist Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen nur für weniger als die Hälfte der Respondentinnen und Respondenten ein relevantes Thema. Grund für eine fehlende Relevanz ist vor allem die Wahrnehmung bei den Befragten, dass keine Entgeltungleichheit in der eigenen Organisation existiere. Erst an zweiter bzw. dritter Stelle werden die Anwendung eines Tarifvertrags und die Einschätzung, dass Vergütung ein zu sensibles Thema sei, als Gründe angegeben. Im Unterschied dazu hat das Thema Entgeltgleichheit für über 90 Prozent der befragten Beschäftigten einen sehr wichtigen oder zumindest wichtigen Stellenwert. Und auch mehr zwei Drittel der Beschäftigten spricht daher mit den Kolleginnen und Kollegen über das Thema Lohn und Gehalt.
- Die Ergebnisse der durchgeführten Befragungen zeigen, dass das Entgelttransparenzgesetz insbesondere bei den Beschäftigten, aber auch bei anderen Akteuren noch nicht hinreichend bekannt ist. Das Entgeltgleichgebot ist bei allen Befragungsgruppen zusammenfassend bekannter als das Entgelttransparenzgesetz. Mit Blick auf die Instrumente des Gesetzes ist vor allem der individuelle Auskunftsanspruch bekannt. Das Wissen über Entgeltgleichheitsgebot, Gesetz und Einzelinstrumente ist dabei am stärksten auf Arbeitgeberseite in Unternehmen ausgeprägt; die Beschäftigen wissen nach eigenen Angaben am wenigsten über Gebot, Gesetz und Instrumente. Während immerhin rund vier Fünftel der befragten Beschäftigten das Entgeltgleichheitsgebot kennen, ist das Entgelttransparenzgesetz nur der Hälfte bekannt.
- Eine Vorbereitung auf das Gesetz erfolgte vor allem unter der Gruppe der Unternehmen. Dies geschah überwiegend unternehmensintern über die Personalabteilung durch Recherche und Sichtung von Informationsmaterialien und in mehr als der Hälfte der Unternehmen über die Definition gleichwertiger Tätigkeiten und entsprechender Vergleichsgruppen bzw. die Entwicklung eines betrieblichen Prüfverfahrens zur Entgeltgleichheit. Ein Drittel bzw. ein Fünftel der Unternehmen gab an, sich mit externer Hilfe vorbereitet oder mit anderen Unternehmen ausgetauscht zu haben. In einem Viertel der Unternehmen fand (bisher) keine Vorbereitung auf das Inkrafttreten des Gesetzes statt. Dies wurde am häufigsten mit der bereits vorhandenen Gesetzeserfüllung begründet.

  Die befragten Institutionen des öffentlichen Dienstes haben sich mehrheitlich nicht auf das Inkrafttreten des Gesetzes vorbereitet, da sie nach eigenen Angaben bereits die Anforderungen des Gesetzes erfüllen, aber auch teilweise keine ausreichenden personellen Kapazitäten für die Vorbereitung hätten.

  Die operative Einbeziehung der Betriebs- und Personalräte in der Vorbereitung war offenbar wenig ausgeprägt. Die Hälfte jener befragten Interessenvertretungen die das Gesetz kennen, hat keine

Rolle im Rahmen der Vorbereitung innerhalb des Unternehmens/ der Institution gespielt. Eine proaktive Information der Beschäftigten über deren Rechte nach dem Entgelttransparenzgesetz erfolgte in einem Drittel der Fälle.

» Die bislang teils geringe Bekanntheit des Gesetzes manifestiert sich insbesondere auch darin, dass vom Instrument des Auskunftsanspruchs bisher nur sehr zurückhaltend Gebrauch gemacht wird. Seit Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes wurden in 14 Prozent der befragten Unternehmen die unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen individuelle Auskunftsfragen auf Information über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten gestellt. Nahezu allen Institutionen des öffentlichen Dienstes ist bekannt, dass der individuelle Auskunftsanspruch auch für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in Dienststellen mit über 200 Beschäftigten gilt. Allerdings wurden nur 7 Prozent der Institutionen bereits mit einer Anfrage konfrontiert. 2 Prozent aller befragten Beschäftigten bzw. 4 Prozent der Befragten in Unternehmen mit über 201 Beschäftigten haben Gebrauch von der Anfragemöglichkeit auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten beim Arbeitgeber oder Betriebsrat gemacht.

  Ob die zurückhaltende Inanspruchnahme (auch) an der konkreten Ausgestaltung des Auskunftsanspruchs und/oder an dem zum Zeitpunkt der Evaluation noch kurzen Geltungszeitraum des Auskunftsanspruchs liegt, ist allerdings nicht klar.

  Laut Angaben der befragten Interessenvertretungen wird das individuelle Auskunftsverfahren nur in seltenen Fällen durch Personal- und Betriebsräte selbst durchgeführt; in fast der Hälfte der Fälle gibt es bisher gar keine Festlegung zum Verfahren. Unklarheiten bezüglich der Umsetzung des Auskunftsanspruches bestehen vor allem hinsichtlich der Definition von gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit sowie der Zusammenstellung der Vergleichsgruppen. Weitere Unklarheiten sind mit fehlenden Erfahrungswerten, Unsicherheit bezüglich der Auswirkung von Datenschutzfragen sowie dem erforderlichen Detailgrad der Auswertung verbunden.

  Auch wenn zum Befragungszeitpunkt wenig bis keine Auskunftsanfragen gestellt wurden, sind mehr als die Hälfte der befragten Beschäftigten bereit, dies künftig zu tun.

» Seit Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes haben 45 Prozent der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten und 43 Prozent der Unternehmen mit zwischen 201 und 500 Beschäftigten eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen vorgenommen und weitere 7 Prozent planen eine solche. Mehrheitlich geben die Unternehmen allerdings an, das Gesetz sei nicht Auslöser für die Durchführung bzw. Planung dieser Prüfung gewesen.

  Eine Überprüfung der Entgeltstrukturen erfolgte in einem Viertel der befragten Institution des öffentlichen Dienstes. Auch die Hälfte der befragten Interessenvertreter gab an, dass eine Überprüfung der Entgeltstrukturen im Unternehmen/ in der Institution vorgenommen wurde oder geplant sei.

- Nur in 16 Prozent der befragten lagerberichtspflichtigen Unternehmen wurde in der Anlage des Lageberichts noch nicht über die Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit berichtet bzw. ist dies auch nicht geplant. Hier wird von einem Großteil der befragten Unternehmen angegeben, dass das Entgelttransparenzgesetz Anlass für diese zusätzliche Berichterstattung war.
- Besonders hohe Zustimmung unter den befragten Beschäftigten erhielten die Aussagen, dass das Entgelttransparenzgesetz das Recht auf gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit stärke sowie zu einer gerechteren Entgeltstruktur beitrage. Eher wenig habe das Gesetz aus Sicht der befragten Beschäftigten an der Offenheit der Gespräche über Lohn und Gehalt und an der Präsenz des Themas Entgeltgleichheit bei der Arbeit geändert.

  Im Vergleich zu den Beschäftigten werden die gesetzlichen Auswirkungen von den befragten Unternehmen und Interessenvertretungen zurückhaltender bewertet. So stimmen nur 30 Prozent der Unternehmen den Aussagen zu, dass das Thema Entgeltgleichheit in der Personalabteilung oder auf Geschäftsführungsebene präsenter geworden sei oder das Gesetz zu mehr Transparenz im Unternehmen beitrage.

6. DAS ENTGELTGLEICHHEITSGEBOT IN UNTERNEHMEN MIT WENIGER ALS 200 BESCHÄFTIGTEN

Das Entgelttransparenzgesetz schreibt in § 23 auch die Berichterstattung über die Entwicklung des Gebots des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in Betrieben mit in der Regel weniger als 200 Beschäftigten vor, erstmals zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes. Eine Auswertung des IAB auf Basis des Betriebs-Historik-Panels, das alle Unternehmen in Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten erfasst, zeigt, dass ca. 99,3 Prozent der erfassten Unternehmen weniger als 200 Beschäftigte haben. Diese unterfallen nicht dem Anwendungsbereich des Abschnittes 2 des Gesetzes. Das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gilt für diese Gruppe jedoch deckungsgleich.

Wie aus Abbildung 7 ersichtlich wird, liegt der unangepasste Lohnunterschied bei dieser Gruppe mit ungefähr 20 Prozent zwar niedriger als für größere Unternehmen[262], dennoch über dem EU-Durchschnitt. Allerdings sind darüber hinaus bislang nur wenige vertiefende Erkenntnisse zur spezifischen Situation in Unternehmen dieser Größe verfügbar. Im Folgenden wird vor diesem Hintergrund eine erste Beschreibung der Situation im Jahr 2018 für diese Gruppe von Unternehmen und Organisationen vorgenommen, die zum einen die Relevanz und Bedeutung des Themas beleuchtet und, zum anderen, auf konkrete Maßnahmen und Erfahrungen eingeht. Grundlage für die Analyse bilden die durchgeführten Datenerhebungen (vgl. Kapitel 2), die für diesen Zweck gesondert nach Größenklassen ausgewertet[263] wurden.

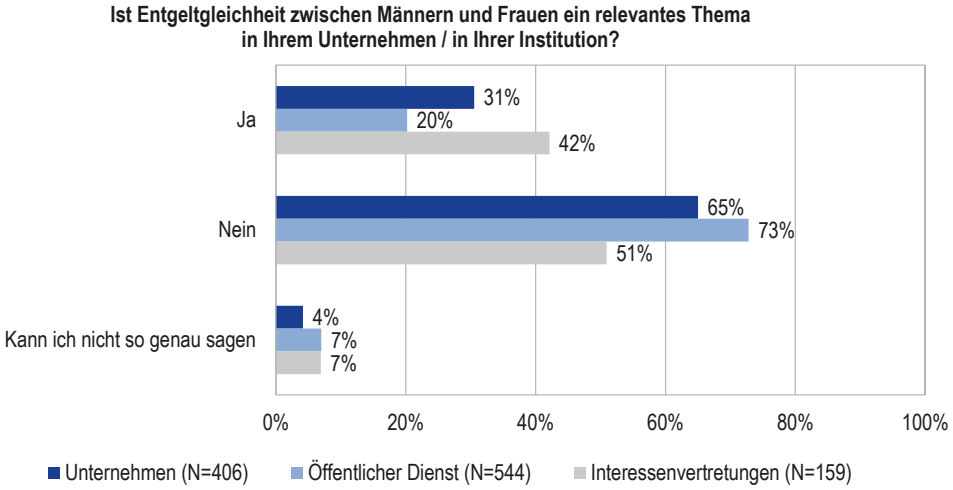
6.1. RELEVANZ UND BEDEUTUNG DES THEMAS

Knapp 40 Prozent der befragten Unternehmen mit über 200 Beschäftigten betrachten Entgeltgleichheit als einen wichtigen Themenbereich (vgl. Kapitel 5). Ein vergleichbares Bild zeigt sich auch bei Unternehmen und Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten – so gaben ca. 30 Prozent der befragten Unternehmen und Institutionen dieser Betriebsgröße an, dass das Thema eine Relevanz innerhalb der eigenen Organisation habe.

[262] Baumann, Helge, Klenner, Christina & Schmidt, Tanja (2019): Entgeltgleichheit von Frauen und Männern: Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018, S. 3.

[263] Wie zuvor erwähnt, wurden im Zuge der Auswertungen univariate und bivariate Analysen durchgeführt, um mögliche Unterschiede zwischen Gruppen zu untersuchen; u.a. wurden hier Analysen zu Unterschieden mit Blick auf Unternehmensgröße, Tarifbindung/-anwendung, Branche, Geschlecht der Befragten, Funktion der Befragten und Alter der Befragten durchgeführt. Im Folgenden werden mit Blick auf den Umfang der Informationen dazu nur zentrale bzw. signifikante Ergebnisse berichtet.

Das bedeutet im Umkehrschluss aber ebenso, dass auch in dieser Gruppe Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen für eine deutliche Mehrheit der Befragten nicht von Relevanz ist (vgl. Abbildung 42). Nahezu drei von vier Befragten des öffentlichen Dienstes gaben an, dass das Thema für sie in ihrer Institutionen keine Rolle spiele und auch mehr als jeder zweite Befragte der Interessenvertretungen betont, dass dem Thema im jeweiligen Unternehmen bzw. der jeweiligen Einrichtungen keine Relevanz zukäme.

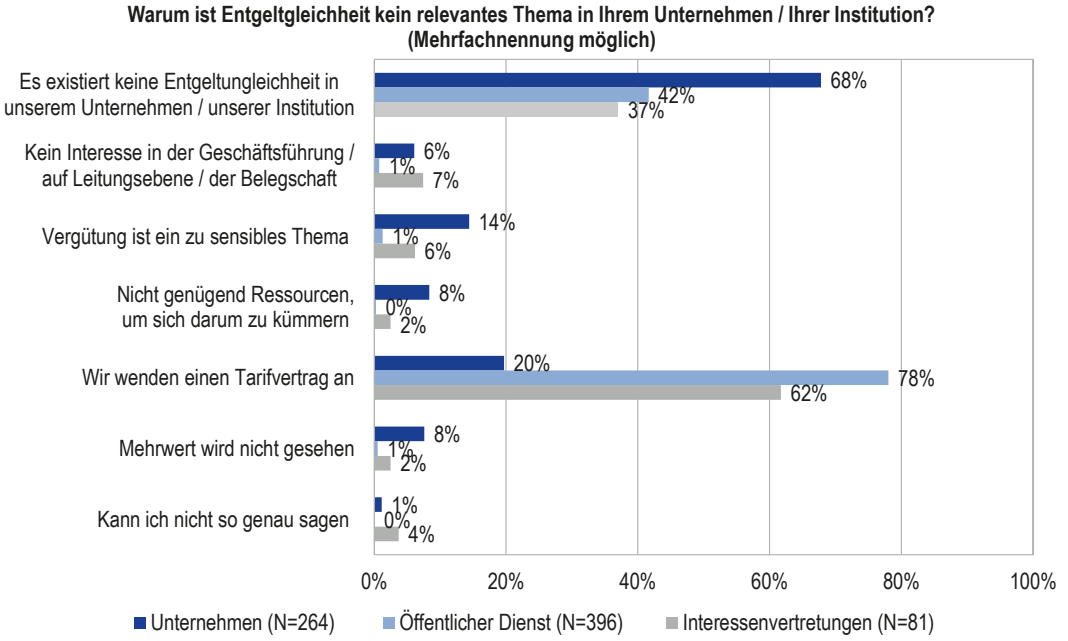


Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten

Abbildung 42: Relevanz von Entgeltgleichheit in Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten

Als hauptsächliche Ursachen für fehlende Relevanz werden auch hier die Anwendung von Tarifverträgen und die bereits existierende Entgeltgleichheit innerhalb des Unternehmens / der Organisation genannt, wobei ein Unterschied in der Gewichtung zwischen Unternehmen und Organisationen des öffentlichen Dienstes zu erkennen ist.

Es fällt gleichzeitig auf, dass bei lediglich 8 Prozent der befragten Unternehmen knappe Ressourcen einen Einflussfaktor darstellen, obwohl es sich hier um eher kleine Organisationen handelt (vgl. Abbildung 43).

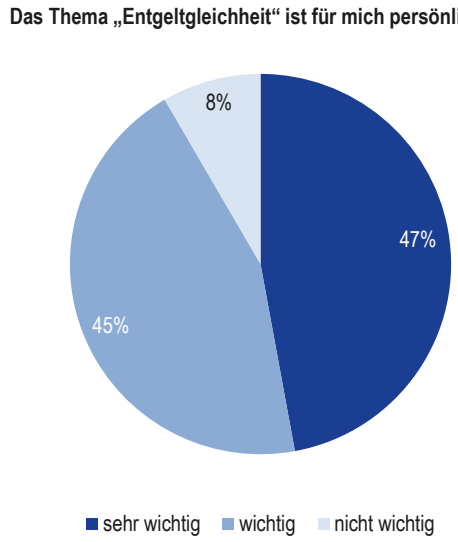


Quelle: Befragungen Kienbaum. 2018. Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten

Abbildung 43: Gründe für fehlende Relevanz der Entgeltgleichheit in Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten

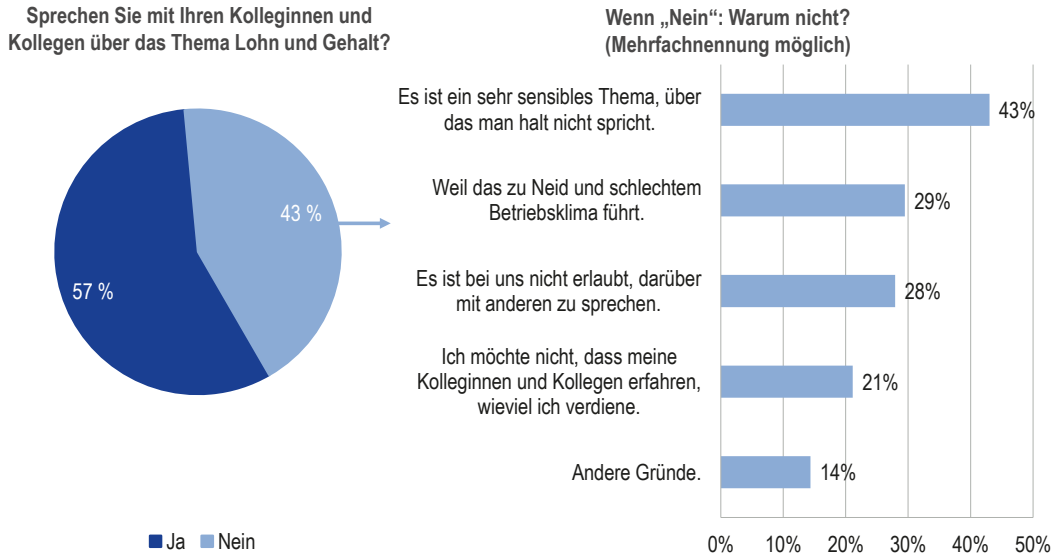
Hinsichtlich der Relevanz des Themas zeigt sich auch in dieser Gruppe der kleineren Institutionen ein Unterschied zwischen der Wahrnehmung der Beschäftigten und auf Arbeitgeberseite. So stimmt mit 92 Prozent die überwiegende Mehrheit der befragten Beschäftigten der Wichtigkeit von Entgeltgleichheit zu. Für knapp 50 Prozent ist das Thema als „sehr wichtig", für 45 Prozent als „wichtig" einzustufen (vgl. Abbildung 44).

Gleichzeitig gaben nur ca. 57 Prozent der befragten Beschäftigten (Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) in Unternehmen / Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten an, dass ein Austausch über Fragestellungen rund um das Thema Gehalt und Lohn stattfinde. In Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten lag dieser Wert bei 70 Prozent und somit leicht oberhalb. Wie aus Abbildung 45) ersichtlich, ist die Sensibilität des Themas eine der Hauptursachen für die fehlende Diskussion innerhalb der eigenen Organisation. Für ca. 30 Prozent der Befragten, die nicht über Lohn und Gehalt sprechen, ist dies auch damit zu begründen, dass ein Austausch nicht erlaubt ist. Als „Andere Gründe" werden vor allem die fehlende Notwendigkeit des Austausches auf Grund von Tarifanwendung oder fehlende Möglichkeit eines Austausches aufgrund einer geringen Anzahl von Beschäftigten angegeben.



Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Beschäftigtenbefragung mit weniger als 200 Beschäftigten (N=1.038)

Abbildung 44: Bedeutung des Themas „Entgeltgleichheit“ aus Sicht der Beschäftigten in Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten

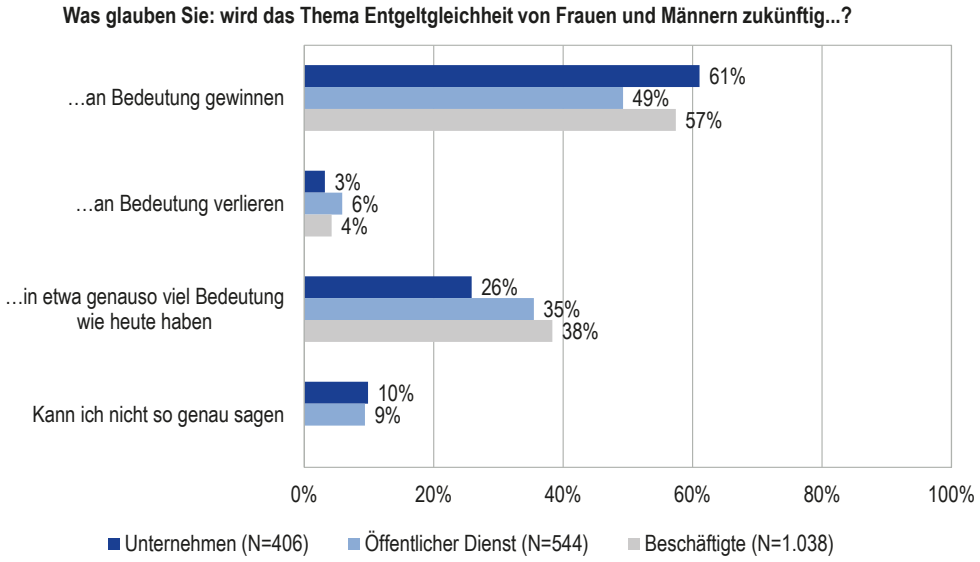


Quelle: Beschäftigtenbefragung weniger als 200 Beschäftigten Kienbaum 2018. N=1.038

Quelle: Beschäftigtenbefragung weniger als 200 Beschäftigten Kienbaum 2018. N=448

Abbildung 45: Relevanz des Themas Entgeltgleichheit aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten

Obwohl ca. 60 Prozent der Befragten auf Arbeitgeberseite das Thema Entgeltgleichheit als im Moment nicht relevant innerhalb der eigenen Organisation betrachten, sind sich zahlreiche Befragte dahingehend einig, dass das Thema künftig an Bedeutung gewinnen wird; diese Einschätzung gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wie in Abbildung 46 dargestellt, sehen besonders Unternehmen (61 Prozent) und Beschäftigte (57 Prozent) eine derartige Entwicklung. Dagegen glaubt knapp jeder zweite Befragte aus dem öffentlichen Dienst an einem künftigen Bedeutungszuwachs. Für rund ein Drittel der Befragten aller Gruppen wird die Bedeutung dagegen auf konstantem Niveau bleiben. Einen künftigen Bedeutungsverlust jener Thematik wollen dagegen nur rund 5 Prozent aller Befragten erkennen. In Unternehmen mit einer Belegschaft von über 200 Beschäftigten glaubt nur jeder zweite Befragte, dass das Thema künftig an Bedeutung gewinnen wird. 36 Prozent sind der Meinung, dass die Bedeutung konstant bleiben wird.



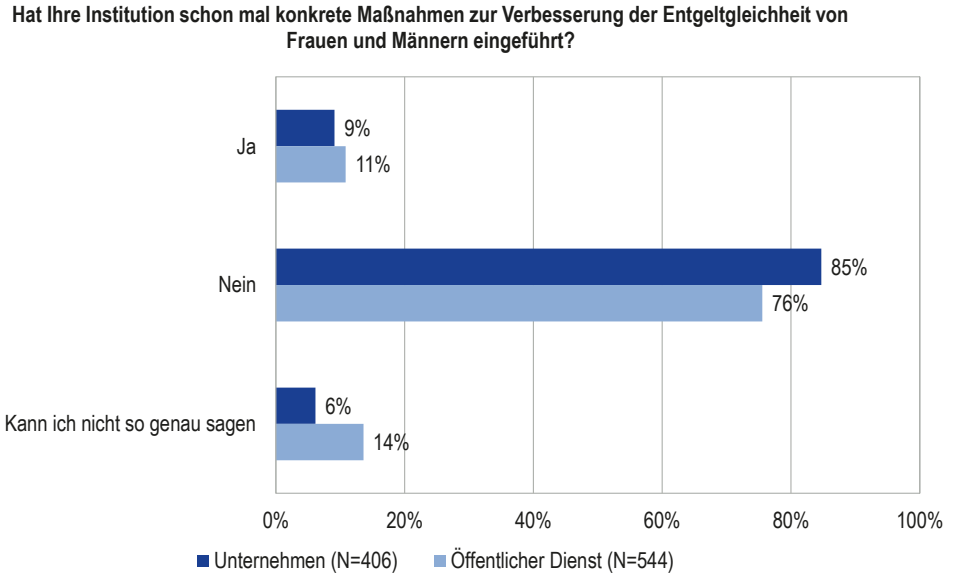
Quelle: Befragungen Kienbaum. 2018. Institutionen und Beschäftigtenbefragung mit weniger als 200 Beschäftigten

Abbildung 46: Zukünftige Relevanz von Entgeltgleichheit in Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten

6.2. MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER ENTGELTGLEICHHEIT

Umsetzung von Maßnahmen zur Entgeltgleichheit

Nur jede zehnte befragte Person aus Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes mit weniger als 200 Beschäftigten gab an, dass bereits einmal konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern eingeführt wurden (vgl. Abbildung 47). Nur bei jedem zehnten Befragten, der angab, dass es solche Maßnahmen gegeben habe, war auch das Entgelttransparenzgesetz der Grund dafür. Vergleichbar ist dies mit der Situation von Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten – auch wenn doppelt so viele Unternehmen in dieser Größe Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit umgesetzt haben, geschah dies nur bei jedem zehnten davon aufgrund der Einführung des Gesetzes. Ein ähnliches Meinungsbild ergibt sich auch aus der zuvor erwähnten WSI-Betriebsrätebefragung. Von den befragten Betriebsrätinnen und -räten in Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigen gaben hier 9 Prozent an, dass ihre Geschäftsführung seit Inkrafttreten des Gesetzes Aktivitäten im Themenbereich unternommen hat.[264] Auch wenn hier Maßnahmen mit direktem Bezug zum Gesetz erfragt wurden, so scheint der sehr ähnlich Anteil an Unternehmen doch interessant.



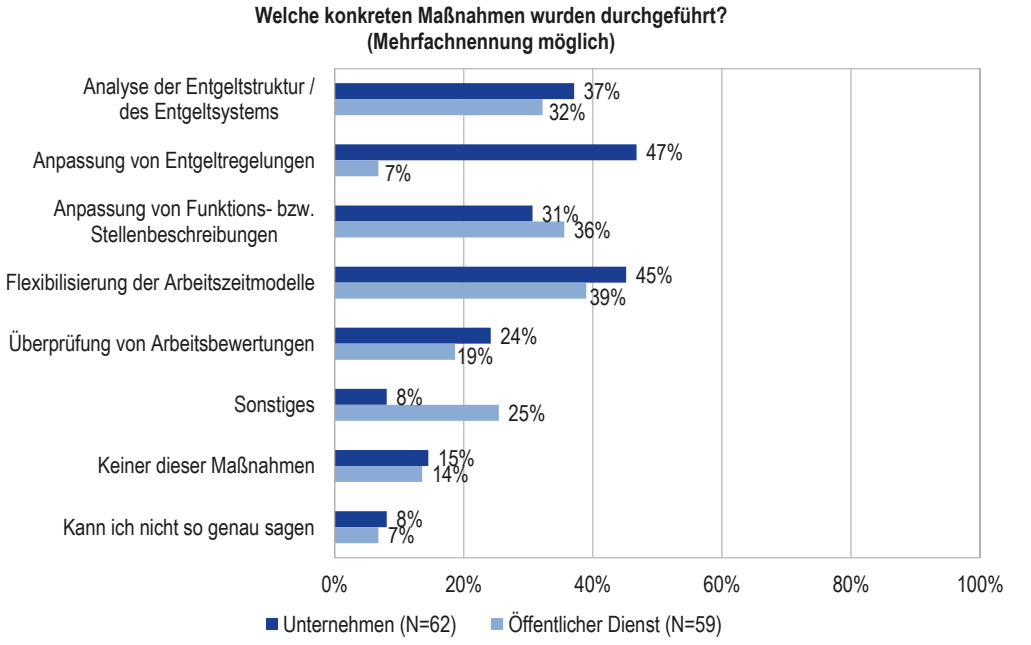
Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten

Abbildung 47: Maßnahmen zur Verbesserung der Entgeltgleichheit in Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten

[264] Baumann, Helge, Klenner, Christina & Schmidt, Tanja (2019): Entgeltgleichheit von Frauen und Männern: Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018, S. 6f..

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum

Insgesamt machten 62 Unternehmen[265] und 59 Institutionen des öffentlichen Dienstes mit weniger als 200 Beschäftigten Angaben zu durchgeführten Maßnahmen zur Verbesserung der Entgeltgleichheit. Dabei wurden sowohl in Unternehmen (45 Prozent, als auch im öffentlichen Dienst (39 Prozent) die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen als konkrete Maßnahme am häufigsten genannt. Die Anpassung von Entgeltregelungen wurde bei 7 Prozent der Einrichtungen des öffentlichen Dienstes durchgeführt, bei den Unternehmen gab fast jedes zweite diese Maßnahme an (47 Prozent). Mit 25 Prozent entschieden sich die befragten Personen aus dem öffentlichen Dienst überdurchschnittlich oft auch für die Kategorie „Sonstige Maßnahmen", was nur 8 Prozent der Befragten aus Unternehmen taten. Hierzu zählen beispielsweise Frauenförderpläne mit maßgeschneiderten Lösungen wie der Unterstützung der weiblichen Bewerberinnen bei der Bewerbung für Stellenausschreibungen für unterrepräsentierte Funktionen oder die Teilnahme an Mentoren-Programmen zur gezielten Förderung von Frauen und Netzwerkbildung untereinander (vgl. Abbildung 48).



Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten

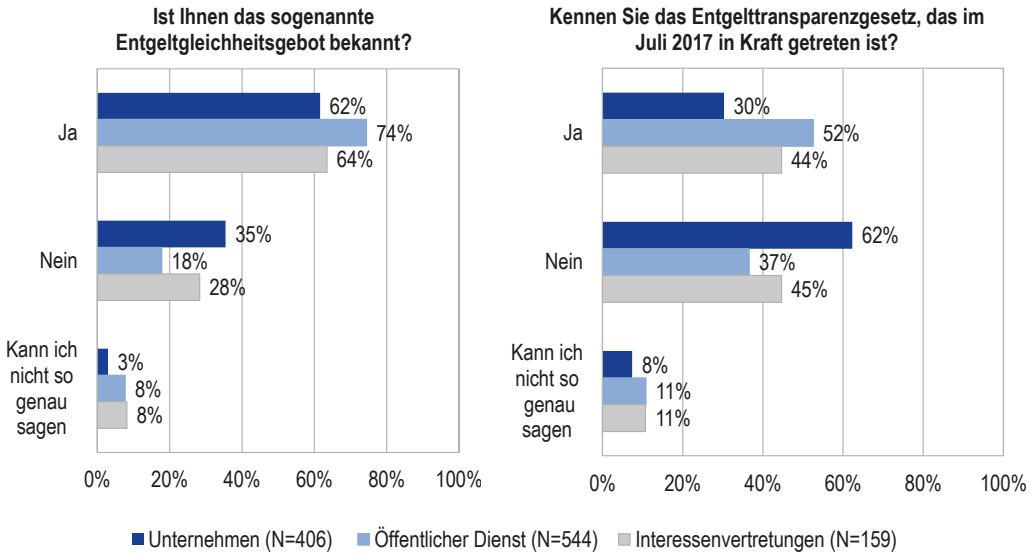
Abbildung 48: Maßnahmenumsetzung in Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten

[265] Nach Angaben zu durchgeführten Maßnahmen wurden auch Unternehmen befragt, die die Frage „Hat Ihre Institution schon mal konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern eingeführt" mit „Kann ich nicht so genau sagen" beantworteten.

Vergleicht man diese Ergebnisse mit den zuvor ausgeführten Zahlen der Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten, so deutet dies darauf hin, dass die Bestrebungen von Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten hinsichtlich der Förderung von Entgeltgleichheit im Vergleich zu Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten umfassender und stärker ausgeprägt sind.

Erfahrungen mit dem Entgelttransparenzgesetz

Analog zu den Ergebnissen in der Befragungsgruppe der Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten ist das Entgeltgleichheitsgebot unter den Befragten kleinerer Unternehmen bekannter als das Entgelttransparenzgesetz. Mit Zustimmungswerten zwischen 62 und 74 Prozent kennen deutlich mehr befragte Personen das Entgeltgleichheitsgebot als das Entgelttransparenzgesetz, welches nur lediglich bei 30 bis 52 Prozent der Befragten bekannt ist (vgl. Abbildung 49). Gleichzeitig machen die Ergebnisse deutlich, dass sowohl das Entgeltgleichheitsgebot als auch das Entgelttransparenzgesetz zuvor in allen Befragungskohorten mit mehr als 200 Beschäftigten bekannter war als in der Gruppe der kleineren Unternehmen und Institutionen.

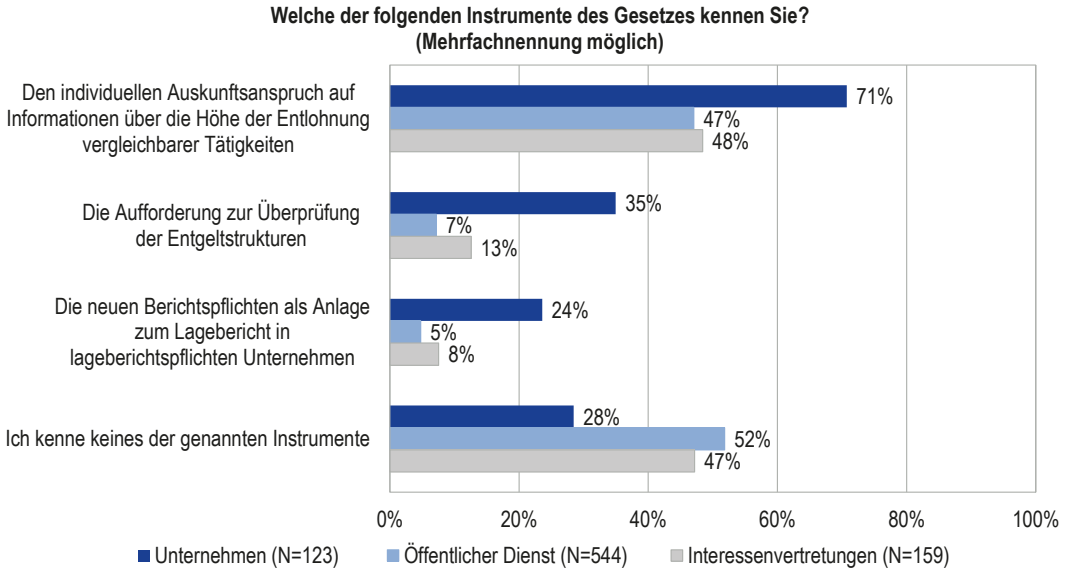


Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten

Abbildung 49: Bekanntheit des Entgeltgleichheitsgebotes sowie des Entgelttransparenzgesetzes in Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten

Befragt nach den Instrumenten des Entgelttransparenzgesetzes gab mehr als die Hälfte der befragten Personen der Einrichtungen des öffentlichen Dienstes mit 200 oder weniger Beschäftigten (52 Prozent) an, keines der Instrumente zu kennen. Bei Interessenvertretungen in Unternehmen und Einrichtungen mit dieser Beschäftigtenzahl machten diese Angabe 47 Prozent, in den kleinen Unternehmen 28 Prozent der befragten Personen (vgl. Abbildung 50).

Am bekanntesten, genauso wie in der Gruppe der Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten, ist in allen drei befragten Gruppen der individuelle Auskunftsanspruch auf Informationen über die Höhe der Entlohnung bei vergleichbaren Tätigkeiten. Rund 71 Prozent der befragten Personen aus Unternehmen, denen das Entgelttransparenzgesetz bekannt ist, kennen jene Maßnahme, das sind 24 Prozent mehr, als es mit 47 Prozent im öffentlichen Dienst der Fall ist.

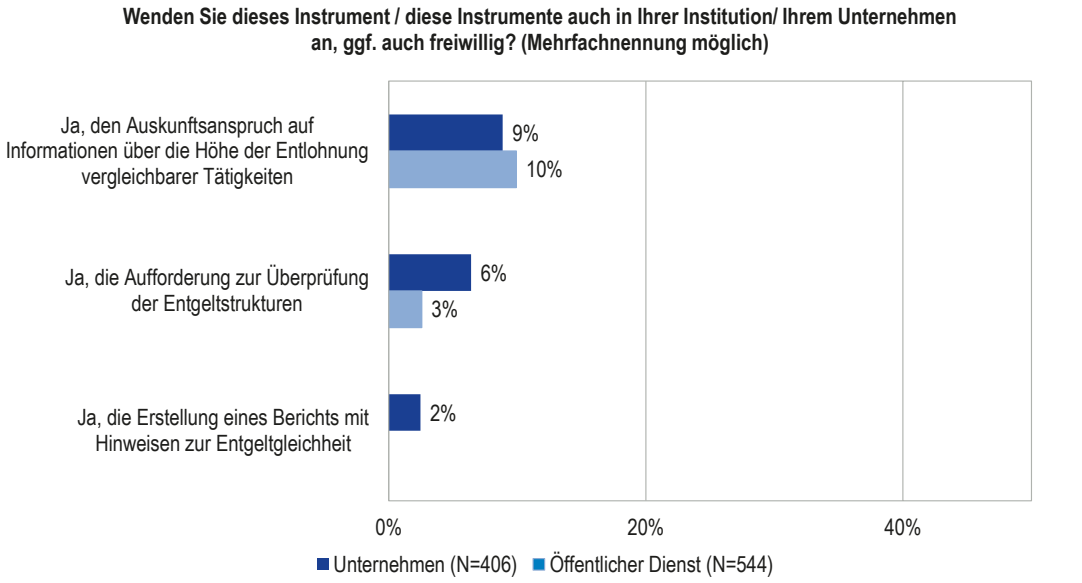


Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten

Abbildung 50: Kenntnis über die gesetzlichen Instrumente in Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten

Ein ähnliches Bild zeichnet sich auch in Bezug auf die anderen Instrumente des Gesetzes. So sind die Aufforderung zur Überprüfung der Entgeltstrukturen und die neuen Berichtspflichten als Anlage zum Lagebericht in Unternehmen (35 Prozent bzw. 24 Prozent) deutlich bekannter als im öffentlichen Dienst (7 Prozent bzw. 5 Prozent) und bei den Interessenvertretungen (13 Prozent bzw. 8 Prozent).

Interessant ist es, dass in Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigen die Gesetzesinstrumente teils freiwillig und ohne gesetzliche Verpflichtung angewandt werden. Den Angaben der Befragten in dieser Unternehmensgröße zufolge kommen dem Auskunftsanspruch auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeit bereits heute 9. bzw. 10 Prozent nach, wie die befragten Vertretungen des öffentlichen Dienstes und der Unternehmen bestätigten. Mit jeweils 6 Prozent (Unternehmen) und 3 Prozent (öffentlicher Dienst) wird auch der Aufforderung zur Überprüfung der Entgeltstrukturen nachgegangen, ohne dass eine verpflichtende Grundlage hierzu bestünde. Ebenso freiwillig setzt sich ein kleiner Prozentsatz der befragten Unternehmen nach eigenen Angaben mit der Ausarbeitung eines Berichtes mit Hinweisen zur Entgeltgleichheit auseinander (vgl. Abbildung 51).



Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten

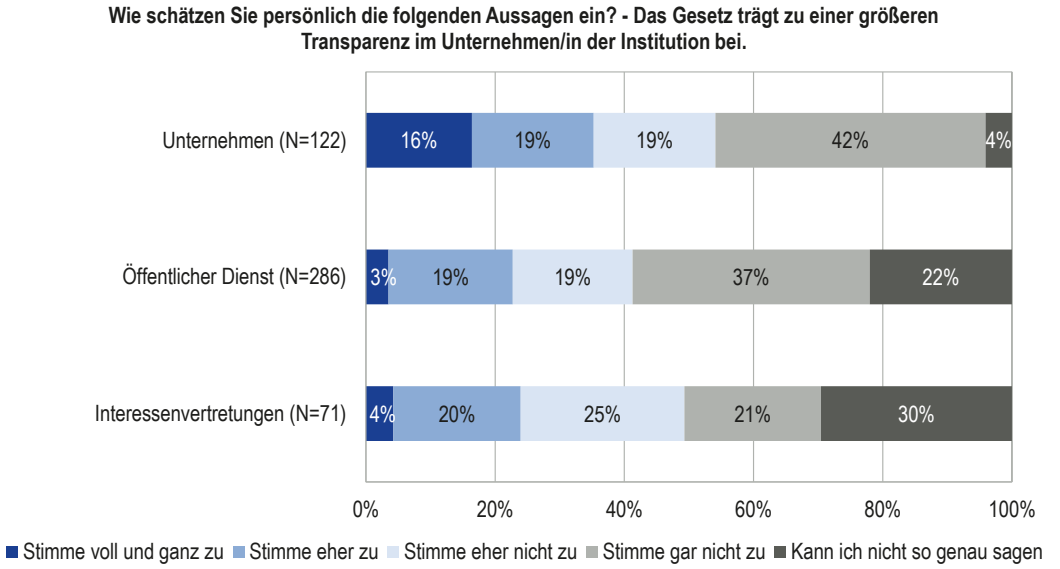
Abbildung 51: Freiwillige Anwendung der Instrumente in Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten

Im Rahmen der durchgeführten Fallstudien gaben einige der befragten größeren Unternehmen mit rechtlich eigenständigen Tochtergesellschaft an, dass das Entgelttransparenzgesetz im Gesamtkonzern einheitlich umzusetzen sei, auch wenn es auf rechtlicher Basis keine gesetzliche Verpflichtung dazu gebe. Im Hinblick auf den Auskunftsanspruch wird so beispielsweise der konzerneigene Auskunftsprozess auch in Tochtergesellschaften oder Unterbetrieben umgesetzt, die eigentlich nicht unter die gesetzliche Verpflichtung fallen. Die Überprüfung der Entgeltstrukturen erfolge für das gesamte Unternehmen einheitlich, sodass auch Töchter und Betriebe unterhalb der Aufforderungsschwelle mitbetrachtet würden. Der Lagebericht inklusiver einer Anlange nach EntgTranspG werde ebenfalls von einigen Konzernen gesamthaft, auch mit Blick auf Tochtergesellschaften und kleinere Inhouse-Betriebe, veröffentlicht.

Auch 5 Prozent der befragten Interessenvertretungen in Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten der WSI-Befragung geben an, dass seit Inkrafttreten des Gesetzes schon einmal Beschäftigte mit einem Auskunftsverlangen an die Interessenvertretungen herangetreten seien. Vor dem Hintergrund, dass die Datenerhebung der WSI-Befragung zum großen Teil bereits im ersten Quartal 2018 erfolgte, ist die Diskrepanz zwischen den Ergebnisse dieser Befragung und den Angaben der Unternehmen in der für diesen Bericht durchgeführten Befragung, die im dritten Quartal des selben Jahres stattfand, durchaus erklärbar. [266]

Einen größeren Unterschied gibt es im Hinblick auf die Überprüfung von Entgeltstrukturen. In der WSI-Befragung geben hier 31 Prozent der Antwortenden in Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten an, dass arbeitgeberseitig in den vergangenen zwei Jahren eine Überprüfung der Entgelte von Frauen und Männern auf Ungleichheit erfolgt sei.[267] Dass dieser Wert um ein fünffaches höher liegt als in der hier durchgeführten Unternehmensbefragung, lässt sich möglicherweise dadurch erklären, dass in der Unternehmensbefragung konkret eine Überprüfung der Entgelte als Folge des Gesetzes abgefragt wurde.

Mit Blick auf die Wahrnehmung der erzielten Wirkungen des Gesetzes zeigt Abbildung 52 besonders deutlich, dass die Mehrheit der Befragten aus den Unternehmen (42 Prozent) und dem öffentlichen Dienst (37 Prozent), die das Gesetz kennen, glauben, dass das Gesetz nicht zu einer gesteigerten Transparenz beiträgt.



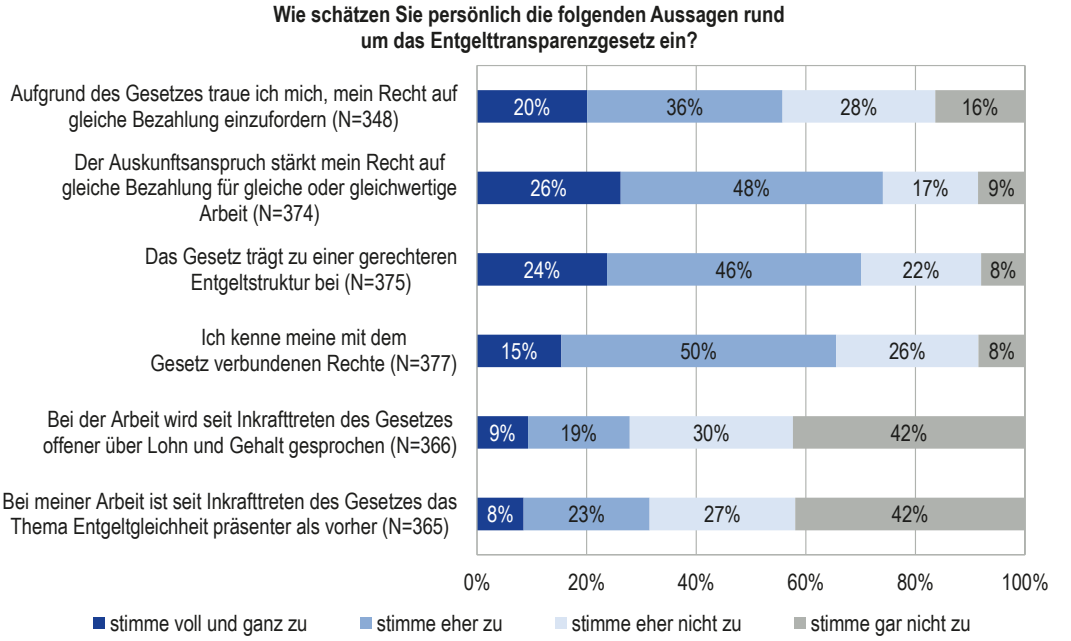
Quelle: Befragungen Kienbaum 2018. Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten

Abbildung 52: Einschätzung zur Wirkung des Gesetzes von Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten

[266] Baumann, Helge, Klenner, Christina & Schmidt, Tanja (2019): Entgeltgleichheit von Frauen und Männern: Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018, S. 7f..
[267] Ebd., S. 11.

Dass dies der Fall sei, empfinden hingegen 16 Prozent der Befragten aus den Unternehmen und 4 Prozent der Interessenvertretungen, die niedrigste Zustimmung erfährt das Gesetz hingegen mit 3 Prozent durch den öffentlichen Dienst. Auffallend ist, dass rund 30 Prozent der Befragten aus den Interessensvertretungen und 22 Prozent der Befragten aus dem öffentlichen Dienst keine abschließende Antwort geben können, ob das Gesetz zu einer größeren Transparenz beitragen konnte.

Die Beschäftigten, die die Instrumente und das Gesetz kennen, wurden abschließend ebenfalls darum gebeten, einzelne Aussagen zu möglichen Wirkungen des Gesetzes zu beantworten. Abbildung 53 verdeutlicht, dass die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten sich in ihren Rechten durch das Gesetz durchaus gestärkt füllt. So stimmen ca. 60 Prozent der Personen, die diese Frage beantwortet haben, zu, dass das Gesetz zur gerechteren Entgeltstruktur beiträgt und ihre Rechte stärkt.



Befragungen Kienbaum 2018. Beschäftigtenbefragung mit weniger als 200 Beschäftigten

Abbildung 53: Einschätzung zum Gesetz aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten

6.3. ERKENNTNISSE IM GESAMTKONTEXT

Auf Basis der durchgeführten Datenerhebungen lassen sich folgende Schlussfolgerungen für die Gruppe von Unternehmen und Organisationen mit weniger als 200 Beschäftigten ziehen:

- Ein Vergleich der Ergebnisse mit der Gruppe von Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten lässt erkennen, dass das Thema in dieser zweiten Gruppe weiter vorangeschritten ist und sich bereits in der aktiven Umsetzungsphase befindet.
- Mit Blick auf die Relevanz und Bedeutung des Themas der Entgeltgleichheit lässt sich zusammenfassen, dass Entgeltgleichheit auch für Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten derzeit noch eine untergeordnete Rolle spielt, von den verschiedenen Akteuren aber als an Bedeutung zunehmend beschrieben wird. Das Thema Entgeltgleichheit wird von ca. einem Drittel der Unternehmen als relevant wahrgenommen. Eine zukünftige Steigerung der Relevanz des Themas ist zu erwarten. Neben der Anwendung von Tarifverträgen sowie der gefühlt fehlenden Existenz von Entgeltungleichheit innerhalb der eigenen Organisation, trägt vor allem die Sensibilität des Themas dazu bei, dass eine offene Diskussion nicht stattfindet.
- Nur in jedem zehnten Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten werden Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit umgesetzt. Dabei handelt es sich vor allem um allgemeine Maßnahmen, wie z.B. die Anpassungen von Entgeltregelungen oder Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen.
- Das Entgeltgleichheitsgebot ist auch in Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigten bekannter als das Entgelttransparenzgesetz. Institutionen des öffentlichen Dienstes sind grundsätzlich über beide Aspekte besser informiert.
- Eine Auseinandersetzung mit dem Gesetz erfolgte bei ca. 44 Prozent der befragten Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten. Eine fehlende Vorbereitung auf das Gesetz wird vor allem mit der bereits erfolgten Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen begründet und nicht mit fehlenden rechtlichen Konsequenzen.
- Am bekanntesten, genauso wie in der Gruppe der Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten, ist in allen drei befragten Gruppen der individuelle Auskunftsanspruch auf Informationen über die Höhe der Entlohnung bei vergleichbaren Tätigkeiten.
- Interessant ist es, dass dieser sowie die weiteren Gesetzesinstrumente in Institutionen mit weniger als 200 Beschäftigen teils freiwillig und ohne gesetzliche Verpflichtung angewandt werden.
- Die Mehrheit der Befragten auf Arbeitgeberseite aus den Unternehmen und dem öffentlichen Dienst mit weniger als 200 Beschäftigten vertreten die Auffassung, dass das Gesetz nicht zu einer erhöhten Transparenz bzw. Entgeltgleichheit führe. Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten fühlt sich dagegen in ihren Rechten durch das Gesetz gestärkt.

7. DISKUSSION DER ERGEBNISSE UND EMPFEHLUNGEN

Aus den Ergebnissen der verschiedenen Auswertungen lassen sich insbesondere folgende Empfehlungen zur Anpassung des Gesetzes einerseits und/oder Ergreifung untergesetzlicher Maßnahmen andererseits ableiten.

7.1. MÖGLICHE ANPASSUNGEN DES GESETZES

Allgemeine Bestimmungen

Präzisierung der Kriterien zur Feststellung von „gleicher" und „gleichwertiger" Arbeit/ des Tätigkeitsbegriffs

Die Definition von gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit sowie die Zusammenstellung der Vergleichsgruppen stellen die größten Fragestellungen für alle Befragungsgruppen dar.[268] Nicht nur aus den Reihen der befragten Unternehmen, sondern auch in der juristischen Fachliteratur werden verbleibende Unklarheiten der gesetzlichen Definition des § 4 Abs. 1 bis 3 EntgTranspG bemängelt. Entsprechend der Empfehlung der EU-Kommission, dass die Mitgliedstaaten den Begriff der „gleichwertigen Arbeit" präzisieren sollen,[269] wäre vor diesem Hintergrund zu erwägen, die in den Allgemeinen Bestimmungen des Entgelttransparenzgesetzes geregelte gesetzliche Definition der gleichwertigen Arbeit weiter zu präzisieren oder zumindest ein Verfahren zur Bestimmung von Gleichwertigkeit zu regeln.

Daneben könnte eine gesetzliche Definition des Tätigkeitsbegriffs zu mehr Klarheit für die Rechtsanwender führen, was insbesondere die Handhabung des individuellen Auskunftsanspruchs vereinfachen würde.

Überprüfung der Angemessenheitsvermutung für tarifvertragliche Entgeltregelungen und der Definition des tarifgebundenen/-anwendenden Arbeitgebers

Die Rechtsanalyse hat ergeben, dass die sachliche Begründung für die Privilegierung tariflicher Regelungen nach § 4 Abs. 5 EntgTranspG in Frage gestellt wird, was zum Anlass einer Überprüfung der aktuellen Regelung genommen werden könnte. Jedenfalls wäre es angesichts der in der Rechtsanalyse dargestellten Unklarheiten, die sich sowohl in Bezug auf die im Auskunftsverfahren einzuhaltenden Vorgaben als auch auf den Turnus der Berichtspflicht auswirken, angezeigt, über eine Konkretisierung der Regelungen zur Definition des tarifgebundenen und des tarifanwendenden Arbeitgebers nachzudenken.

[268] Vgl. Kapitel 5.2, insbesondere Abbildung 31: Unklarheiten bezüglich der Umsetzung des Auskunftsanspruches in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten.
[269] Vgl. Empfehlung der EU-Kommission v. 07.03.2014, C(2014) 1405 final, Ziff. 10.

Individueller Auskunftsanspruch

Überprüfung der zentralen Rolle des individuellen Auskunftsanspruchs

Nach der aktuellen Ausgestaltung des Entgelttransparenzgesetzes stellt der individuelle Auskunftsanspruch das zentrale Instrument zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes dar.

Bislang hat nur ein geringer Anteil der im Rahmen dieser Evaluation befragten Beschäftigten von dem Auskunftsanspruch Gebrauch gemacht[270]. Dies scheint auf den ersten Blick die im Rahmen der Rechtsanalyse dargestellte grundsätzliche Kritik an der bisherigen Ausgestaltung des Auskunftsanspruchs sowie an der Auswahl des individuellen Auskunftsanspruchs als das zentrale Instrument zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit zu stützen.[271] Auch die Tatsache, dass immerhin 16 Prozent der befragten Beschäftigten deshalb keinen Gebrauch von ihrem individuellen Auskunftsanspruch machen würden, weil sie negative Konsequenzen für das Verhältnis zu ihrem Arbeitgeber vermeiden möchten[272], könnte dafür sprechen, dass ein individuell geltend zu machendes Recht zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit nicht optimal geeignet ist. Der internationale Vergleich zeigt, dass in den anderen EU-Mitgliedstaaten anstatt auf die Verfolgung individueller Auskunftsansprüche z.T. stärker auf Maßnahmen gesetzt wird, welche die Entgeltstrukturen und die Vergütungspolitik innerhalb der Unternehmen als Ganzes in den Blick nehmen.

Allerdings ist nicht auszuschließen, dass die niedrigen Werte hinsichtlich der Nutzung des Auskunftsanspruchs auch lediglich auf den kurzen Geltungszeitraum[273] sowie die bislang mangelnde Bekanntheit des Gesetzes und des Auskunftsanspruchs im Besonderen zurückzuführen sind. Auch der Umstand, dass viele Institutionen (immerhin 79 Prozent in der Privatwirtschaft, 66 Prozent im öffentlichen Dienst[274]) sich auf den Auskunftsanspruch vorbereitet haben, könnte zum gegenwärtigen Zeitpunkt anstatt für einen generellen Systemwechsel (z.B. Stärkung kollektiver Verfahren gegenüber dem individuellen Instrument des Auskunftsanspruchs) für die Optimierung des bestehenden Auskunftsanspruchs durch Vereinfachung und Wirkungsverbesserung sprechen.

Vereinfachung des Auskunftsverfahrens

Begrenzung des Entgeltbegriffs

In der Befragung haben 21 Prozent der Unternehmen und 32 Prozent der Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten, für die Unklarheiten im Rahmen des individuellen Auskunftsanspruchs bestehen, angegeben, dass diese sich auf die Entgeltbestandteile beziehen.[275] Sowohl von einigen der im Rahmen der Fallstudien befragten Unternehmen als auch in der juristischen Literatur ist die Forderung erhoben worden, den Entgeltbegriff des Entgelttransparenzgesetzes für die Zwecke des individuellen Auskunftsanspruchs

[270] Vgl. Abbildung 29: Auskunftsanfragen aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten.
[271] Anzumerken ist jedoch, dass der Gesetzgeber ausweislich der Gesetzesbegründung damit gerechnet hat, dass nur 1 Prozent der Beschäftigten von dem Auskunftsanspruch Gebrauch machen würde, vgl. BT-Drs. 18/11133, S. 30 f.
[272] Vgl. Abbildung 33: Gründe für fehlendes Interesse ans Auskunftsanfragen aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten.
[273] Das EntgTranspG selbst ist zwar bereits am 06.07.2017 in Kraft getreten, der Auskunftsanspruch gemäß §§ 10 ff. EntgTranspG kann gemäß § 25 Abs.1 EntgTranspG jedoch erst seit dem 06.01.2018 geltend gemacht werden.
[274] Vgl. Abbildung 20: Vorbereitung auf das Gesetz in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten.
[275] Vgl. Abbildung 31: Unklarheiten bezüglich der Umsetzung des Auskunftsanspruches in Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten.

gegenüber dem weiten Entgeltbegriff, wie er durch die Rechtsprechung des EuGH geprägt wurde, einzugrenzen. Die Einbeziehung von sämtlichen geldwerten Leistungen, auch solcher, die regelmäßig nicht auf der Entgeltabrechnung der Beschäftigten auftauchen, führt zu einer (teils erheblichen) Erhöhung der Komplexität der Auskunft. Zahlreiche Unternehmen betonten so auch in den Fallstudien, dass die Zusammenstellung und Auswertung aller Entgeltbestandteile den größten Vorbereitungsaufwand verursacht. Die teilnehmenden Unternehmen merken zusätzlich an, dass der Medianlohn, der den Beschäftigten im Rahmen des Auskunftsersuchens dargelegt werde, aufgrund der teilweise zahlreichen Entgeltbestandteile, die nicht regelmäßig auf der Lohnabrechnung auftauchen, für Verwirrung sorge und nicht ohne Weiteres verstanden werden könne.[276]

Anpassung der Privilegierung für tarifgebundene/-anwendende Arbeitgeber im Auskunftsverfahren

Die Rechtsanalyse hat ergeben, dass erhebliche Rechtsunsicherheit bezüglich der Reichweite der Privilegierung tarifgebundener/-anwendender Arbeitgeber im Auskunftsverfahren bestehen. Es wäre daher eine systematisch klarere Regelung dazu in Betracht zu ziehen, welche Regelungen nur für tarifgebundene/-anwendende Arbeitgeber, welche nur für nicht tarifgebundene/-anwendende Arbeitgeber und welche für alle Arbeitgeber gelten.

Die Fallstudien haben zudem gezeigt, dass die vom Gesetzgeber als Erleichterung für tarifgebundene/-anwendende Arbeitgeber eingeführte Regelung, dass das Vergleichsentgelt als statistischer Median des Entgelts der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts anzugeben ist, die in die gleiche Entgelt-/Besoldungsgruppe wie der Anfragende eingruppiert sind, in der Praxis von Arbeitgebern nicht immer als Erleichterung wahrgenommen wird. Die befragten Unternehmen heben dabei auch hervor, dass in vielen Fällen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwar in der gleichen Entgelt-/Besoldungsgruppe eingruppiert seien, aber grundsätzlich verschiedene Tätigkeiten ausführen, sodass auch die Vergleichbarkeit der Beschäftigten innerhalb der gleichen Vergleichsgruppe zu hinterfragen sei.[277]

Zuweisung der Verantwortlichkeit für die Auskunftserteilung an den Arbeitgeber

Die Regelung im Entgelttransparenzgesetz zum Adressaten des Auskunftsverlangens wird in der rechtlichen Literatur als kompliziert und aus verschiedenen Gründen verfehlt angesehen. Rechtliche Komplikationen und Aufwand würden sich durch eine generelle Zuständigkeit des Arbeitgebers für die Beantwortung des Auskunftsverlangens vermindern.

Rechtssicherheit für die Praxis würde zudem eine klarere Regelung zum Umfang der Einsichts- und Informationsrechte des Betriebsrats schaffen. Diese Frage stellt sich auch noch, wenn der Arbeitgeber für die Auskunftserteilung zuständig ist, sofern dem Betriebsrat ein Kontrollrecht eingeräumt ist.

[276] Vgl. Kapitel 8, beispielsweise „Lufthansa" (Kapitel 8.4) oder „Continental" (Kapitel 8.3).
[277] Vgl. Kapitel 8, beispielsweise „Lufthansa" (Kapitel 8.4).

Erhöhung der Aussagekraft der Auskunft durch Erweiterung der zu gewährenden Informationen

In der juristischen Literatur wird ein wesentlicher Mangel des individuellen Auskunftsanspruchs darin gesehen, dass die Angabe des Medians des Bruttoverdienstes der anderen Geschlechtsgruppe als der der anfragenden Person keine Aussage bezüglich einer Diskriminierung ermögliche. Auf diesen Umstand könnte es u.a. zurückzuführen sein, dass 33 Prozent der befragten Arbeitnehmer, die keinen Auskunftsanspruch geltend machen wollen, dies mit der fehlenden Erwartung einer Veränderung für sich begründen.[278]

Die Aussagekraft der Auskunft könnte durch eine Erweiterung der mit der Auskunft zu gewährenden Informationen über das Vergleichsentgelt verbessert werden.

Zudem wäre zu prüfen, ob die Beschränkung der Auskunft auf den Betrieb nach § 12 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG anstelle eines Bezugs auf das Unternehmen sachgerecht ist. Würde die Zuständigkeit für die Auskunftserteilung dem Arbeitgeber zugewiesen, wäre ein Gleichlauf mit der Reichweite des Auskunftsanspruchs ein weiteres Argument für diese Erweiterung. Zu überprüfen wäre in diesem Zusammenhang auch die Beschränkung der Auskunft auf „dieselbe Region", die in der Praxis zu diversen Unsicherheiten geführt hat.

Klare Regelung zu den Rechtsfolgen

Die bei der Befragung der Beschäftigten vorgefundenen Ergebnisse können ggf. auch darauf zurückzuführen sein, dass das Entgelttransparenzgesetz keine klare Regelung enthält, welche Rechte aus den mit den der Auskunft erfragten Informationen überhaupt abgeleitet werden können bzw. welche Folgen eine nicht, unvollständig oder fehlerhaft erteilte Auskunft nach sich zieht. Das Entgelttransparenzgesetz selbst enthält zu diesem Fragenkomplex in § 15 Abs. 5 lediglich eine einzige Regelung, bei der jedoch unklar ist, wie die Vorschrift im Einzelnen auszulegen ist.

Beseitigung von Unklarheiten im Rahmen der Beweislastregelung des § 15 Abs. 5 EntgTranspG

Die Rechtsanalyse hat ergeben, dass die Beweislastregelung gemäß § 15 Abs. 5 EntgTranspG sowohl hinsichtlich ihrer Voraussetzungen als auch hinsichtlich ihrer Reichweite in den Rechtsfolgen erhebliche Unklarheiten aufweist. Insofern bieten sich an dieser Stelle Klarstellungen an.

Klarstellung des Verhältnisses zu Vorschriften des AGG

Auch das Verhältnis der Rechtsvorschriften des Entgelttransparenzgesetzes zu denen des AGG ist wie in der Rechtsanalyse dargestellt in mehreren Punkten unklar. Dies gilt insbesondere für die Rechtsfolgen, die sich aus einer Verletzung des in § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG normierten Entgeltgleichheitsgebots ergeben, sowie das Verhältnis zu § 22 AGG. Insoweit erscheint eine gesetzliche Klarstellung ratsam.

[278] Vgl. Abbildung 33: Gründe für fehlendes Interesse ans Auskunftsanfragen aus Sicht der Beschäftigten, Institutionen mit mehr als 200 Beschäftigten.

Betriebliches Prüfverfahren

Verbindlichkeit des betrieblichen Prüfverfahrens / Anreizsystem

45 Prozent der befragten Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten und 43 Prozent der Unternehmen mit zwischen 201 und 500 Beschäftigten gaben an, seit Inkrafttreten des EntgTranspG eine Überprüfung der Entgeltstrukturen vorgenommen zu haben und weitere 7 Prozent planen eine solche. 70 Prozent der Unternehmen geben allerdings an, das Gesetz sei nicht die Motivation für die Durchführung bzw. Planung dieser Prüfung gewesen[279]. Dies bestätigt sich auch in den Fallstudien, in denen insbesondere große Unternehmen angaben, dass sie ihre Entgeltsystematik regelmäßig überprüfen und dabei unter anderem auch geschlechtsspezifische Vergütung analysieren.[280] Eine Mitteilung der Ergebnisse an die Beschäftigten erfolgte zumeist (61 Prozent) nicht, andererseits wurde der Betriebsrat in vielen Fällen eingebunden (78 Prozent).[281] Sofern ungeachtet dieser Zahlen eine Erhöhung der Anwendung des gesetzlich angelegten betrieblichen Prüfverfahrens erreicht werden soll, wäre dies zum einen durch eine Verpflichtung der Arbeitgeber anstelle einer bloßen Aufforderung erreichbar. Weniger eingriffsintensiv wäre die Einführung gesetzlicher Privilegierungen als Anreiz für die (weiterhin freiwillige) Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens. Ein solcher Anreiz könnte z.B. darin bestehen, nach Durchführung des Prüfverfahrens den Arbeitgeber für eine bestimmte Frist von der Pflicht zur Beantwortung von Auskunftsverlangen zu befreien[282].

Berichtspflichten für Arbeitgeber

Sanktionen bei Verletzung der Berichtspflicht

Lediglich 44 Prozent der befragten lageberichtspflichtigen Unternehmen haben angegeben, im Befragungszeitraum bereits einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit gemäß den §§ 21 f. EntgTranspG erstellt zu haben.[283] 16 Prozent der befragten lageberichtspflichtigen Unternehmen gaben sogar an, gar nicht berichten zu wollen. [284] Im Rahmen einer durchgeführten Stichprobe unter 70 berichtspflichtigen Unternehmen zeigte sich zudem, dass gerade einmal 16 Unternehmen (= 22,8 Prozent) ihrem Lagebericht einen Bericht gemäß § 21 EntgTranspG beigefügt haben. Unter den dreißig im DAX geführten Unternehmen hatten immerhin sechs Unternehmen keinen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellt. [285]

Die dargelegten Zahlen zeigen, dass viele Unternehmen ihrer Verpflichtung zur Erstellung eines Berichts gemäß § 21 EntgTranspG bislang nicht nachkommen. Bemerkenswert ist, dass alle Unternehmen, die einen solchen Bericht zumindest erstellt haben, auch Angaben zu den nach § 21 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 sowie Abs. 2 geforderten Informationen gemacht haben – wenn auch der Umfang der Berichte teils stark

[279] Vgl. Kapitel 5.2.
[280] Vgl. Kapitel 8.
[281] Vgl. Kapitel 5.2.
[282] Abzuwarten bleibt, ob die Prüfung der EU-Kommission nach dem Aktionsplan der EU 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, BR-Drs. 715/17, S. 5, zu einer verbindlichen Einführung eines Auskunftsanspruchs von Arbeitnehmern führt. Dann wäre die Unionsrechtskonformität eines solchen Anspruchsausschluss u.U. fraglich.
[283] Zu beachten ist, dass die Befragungen bereits Mitte des Jahres 2018 durchgeführt wurden, sodass jedenfalls solche Unternehmen, deren Geschäftsjahr mit dem Kalenderjahr übereinstimmt, noch bis zum 31.12.2018 Zeit hatten, einen entsprechenden Bericht als Anhang des Lageberichts zu veröffentlichen.
[284] Vgl. Kapitel 5.2.
[285] Vgl. Kapitel 5.2.

differiert.[286] Eine Begründung nach § 21 Abs. 1 Satz 2 EntgTranspG hat hingegen keines der lageberichtspflichtigen Unternehmen abgegeben.

Die vorgefunden Ergebnisse legen nahe, nochmals über die Rechtsfolgen im Falle der Verletzung der Berichtspflicht nachzudenken.

Beseitigung von Unklarheiten zum Anwendungsbereich der §§ 21f. EntgTranspG

Auch etwaige Unklarheiten im Hinblick auf den Anwendungsbereich könnten ein Grund dafür sein, dass bislang nicht alle Unternehmen einen Bericht nach den §§ 21 f. EntgTranspG erstellt haben. Insofern bieten sich hier Klarstellungen an.

Konkretisierung der Anforderungen an den Berichtsinhalt und Erhöhung der Aussagekraft

Ein nicht geringer Teil der befragten Unternehmen und der Unternehmen, die sich an den Fallstudien beteiligten, kritisierte, dass nicht klar sei, welche Maßnahmen gemäß § 21 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 EntgTranspG von ihnen im Bericht darzustellen seien. Der Gesetzeswortlaut sei sehr weit gefasst und auch die Gesetzesbegründung verhalte sich hierzu – im Gegensatz noch zum Referentenentwurf vom 09.12.2015[287] – sehr zurückhaltend.[288]

Erwägenswert wäre es daher, die gesetzlichen Vorgaben in § 21 Abs. 1 EntgTranspG zu präzisieren und konkrete Maßnahmen zu benennen, zu denen von den Unternehmen in jedem Fall Stellung genommen werden muss. Dies dürfte auch zu einer höheren Vergleichbarkeit der jeweiligen Berichte beitragen. Schon jetzt heißt es in der Gesetzesbegründung zur Berichtspflicht nach § 21 EntgTranspG: „Verbindliche und vergleichbare Berichtsstandards helfen dabei."[289] Darüber hinaus könnte eine Erstreckung der Berichtspflicht auf weitere statistische Angaben, die sich auf Entgeltungleichheit im Unternehmen beziehen, in Betracht gezogen werden.

Absenkung des Schwellenwerts von 500 Beschäftigten

Der Geltungsbereich der Berichtspflicht könnte durch eine Absenkung des Schwellenwertes von in der Regel mehr als 500 Beschäftigten erweitert werden. Eine Orientierung kann dafür u.a. die Empfehlung der EU-Kommission von 50 Beschäftigten bieten.

[286] Vgl. Kapitel 5.2.
[287] Referentenentwurf des BMFSFJ für ein Entgeltgleichheitsgesetz vom 09.12.2015, S. 66 f.
[288] Ausführlich vgl. Kapitel 5.2 und 8.
[289] BT-Drs. 18/11133, S. 72.

Erhöhung der Empfängerreichweite

Eine denkbare gesetzgeberische Maßnahme zur Erhöhung der Sichtbarkeit des Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit bestünde in der Einführung einer Veröffentlichungspflicht auf der Unternehmenswebsite. Um eine größere Reichweite zumindest innerhalb des Betriebes zu erreichen, wäre überdies zu erwägen, den Bericht im Betrieb auszuhängen, im unternehmensinternen Intranet zu veröffentlichen oder ihn dem schriftlichen Bericht nach § 110 Abs. 1 BetrVG oder einem anderen an die Beschäftigten gerichteten schriftlichen Bericht beizufügen.

7.2. MÖGLICHE UNTERGESETZLICHE MAßNAHMEN

Erhöhung der Bekanntheit des Gesetzes insgesamt

Die Befragungsergebnisse zur Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes, insbesondere bei den Beschäftigten, legen nahe, über kommunikative Maßnahmen nachzudenken, die die Bekanntheit des Gesetzes und der darin vorgesehenen Instrumente steigern, da anderenfalls dessen Instrumente keine Wirkung entfalten können. In den Blick zu nehmen wären aber auch die bisher nur unzureichend informierten Betriebsräte: Nur 66 Prozent der befragten Interessenvertretungen gaben an, dass ihnen das Entgelttransparenzgesetz bekannt sei.

Maßnahmen zur Stärkung des individuellen Auskunftsanspruches

Wie bereits im Rahmen der Handlungsempfehlungen zur Anpassung des im EntgTranspG geregelten Auskunftsanspruchs dargelegt, besteht bei der gegenwärtigen Ausgestaltung des Auskunftsverfahrens nach §§ 10 ff. EntgTranspG noch Rechtsunsicherheit. Deswegen könnte die Inanspruchnahme des Auskunftsanspruchs durch die Beschäftigten gestärkt werden, indem diese (noch) besser über ihre Rechte und die formalen Anforderungen an ein Auskunftsverlangen informiert werden. Das BMFSFJ hat bereits Leitfäden für die verschiedenen Akteursgruppen, insbesondere für die Beschäftigten, sowie ein Muster-Anfrageformular herausgegeben, wobei diese Materialien über das Internet für die meisten Beschäftigten leicht zugänglich sind. Eine Maßnahme könnte noch darin liegen, eine breitere Kenntnis der Beschäftigten vom Vorhandensein dieser Hilfsmittel zu fördern. Über eine Kontaktstelle für Unternehmen sowie im Rahmen von Unternehmensgesprächen könnten Arbeitgeber über ihre Pflichten nach dem Entgelttransparenzgesetz gezielt informiert und unterstützt werden. Interessenvertretungen könnten schließlich auch in Workshops und mit Hilfe spezieller Materialen verstärkt für die Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes gewonnen werden. Entsprechend der Vorgaben des aktuellen Koalitionsvertrages[290] könnten bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gezielte Beratungs- und Unterstützungsangebote geschaffen werden.

[290] CDU, CSU und SPD (2018): Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Berlin, S. 24.

Maßnahmen zur Stärkung des betrieblichen Prüfverfahrens

Des Weiteren kommen auch untergesetzliche Maßnahmen in Betracht, die die Relevanz des betrieblichen Prüfverfahrens nach den §§ 17ff. EntgTranspG erhöhen könnten. Neben Maßnahmen zur Steigerung der Bekanntheit der gesetzlichen Aufforderung zur Durchführung eines solchen Prüfverfahrens käme insbesondere in Betracht, das Angebot an betrieblichen Prüfverfahren transparenter und bekannter zu machen[291]. Dazu könnte das im Koalitionsvertrag[292] vorgesehene Angebot zertifizierter Prüfverfahren beitragen. In einem nächsten Schritt könnte die Durchführung entsprechender Prüfverfahren mit staatlichen Fördermitteln unterstützt werden. Ausgehend davon, dass Unternehmen sich bei einer entsprechenden Prüfung häufig der Unterstützung durch externe Dienstleister bedienen, könnte auf diese Weise die wirtschaftliche Hürde für die Einleitung eines Prüfverfahrens abgesenkt werden.[293] Ein möglicher Anreiz zur Durchführung eines (staatlich zertifizierten) betrieblichen Prüfverfahrens könnte überdies die Verleihung eines staatlichen „Equal Pay"-Zertifikats sein. In Island etwa erhalten Unternehmen, die ein zertifiziertes Entgelt-Audit durchführen, vom Centre for Gender Equality ein „Equal Pay Symbol", das sie zu Werbezwecken verwenden dürfen, und werden in ein über die Internetseite geführtes staatliches Register aufgenommen.[294]

Des Weiteren könnte die Gestaltung einer Vorlage für den Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit nach den §§ 21ff. EntgTranspG das betriebliche Prüfverfahren stärker in den Fokus der berichtspflichtigen Unternehmen rücken (dazu nächster Punkt).

Stärkung des Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Zur Stärkung des Instruments der Berichtspflicht nach den §§ 21f. EntgTranspG könnte das BMFSFJ für die berichtspflichtigen Unternehmen eine Berichtsvorlage zur Verfügung stellen. Im Rahmen der Fallstudien haben die befragten Unternehmen zum Teil die Offenheit des Gesetzes hinsichtlich Qualität und Quantität der Berichtsinhalte als herausfordernd beschrieben und den Wunsch nach einer entsprechenden Hilfestellung geäußert. Neben der Erhöhung der „Berichts-Compliance" der Unternehmen könnte eine entsprechende Vorlage weitere Vorteile bieten: Zum einen wird damit ein Standard hinsichtlich Inhalt und Form des Berichtes gesetzt, so dass die Vergleichbarkeit der Angaben verbessert wird. Zum anderen bietet eine solche Vorlage die Möglichkeit, einen untergesetzlichen „comply or explain"-Ansatz hinsichtlich des betrieblichen Prüfverfahrens einzufügen.

So könnte die Vorlage vorsehen, dass entweder das vom berichtenden Unternehmen angewandte betriebliche Prüfverfahren dargestellt wird oder – falls keines durchgeführt wurde – die Gründe hierfür zu erläu-

---

[291] 37 Prozent der befragten Unternehmen und 18 Prozent der befragten Institutionen des öffentlichen Dienstes sehen fehlende Informationen und Klarheit über existierende Prüfverfahren als Hindernis zur Durchführung einer Überprüfung von Entgeltstrukturen an, vgl. Abbildung 38: Hemmnisse für die Überprüfung von Entgeltstrukturen.

[292] CDU, CSU und SPD (2018): Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Berlin, S. 24.

[293] Zudem haben 50 Prozent der befragten Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten das Absehen von der Durchführung eines Prüfverfahrens mit fehlenden Ressourcen begründen, vgl. Abbildung 38: Hemmnisse für die Überprüfung von Entgeltstrukturen.

[294] Art. 19 Sub. 6, 7 Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men No. 10/2008 (englischsprachige Fassung, abrufbar unter: https://www.government.is/Publications/Legislation/Lex/?newsid=8900031c-fbd6-11e7-9423-005056bc4d74)

tern sind. Auf diese Weise könnte bei den berichtspflichtigen Unternehmen ein erhöhtes Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass die Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens vorteilhaft im Hinblick auf die öffentliche Darstellung des Unternehmens, insbesondere im Rahmen des Berichts nach den §§ 21ff. EntgTranspG, ist.

Die berichtspflichtigen Unternehmen könnten auch dazu angeregt werden, ihren Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zusätzlich auf Ihrer Unternehmenswebsite zu veröffentlichen, um die Empfängerreichweite zu erhöhen.

8. FALLSTUDIENSTECKBRIEFE: EINBLICKE IN DIE PRAXIS

8.1. BERUFSGENOSSENSCHAFT FÜR GESUNDHEITSDIENST UND WOHLFAHRTSPFLEGE

Hintergrund

Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) ist mit etwa 2.200 Beschäftigten einer der neuen gewerblichen gesetzlichen Unfallversicherungsträger Deutschlands und nach Anzahl der pflichtversicherten Vollarbeiter/innen die zweitgrößte Berufsgenossenschaft. Die Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Sitz in Hamburg beschäftigt neben Tarifbeschäftigten, die nach Maßgabe des BG-AT entlohnt werden, auch Dienstordnungsangestellte, deren Lohn nach dem Bundesbesoldungsgesetz festgeschrieben wird und deren rechtlicher Status dem Beamtenverhältnis ähnelt.

Das Thema Entgeltgleichheit stellt bei der BGW kein aktives Handlungsfeld dar, da durch die Bindung an den Berufsgenossenschaftlichen-Angestelltentarifvertrag und das Bundesbesoldungsgesetz große Transparenz hinsichtlich der Vergütung aller Beschäftigten ermöglicht wird. Die Vergütung innerhalb der BGW baut folglich auf ein klar strukturiertes System auf, das keinen Handlungsbedarf entstehen lässt. Auch wenn das Thema Entgelt im generellen Sinne eine Rolle spielt, beziehen sich etwaige Anfragen rund um dieses Thema eher auf die individuelle Entlohnung und nicht auf einen Vergleich mit anderen Beschäftigten. Im Gleichstellungsplan werden darüber hinaus zahlreiche Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen festgehalten.

Erfahrungen

Im Vorfeld des Inkrafttretens des Gesetzes hat man sich seitens der Personalabteilung zusammen mit der Hauptgeschäftsführung, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat auf das Gesetz vorbereitet. Im Rahmen einer intensiven Auseinandersetzung mit den neuen rechtlichen Regelungen wurden dabei die internen Strategien zur Umsetzung entwickelt. Externe Expertise wurde nicht in Anspruch genommen.

Die BGW hat ihre Beschäftigten vor Inkrafttreten des Gesetzes arbeitgeberseitig über das Intranet über das neue Gesetz und die Möglichkeit, einen Auskunftsanspruch geltend zu machen, informiert. Einen Antrag auf Auskunft können interessierte Beschäftigte direkt an die Abteilung Personal richten. Der Antrag erfolgt dabei als formloses Verfahren, das den Beschäftigten auch im Intranet beschrieben wird. Sowohl der Initiativaufwand als auch der Aufwand der sich aus der Beantwortung einzelner Anfragen ergeben würde, wird dabei von der Arbeitgeberseite als gering eingeschätzt. Bisher sind keine Anträge eingegangen.

Für den Gleichstellungsplan werden regelmäßig aktuelle Zahlen über die Verteilung von weiblichen und männlichen Beschäftigten auf die verschiedenen Tarifgruppen erhoben und institutionsintern veröffentlicht und analysiert. Ein externes Prüfverfahren wurde darüber hinaus bisher nicht angewandt.

Ausblick

Insgesamt wird vermutet, dass das Gesetz keine größeren Auswirkungen im öffentlichen Dienst erzielen kann, da nahezu alle Beschäftigten ohnehin nach Tarif bzw. auf Basis von gesetzlichen Regelungen entlohnt werden. Die Zielrichtung des Gesetzes wird dennoch als sinnvoll erachtet, da das Thema auf diese Weise präsent bleibe und auch im Hinblick auf die Überprüfung etwaiger Zulagen oder leistungsabhängiger Lohnbestand im öffentlichen Sektor eine Bedeutung haben könnte.

Wünschenswert sei in diesem Zusammenhang eine Flexibilisierung der gesetzlichen Regelungen im Hinblick auf die Vergleichstätigkeit bzw. Vergleichsgruppe. Nicht immer sei es möglich, eine ausreichend große Gruppe des jeweils anderen Geschlechtes für den Entgeltvergleich aufzustellen. Der datenschutzrechtliche Hintergrund dieser rechtlichen Regelung sei dabei durchaus sinnvoll, könne aber letztlich auch durch innerbetriebliche Anpassungen aufrechterhalten bleiben.

8.2.BÖSSENRODT BLANKE MARKETING

Hintergrund

Die Bössenrodt Blanke Marketing GmbH ist eine Grafikagentur, die sich auf die Erstellung von Broschüren, Key-Visuals und Materialien für den Außendienstvertrieb fokussiert. Das Angebot richtet sich dabei vorrangig an medizintechnische und pharmazeutische Unternehmen, die mit den Materialien insbesondere Ärzte und Krankenhäuser erreichen wollen. In der Firma mit Sitz in Berlin sind insgesamt fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Ein Tarifvertrag wird nicht angewandt.

Innerhalb des Unternehmens spielt das Thema Entgeltgleichheit für die Beschäftigten kaum eine Rolle, was mit der Mitarbeiteranzahl begründet wird. Die Beschäftigten sind mit ihrem Gehalt grundsätzlich zufrieden, insbesondere auch vor dem Hintergrund der eher niedrigen Bezahlung in der Branche. Da innerhalb dieses Wirtschaftszweiges nur selten Tarifverträge Anwendung finden, wird das Thema zumindest arbeitnehmerseitig aber als sehr wichtig erachtet. Gehälter seien oft „Verhandlungssache" und aus diesem Grunde sei ein Bewusstsein für Entgelttransparenz und Entgeltgleichheit von besonderer Wichtigkeit.

Erfahrungen

Im Unternehmen selbst spielt das Entgelttransparenzgesetz aufgrund der Größe keine Rolle. Die geringe Anzahl an Beschäftigten schafft dabei auch keine Voraussetzung, eine ausreichend große Vergleichsgruppe für den Auskunftsanspruch zu bilden.

Ausblick

Das Gesetz wird von den Gesprächsteilnehmer/innen insgesamt eher positiv gesehen. Viele Arbeitgeber sähen in Ihren Beschäftigten eher eine „Kostenstelle" als eine lohnenswerte Investition. Gehalt sei selbst innerhalb des Freundes- und Bekanntenkreis immer noch ein sehr seltenes Thema, sodass jede Chance für eine bessere Entgelttransparenz und eine größere Basis für die Diskussion in Medien und Öffentlichkeit wünschenswert sei.

Vielfach sei Klischeedenken immer noch sehr weit verbreitet, sodass in der Gesellschaft ein Umdenken herbeigeführt werden müsse. Vor allem in Branchen, in denen Tarifverträge nur selten Anwendung fänden und das Gehalt durch Verhandlung festgelegt werde, sei es wichtig mehr Aufmerksamkeit auf das Thema zu richten, um auf diese Weise eine gerechte Bezahlung für alle Beschäftigten zu erzielen. Fair bezahlte und dadurch motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seien grundsätzlich die Basis eines gut funktionierenden Unternehmens.

8.3.CONTINENTAL

Hintergrund

Die Continental AG ist ein börsennotierter deutscher Automobilzulieferer mit Sitz in Hannover. Die durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten der Continental AG liegt in Deutschland bei 1.038 Beschäftigten (Stand 2018). Diese teilten sich auf in 466 weibliche und 572 männliche Beschäftigte. Im Gesamtkonzern wurden im Jahr 2018 etwa 242.000 Mitarbeiter/innen weltweit beschäftigt. Continental hat sich von einem reinen Reifenhersteller zu einem der größten Automobilzulieferer entwickelt und ist nach Bosch der größte Konzern in diesem Bereich.

Das Thema Entgelt allgemein und damit verbunden das Handlungsfeld Entgeltgleichheit spielt bei der Continental AG eine wichtige Rolle. Entgeltgleichheit und die Transparenz der verschiedenen Entgeltgruppen seien bei der Continental AG bereits dadurch gegeben, dass ein Großteil der Beschäftigten unter die Tarifbindung falle und auch im AT-Bereich Betriebsvereinbarung existieren. Die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt dabei auf Basis von Stellenbeschreibung und wird durch eine übergeordnete sozialpartnerschaftliche Stellenkommission vorgenommen. Gehaltsrunden werden dabei auch durch lokale Betriebsräte als zusätzlich Kontrollinstanz begleitet.

Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit wurden auch schon vor dem Entgelttransparenzgesetz von der Continental AG initiiert. Gezieltes internes Talentmanagement, die Förderung von Frauen in Führungsposition und auch die explizite Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern im Sinne des Diversity-Gedankens zählen zu den Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit im Unternehmen.

Erfahrungen

Das Entgelttransparenzgesetz ist Beschäftigten mit Personalverantwortung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Personalabteilung bekannt. Vor Inkrafttreten des Gesetzes wurden alle Personalleiter/innen durch HR über die neuen rechtlichen Regelungen über verschiedene Kommunikationskanäle informiert. Intern bereitete man sich im Rahmen einer interdisziplinären und abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppe auf die neuen Pflichten vor. Unterstützt wurde diese Arbeitsgruppe durch eine Rechtsanwältin des Branchenverbandes. Um für jeden Beschäftigten im Konzern die gleiche Vorgehensweise zu gewährleisten, wurde im Vorfeld auch ein konzernweit einheitliches Tool zur Bearbeitung der Auskunftsanfragen programmiert, welches insgesamt einen mittleren fünfstelligen Eurobetrag an Kosten verursachte. Der Initialaufwand, der dem Konzern durch das Gesetz entstanden ist, wird vor diesem Hintergrund als hoch eingestuft.

Arbeitgeberseitig wurden alle Beschäftigten über interne Quellen der Mitarbeiter/innen-Kommunikation („schwarze Bretter") und teilweise über das Intranet über das Gesetz informiert. Dabei werden über die Personalleiter/innen FAQs für verschiedene Gruppen zur Verfügung gestellt und die notwendigen Dokumente für ein Auskunftsersuchen zentral verfügbar gemacht. Mithilfe des Tools können Personalleiter/innen auf Basis der Personalnummer der bzw. des anfragenden Beschäftigten eine zügige Bearbeitung ermöglichen. Ein Informationsgespräch zum Auskunftsanspruch mit der zuständigen Personalabteilung ist dabei sowohl vor der Stellung des Antrages als auch im Anschluss zur Diskussion der Ergebnisse möglich. <

Insgesamt sind konzernweit bisher 15 Auskunftsersuchen eingegangen, die sich mehrheitlich auf Tochtergesellschaften ohne Tarifbindung fokussieren. Auffälligkeiten habe es dabei bisher nicht gegeben.

Ein externes Prüfverfahren der Entgeltstrukturen wurde bei der Continental AG bisher nicht angewandt. Der Konzern führt allerdings regelmäßig eigene interne Benchmark-Auswertungen durch, die eine über 99 prozentige Entgeltgleichheit nahelegen. Im Hinblick auf die gesetzlichen Berichtspflichten wird vor allem angemerkt, dass das Gesetz hinsichtlich der Güte und des Umfangs der Anlage zum Lagebericht unklar bleibe. Die veröffentlichten Informationen wurden intern mit allen relevanten Stakeholdern erarbeitet und abgestimmt.

Ausblick

Das gesetzgeberische Ziel, Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern herbeizuführen, wird grundsätzlich von der Continental AG geteilt, was sich unter anderem in den zahlreichen Maßnahmen widerspiegelt, die das Unternehmen zur Chancengleichheit umgesetzt hat. Der Nutzen des Gesetzes in Unternehmen mit nahezu allumfassender Tarifbindung und starker sozialpartnerschaftlicher Zusammenarbeit wird allerdings tendenziell als eher gering betrachtet.

Der administrative Aufwand, der sich insbesondere auch aus der Vorbereitung des Gesetzes ergeben habe, stehe aktuell in keinem Verhältnis zum Nutzen für die Mitarbeiterinnern und Mitarbeiter. Auch vor dem Hintergrund der „One-in-One-Out"-Regelung wird der hohe Aufwand des Gesetzes für Unternehmen kritisch bewertet.

8.4. DEUTSCHE LUFTHANSA

Hintergrund

Die Deutsche Lufthansa AG ist Teil der weltweit operierenden Lufthansa Group, die im Geschäftsjahr 2017 einen Jahresumsatz von 35,6 Mrd. Euro erzielte. Im selben Jahr beförderten die Fluggesellschaften der Gruppe circa 130 Millionen Passagiere auf über einer Million Flügen. Gemessen an den Passagierzahlen gilt die Lufthansa Group damit als das größte Luftverkehrsunternehmen in Europa. Durchschnittlich beschäftigte der Konzern im vergangenen Jahr knapp 130.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon fast 70.000 in Deutschland. Bei der Deutschen Lufthansa AG waren im Jahr 2016 durchschnittlich rund 33.000 Mitarbeiter/innen beschäftigt, davon knapp 67 Prozent Frauen.

Das Thema Entgelt allgemein und damit verbunden das Handlungsfeld Entgeltgleichheit spielen bei der Deutschen Lufthansa AG eine wichtige Rolle. Entgeltgleichheit und die Transparenz der verschiedenen Entgeltgruppen seien im Lufthansa-Konzern bereits dadurch gegeben, dass für einen Großteil der Beschäftigten Tarifverträge gelten und auch im AT-Bereich Vergütungsbänder und Betriebsvereinbarungen existieren. Die Zuordnung von Tätigkeiten in verschiedene Entgeltgruppen ist bei Lufthansa in Vereinbarungen definiert. Grundsätzlich wird die Bewertung aller AT-Stellen im Konzern durch eine Bewertungskommission vorgenommen und einer AT-Stufe zugeordnet. Die Einordnung von Tarif-Stellen ergibt sich aus den Regelungen der jeweiligen Vergütungssystem-Tarifverträge in den Gesellschaften. Vergütungserhöhungen werden ferner in Kalibrierungsrunden überprüft.

Von der Relevanz des Themas Entgeltgleichheit im Konzern zeugt auch die Konzernbetriebsvereinbarung „Chancengleichheit" aus dem Jahr 1995, auf deren Grundlage die Funktion einer Beauftragten für Chancengleichheit geschaffen wurde. Die Beauftragte für Chancengleichheit bzw. die zugeordnete Abteilung hat das Entgelttransparenzgesetz im Konzern implementiert. Neben dem Thema Entgeltgleichheit ist im Konzern vor allem die Förderung von Frauen in Führungs- und Managementpositionen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige personalpolitische Zielsetzung. Entsprechende Maßnahmen und Projekte werden an den Konzernvorstand berichtet und z.B. im Balancebericht jährlich veröffentlicht.

Erfahrungen

Bereits im Jahr 2015 - nach Vorlage des Referentenentwurfs zum Entgelttransparenzgesetz – hat der Konzern arbeitgeberseitig damit begonnen, sich mit der Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes auseinanderzusetzen. Im Fokus standen dabei vor allem die Frage nach der Definition der vergleichbaren Tätigkeiten und der konzerneinheitlichen Umsetzung des Gesetzes unter Einbeziehung unterschiedlichster IT-Systeme im Konzern. Die Umsetzung des Gesetzes in konzerneinheitliche Regelungen und deren entsprechende systemseitige Abbildung erforderten spätestens mit Inkrafttreten des Gesetzes Mitte 2017 einen hohen personellen und monetären Aufwand und stellte sich auch administrativ als herausfordernd dar. Eine der größten Herausforderungen war die Betrachtung der zahlreichen Entgeltbestandteile, die einzeln auf ihre Relevanz für die Berechnung des Vergleichsentgelts hin analysiert wurden. Da im Abrechnungssystem des Konzerns über 1.000 Lohnarten hinterlegt sind, die intensiv geprüft und eingebunden werden mussten, war dieser

Prozess sehr komplex und zeitaufwendig. Im Ergebnis wurde ein entsprechendes IT-Reporting System programmiert und ein einheitlicher Antwortprozess entwickelt und abgestimmt. Hilfreich zur Information rund um das Gesetz und die daraus resultierenden Vorgaben waren die Arbeitsgruppen zum Gesetz im DAX-30 Kreis und seitens der BDA. Auch wenn diese Zusammenarbeit punktuell hilfreich war, sei letztlich jedes Unternehmen bei der Definition und Umsetzung der Kernpunkte des Gesetzes auf sich allein gestellt gewesen.

Die Implementierung des Gesetzes wurde im Konzern intensiv kommuniziert und die Beschäftigten über ihre Möglichkeiten im Sinne der gesetzlichen Instrumente informiert - auch mit dem Ziel eines entsprechenden Erwartungsmanagements, dass der Auskunftsanspruch sich nicht auf Informationen zum Gehalt des Kollegen bezieht. Im konzerneigenen Intranet wurde eine Seite zum Thema Entgelttransparenzgesetz eingerichtet und mit einem FAQ hinterlegt. Für die HR-Abteilungen wurde zusätzlich eine Arbeitshilfe konzipiert. Der gesamte Implementierungsprozess des Gesetzes erfolgte in enger Abstimmung mit den verschiedenen Gremien im Konzern.

Für den Auskunftsanspruch im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes wurde von der für den Implementierungsprozess zuständigen Abteilung ein Formular angelegt, über die interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Anspruch geltend machen können. Das Formular orientiert sich am Vorschlag des BMFSFJ und kann am Arbeitsplatz ausgefüllt werden. Die Vergleichsgruppe bildet dabei die eigene Vergütungsgruppe nach dem geltenden Tarifvertrag oder der entsprechenden Betriebsvereinbarung. Das Formular geht in nicht-anonymisierter Form im HR-Servicecenter ein und das Antwortschreiben wird – falls keine Plausibilisierung seitens der lokalen Personalabteilungen erforderlich ist – dem Antragssteller / der Antragstellerin übermittelt. Das jeweilige Mitbestimmungsgremium wird über jeden Antrag und jedes Antwortschreiben informiert. Die Befragten berichten, dass seit Inkrafttreten der gesetzlichen Regelung im gesamten Konzern knapp 100 Anträge gestellt wurden, über die Hälfte der Anträge stammen dabei von Frauen. Nachdem im ersten Monat rund 40 Anträge eingingen, reduzierte sich die Zahl in den Folgemonaten auf maximal 10 bis 15 Anträge pro Monat.

Neben den üblichen Vergütungsreports, die auch bei Lufthansa regelmäßig durchgeführt werden und Grundlage für Vergütungs- und Tarifrunden sind, hat Lufthansa im Jahr 2013 einmalig das Prüfverfahren Logib-D getestet. Zusätzlich werden interne Statistiken über die Frauenquote in verschiedenen Beschäftigtengruppen und Leitungsebenen geführt. Der Arbeitsaufwand für die Berichtserstattung über das Thema Gleichstellung von Frauen sei vertretbar gewesen. Unklarheiten betrafen vor allem die Frage, welche Gesellschaften eigenständig berichtspflichtig sind.

Insgesamt wurde der Aufwand für die gesamte Implementierung des Entgelttransparenzgesetzes auf ca. 1.500 Stunden und damit etwa einem Vollzeitäquivalent geschätzt, hinzuzurechnen ist noch eine nicht eindeutig zu beziffernde Summe für Progammierarbeiten. Der Aufwand stehe insgesamt nicht im Verhältnis zu den Ergebnissen und intendierten Vorteilen des Gesetzes. Die Befragten prognostizieren, dass die Anzahl der Auskunftsansprüche in Zukunft weiter sinken werde.

Ausblick

Lufthansa unterstützt uneingeschränkt das Ziel des Gesetzgebers, Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen herbeizuführen. Aus diesem Grund habe Lufthansa bereits weit vor Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes Chancengleichheit und diskriminierungsfreie Entlohnung als zentrale personalpolitische

Ziele festgelegt und entsprechende Strukturen geschaffen. Die Regelungen des Gesetzes seien jedoch nur bedingt geeignet, das gesetzgeberische Ziel der Entgeltgleichheit zu fördern. Die Regelungen führten vielmehr zu einem erheblichen administrativen und bürokratischen Aufwand für Unternehmen.

Als konkrete Verbesserungsvorschläge für die Ausgestaltung des Gesetzes nannten die Befragten eine Definition des Begriffs Entgelts und der relevanten Entgeltbestandteile, der sich idealerweise an bereits bestehende Legaldefinitionen und daraus resultierenden Reports orientiert. Man plädiert außerdem dafür, den kompletten Tarifbereich aus dem Gesetz auszuklammern, da dort Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen schon umgesetzt sei und der Auskunftsanspruch für die Beschäftigten keinen Mehrwert liefere. Die im Gesetz enthaltene Privilegierung für tarifgebundene Unternehmen setze zu spät an und bedeute deshalb trotzdem hohen administrativen Aufwand für diese.

Wirksamer als die Möglichkeit eines individuellen Auskunftsanspruchs seien Möglichkeiten der Förderung der Entgeltgleichheit mit einem gesamtgesellschaftlichen Ansatz, z.B. im steuerlichen Bereich oder eine öffentliche (finanzielle) Förderung von hochwertigen Jobsharing-Positionen in Unternehmen. Im Hinblick auf die Relevanz des Themas Entgeltgleichheit bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im täglichen Arbeitsleben schätzten die Befragten, dass die Beschäftigten sich vor allem mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf auseinandersetzen würden, das Gesetz jedoch auf diese Fragen keine Antworten gäbe. Relevanter für die Förderung von Entgeltgleichheit und Gleichstellung im Berufsleben seien z.B. auch die Bereitstellung und Erreichbarkeit einer adäquaten Kinderbetreuung.

8.5. DEUTSCHE WELLE

Hintergrund

Die Deutsche Welle (DW) ist der öffentlich-rechtliche Auslandsrundfunk der Bundesrepublik Deutschland mit Sitz in Bonn und Mitglied der ARD. Insgesamt hat die DW rund 1.500 Beschäftigte, circa die Hälfte davon weiblich.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern spielt eine ausgesprochen wichtige Rolle in der Personalpolitik der Deutsche Welle. So wird innerhalb der Organisation eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern umgesetzt, die in einem Gleichstellungsplan alle vier Jahre aktualisiert werden. Die Maßnahmen fokussieren sich beispielsweise auf Anpassung von Stellenausschreibungen bei vorliegender Unterrepräsentanz des einen Geschlechtes oder Umsetzung von Traineeship-Programmen für Frauen im MINT-Bereich. Im Jahr 2018 hat die Deutsche Welle im ProQuote-Ranking zu Frauen in deutschen Rundfunk-Chefetagen mit einem Frauenanteil in den programmverantwortlichen Positionen von 51,9 Prozent am besten abgeschnitten.

Bezogen auf das Thema Entgeltgleichheit besteht aus Arbeitgebersicht Handlungsbedarf vor allem im Hinblick auf gesellschaftliche Faktoren, die zum Teil zu Unterschieden in der Entlohnung von Frauen und Männern führen, aber durch den Arbeitgeber nicht beeinflusst werden können. Die Anwendung von Tarifverträgen stellt in dem Kontext eine geschlechtsneutrale Behandlung aller Beschäftigten sicher. Aussagen der Interessenvertretung zufolge könnten aber trotz Tarifverträgen Entgeltungleichheiten existieren. Dies ist mit unterschiedlichen Eingruppierungen am Start des Berufslebens zu begründen, die zu einer laufenden Benachteiligung von Frauen führen könnten. Quantitativen Angaben der Gleichstellungsberichte zufolge sind Frauen öfter in niedrig bezahlten Entgeltgruppen eingestuft. Um diese Unterschiede zu adressieren, wird ein Bedarf an gezielten Fortbildungsmaßnahmen oder Mentoren-Programmen für Frauen gesehen.

Die Relevanz des Entlohnungsthemas wird auch aus Arbeitnehmersicht als sehr hoch eingestuft. Viele Gleichstellungsthemen wie zum Beispiel die „Me Too-Debatte" werden innerhalb der Organisation offen und intensiv diskutiert. Eine Diskussion über Gehalt findet in diesem Umfang noch nicht statt.

Erfahrungen

Als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber fällt die DW nur anteilig unter den Anwendungsbereich des Entgelttransparenzgesetzes. So findet nur das Instrument des Auskunftsanspruchs in der Organisation Anwendung. Eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Entgelttransparenzgesetz erfolgte innerhalb des Personalrates sowie in Abstimmung mit der Personalabteilung vor Inkrafttreten des Gesetzes. Von einer detaillierten Festlegung des Bearbeitungsverfahrens von Auskunftsanfragen wurde in dieser Vorbereitungsphase abgesehen, da es noch Unklarheiten bezüglich der konkreten Umsetzung gibt. In diesem Kontext stellen fehlende Informationsangebote eine große Herausforderung dar. So wurde beispielsweise ein Informationsseminar zum Gesetz aufgrund geringerer Teilnehmeranzahl storniert. Ein geeignetes Alternativangebot konnte noch nicht gefunden werden.

Auskunftsanfragen sollen grundsätzlich beim Personalrat eingereicht und anonymisiert an die Personalabteilung weitergeleitet werden. Eine Abgrenzung der Zuständigkeiten im Prozess soll laut Aussagen der Befragten nach Einreichung des ersten Auskunftsanspruches laufend in der Praxis definiert werden.

Eine Information der Beschäftigten über das Gesetz erfolgte im Intranet. Im Jahr 2018 wurde eine Auskunftsanfrage gestellt, die nicht bearbeitet werden konnte, da innerhalb der Organisationseinheit keine fünf vergleichbaren Personen des anderen Geschlechts beschäftigt waren. Dies wird grundsätzlich als eine große Schwierigkeit in der Operationalisierung des Instruments des Auskunftsanspruchs gesehen, da die Deutsche Welle in mehrere kleinteiligen Organisationseinheiten aufgeteilt sei und dadurch die Bildung von Vergleichsgruppen erschwert und zum Teil nicht möglich sei. Eine proaktive Information der Beschäftigten in dieser Situation könnte aus Interessenvertretungssicht kontraproduktiv sein, da Anfragen, die nicht bearbeitet werden können, zu Enttäuschung unter den Beschäftigten führen würden.

Ein Anstieg der Anzahl von Anfragen sei nicht zu erwarten. Aus Sicht des Arbeitsgebers sei dies vor allem mit der begrenzten Aussagekraft des Medians zu begründen. Auch aus Sicht der Interessenvertretung beeinflusst die Unklarheit bezüglich möglicher Konsequenzen nach Informationserteilung die Bereitschaft der Beschäftigten, Gebrauch vom Auskunftsanspruch zu machen. Darüber hinaus wird vermutet, dass besonders Beschäftigte in einem befristeten Arbeitsverhältnis sich nicht trauen, einen Antrag zu stellen. Aus Sicht der Beschäftigten könnte auch der geringe Bekanntheitsgrad des Gesetzes einen Einfluss auf die Anzahl von Anfragen haben.

Ausblick

Das Entgelttransparenzgesetz wird aus Arbeitnehmersicht begrüßt und als positive Entwicklung gesehen, da Transparenz als besonders wichtig wahrgenommen wird. Dafür sollte aber das Instrument des Auskunftsanspruches von Beschäftigten in Anspruch genommen werden. Ein erster Schritt in diese Richtung wäre die Bereitstellung von Informationen und die Benennung von konkreten Ansprechpersonen.

Die Arbeitgeberseite hebt hervor, dass die Instrumente des Entgelttransparenzgesetzes für die eigene Organisation keine große Relevanz hatten. Gründe hierfür seien die Anwendung von Tarifverträgen sowie die Schwerpunktsetzung auf Gleichheit in der Personalpolitik der Organisation. Eine Wirkung könnte das Gesetz vor allem auf private Unternehmen haben, wobei die dafür vorgesehenen Maßnahmen auf Zielgruppengerechtigkeit kritisch analysiert werden sollten.

Auch aus Sicht der Interessenvertretung könnte das Gesetz nur unter gewissen Rahmenbedingungen eine Wirkung erzielen. Zum einen würden mehr Informationsangebote und Austauschmöglichkeiten benötigt. So können im Rahmen gemeinsamer Diskussion beispielhafte Verfahren für die Bearbeitung der Auskunftsanfragen entwickelt werden. Zum anderen könnte die Verantwortung der Arbeitgeberseite noch stärker in den Fokus genommen werden, indem mehr Beweislast bei Auffälligkeiten auf den Arbeitgeber übertragen wird. Aus Sicht der Interessenvertretung ist der Mehrwert des Gesetztes in dieser Form mit individuellen Auskunftsanspruch und ggf. Klage gering. Vielmehr müsste die Arbeitgeberseite in die Pflicht genommen werden, die Entgeltgleichheit zu leisten bzw. transparente Strukturen für die Entgeltgleichheit zu schaffen. Eine Änderung des Gesetzes könnte dazu beitragen, indem alle Unternehmen in die Pflicht genommen werden können, einen jährlichen Rechenschaftsbericht zur Entgeltgleichheit vorzulegen. Eine andere Möglichkeit wäre, eine Vergleichbarkeit der Arbeit in Gesamtstruktur zu ermöglichen, damit die vergleichbare Personengruppe leichter zu finden ist.

8.6. IKB DEUTSCHE INDUSTRIEBANK

Hintergrund

Die IKB Deutsche Kreditbank AG versteht sich als Begleiter mittelständischer Unternehmen im Kredit sowie Kapitalmarkt- und Bankdienstleistungssektor. Das traditionsreiche Bankhaus wurde 1924 gegründet und beschäftigt am Hauptsitz Düsseldorf und weiteren Standorten über 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen etwa ein Drittel weiblich ist. Die IKB wendet den Tarifvertrag der Banken an, mehr als die Hälfte der Beschäftigten wird allerdings außertariflich vergütet.

Generell wird das Thema Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern als wichtiges Thema erachtet. Die Befragten sehen sich dabei grundsätzlich nicht von einer Ungleichbehandlung betroffen, da die IKB den Tarifvertrag der Banken anwendet und auch im außertariflichen Sektor keine Ungleichbehandlung wahrgenommen wird. Der Betriebsrat der Bank nutzt seine Möglichkeit zur Einsicht in Gehaltslisten regelmäßig und hat keine Beanstandung im Hinblick auf Entgeltgleichheit. Punktuelle Unterschiede sind durch verschiedene Erfahrungslevel und Ausbildungsniveaus begründbar. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich weitgehend fair und gut vergütet. Die lange Geschichte des Bankhauses, die insbesondere in den letzten Jahren auch mit einigen Umstrukturierungen einherging, hat zur Folge, dass viele Führungspositionen mit Männern besetzt sind und es in den vergangenen Jahren nur wenige Neu- bzw. Nachbesetzungen gab. Die Teilnehmerinnen der Fallstudie haben aber das Gefühl, dass sich der hohe Anteil männlicher Führungskräfte, die man zu einem großen Teil auch der Unternehmenshistorie zuschreiben kann, durch natürliche Fluktuation über die Jahre relativieren wird.

Erfahrungen

Im Unternehmen spielt das Entgelttransparenzgesetz derzeit eine untergeordnete Rolle. Arbeitgeber und Betriebsrat haben sich gemeinschaftlich auf die Anforderungen des Gesetzes vorbereitet und vor dessen Inkrafttreten einen Prozess für etwaige Auskunftsansprüche entwickelt. Der Betriebsrat hat für Beschäftigte ein Musterformular entworfen, welches diese ausfüllen und zusammen mit dem Betriebsrat finalisieren. Der Betriebsrat reicht das Auskunftsverlangen auf Wunsch auch anonym beim Arbeitgeber ein. Die Beschäftigten wurden über diese Möglichkeit auf einer Betriebsversammlung und über das Intranet informiert. Bisher gab es insgesamt zwei Auskunftsverlangen, die unter das Entgelttransparenzgesetz fielen. In beiden Fällen antwortete der Arbeitgeber sehr zügig, allerdings konnte keine entsprechende Vergleichsgruppe gebildet werden, sodass letztlich nur grundsätzliches zur Gehaltsfindung erläutert wurde.

Eine Überprüfung der Entgeltstrukturen des Unternehmens erfolgt auf Basis der Institutsvergütungsverordnung jährlich, dabei wird jedoch eher kein spezifischer Fokus auf geschlechtsspezifische Vergütungsunterschiede gelegt. Der Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit als Anlage zum Lagebericht wurde erstmals für das Geschäftsjahr 2017/2018 veröffentlicht. Die erstmalige Veröffentlichung der Anlage wird als überschaubarer Aufwand bewertet, die IKB schätzt aber auch, dass der Folgeaufwand deutlich geringer ausfällt.

Ausblick

Die Beschäftigten sehen im Entgelttransparenzgesetz ein richtiges Signal, das einen Schritt in die richtige Richtung darstellen kann. Das Gesetz stelle auf Grund der bisher geringen Anzahl an Anfragen für den Arbeitgeber einen eher überschaubaren administrativen Aufwand dar.

Insbesondere die Bildung der Vergleichsgruppen sei bei kleineren Unternehmen oder aber auch in kleineren Abteilungen von größeren Unternehmen häufig schwierig. Nur selten sei es hier möglich, genügend Beschäftigte des jeweils anderen Geschlechts mit einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit zu finden,

Zur Schaffung von Entgelttransparenz in der Gesellschaft sei es darüber hinaus nötig, einen Kulturwandel innerhalb der Bevölkerung zu begleiten. Die Haltung „über Geld spricht man nicht" sei eines der zentralen Hemmnisse im Hinblick auf die Schaffung eines Entgeltverständnisses. Die Einsicht, dass für gleiche Arbeit gleicher Lohn gezahlt werden müsse, wird sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite geteilt. Die Arbeitnehmer erleben so ein größeres Fairnessgefühl, die Arbeitgeber können von motivierteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern profitieren.

8.7.KARL SPÄH

Hintergrund

Die Karl Späh GmbH & Co. KG ist Teil der SPÄH Unternehmensgruppe und hat ihren Sitz in Scheer im baden-württembergischen Landkreis Sigmaringen. Das Unternehmen stellt vorrangig Dichtungen, Stanzteile und Halbzeuge für unterschiedliche industrielle Branchen her. Am Stammsitz des Unternehmens werden etwa 380 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Insgesamt sind bei der Unternehmensgruppe 600 Beschäftigte an vier Standorten angestellt, von denen etwas mehr als die Hälfte weiblich sind. Bei Neueinstellung werden zunächst fixe, nichtverhandelbare Gehälter bezahlt, die jährlich auf Grundlage der Arbeitsqualität der Beschäftigten angepasst werden. Ein Tarifvertrag findet keine Anwendung.

Das Thema Entgeltgleichheit spielt im Unternehmen eine wichtige Rolle und es besteht auch ein großes Interesse seitens der Belegschaft, innerhalb derer auch über derartige Themen gesprochen wird. Die aktuelle Situation wird auch arbeitgeberseitig als punktuell verbesserungswürdig erachtet, sodass man in den letzten Monaten damit begonnen hat, Stellenbeschreibungen zu schaffen, um eine größere Vergleichbarkeit der Tätigkeitsprofile innerhalb des Unternehmens zu gewährleisten. Die vorhandene Vergütungsstruktur wird dabei aktuell intensiv untersucht und ausgewertet, da Vergütung insbesondere vor dem Hintergrund des aktuellen Fachkräftemangels innerhalb der Region ein entscheidender Faktor zur Rekrutierung des nötigen qualifizierten Personals sei. Jährlich führt das Unternehmen Entgeltrunden durch, die auch auf Basis von Excel ausgewertet werden. Die digitale Personalakte, die eine einfachere Basis zur Vergleichbarkeit von Entgelten und anderer Faktoren schaffen soll, wird zurzeit in der Firma implementiert.

Erfahrungen

Das Entgelttransparenzgesetz ist insbesondere in der Personalabteilung durchaus bekannt, bei den Beschäftigten hingegen wird ein eher geringer Bekanntheitsgrad vermutet. Das Unternehmen hat sich mithilfe eines HR-Dienstleisters in einem Seminar auf das Gesetz vorbereitet. Anschließend wurde intern geprüft, an welchen Stellen es noch Verbesserungsbedarf gebe. Die Neuschaffung von Stellenbeschreibungen anstelle von Arbeitsplatzbeschreibungen und einheitliche Bezeichnungen für Tätigkeitsprofile innerhalb unterschiedlicher Abteilungen ist ein wichtiger Aspekt, der auch durch das Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes angestoßen wurde. Im Rahmen einer regelmäßig stattfindenden Informationsrunde wurden die Beschäftigten über das Gesetz informiert und darauf hingewiesen, sich bei Fragen an die Personalabteilung zu wenden.

Grundsätzlich könnten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Auskunftsersuchen entweder an die Abteilungsleitung oder direkt an die Personalabteilung wenden. Bisher gab es eine Anfrage eines männlichen Mitarbeiters, dessen Abteilung mit insgesamt nur vier Beschäftigten allerdings zu klein war, um eine Vergleichsgruppe zu bilden. Die Arbeitgeberseite sieht insgesamt einen sehr geringen Aufwand in der Beantwortung möglicher Anfragen, da diese sehr einfach im Handling seien.

Die gesamthafte Entgeltstruktur wird intern regelmäßig ausgewertet, andere Verfahren wurden bisher nicht angewandt. Über den Unternehmensverband des Landkreises bestand durchaus Interesse, sich mit anderen

Unternehmen im Kreis zu vergleichen und die Entgeltstrukturen zu analysieren. Diese Initiative kam aus Furcht vor den Ergebnissen und daraus möglichen Konsequenzen im Hinblick auf den ohnehin schon herausfordernden Fachkräftemangel jedoch aktuell nicht zustande.

Eine Berichtspflicht besteht aufgrund der Größe des Unternehmens nicht.

Ausblick

Die Beschäftigten bewerten die Einführung des Entgelttransparenzgesetzes als richtigen Schritt. Auch die Arbeitgeberseite hebt hervor, dass das Gesetz Transparenz fördern kann, indem es Beschäftigte für das Thema sensibilisiert, vermehrt insbesondere auch dann, wenn Unternehmen entsprechende Schritte einleiten und darüber informieren. Grundsätzlich besteht aber auch Einigkeit darüber, dass es immer gewisse Unterschiede geben werde. Diese lassen sich häufig auf individuelle Zusätze im Aufgabengebiet oder auf unterschiedliche Aufgabenniveaus zurückführen. Unterschiedliche Bezahlungen von gleichen Tätigkeiten könnten und sollten aber minimiert werden, wozu die Förderung der Entgelttransparenz beitragen könne.

Als punktueller Verbesserungsvorschlag wird die verpflichtende Bildung von Vergleichsgruppen, dort wo es möglich ist, angeführt. Dies würde es einerseits für Beschäftigte mit Auskunftsverlangen erleichtern, ihren Anspruch durchzusetzen und andererseits auch für den Arbeitgeber vereinfachen, ein etwaiges Verfahren durchzuführen.

8.8. LANDESHAUPTSTADT MÜNCHEN

Hintergrund

Landeshauptstadt München

Die Landhauptstadt München ist mit etwa 1,5 Millionen Einwohner/innen die drittgrößte Stadt Deutschlands und die größte Stadt im Freistaat Bayern. Insgesamt ca. 38.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung und zahlreichen Eigenbetrieben vorsorgen die Einwohner/innen der Stadt mit öffentlichen Dienstleistungen und erfüllen kommunale Aufgaben. Von den Beschäftigten sind 57 Prozent weiblich, Führungspositionen sind etwa paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. Neben dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) finden auch der TV-V und das Bayerische Besoldungsgesetz für Beamte Anwendung, sodass alle Beschäftigten unter die Tarifbindung fallen.

Entgeltgleichheit stellt in der Landeshauptstadt durchaus ein Handlungsfeld dar, auch wenn es auf Basis der allumfassenden Tarifbindung eher ein Randthema darstellt. Insbesondere für die Gleichstellungsbeauftragte ist Entgeltgleichheit ein wichtiges Thema und wird hier immer wieder diskutiert. Grundsätzlich stellen andere Themen zur Gleichberechtigung, wie beispielsweise Frauen in Führungspositionen, aber ein wichtigeres Handlungsfeld dar.

Erfahrungen

Beschäftigten mit Personalverantwortung und der Personalabteilung selbst ist das Entgelttransparenzgesetz durchaus ein Begriff, innerhalb der Gesamtbelegschaft wird die Bekanntheit aber deutlich geringer eingeschätzt. Vor Inkrafttreten des Gesetzes wurde eine Arbeitsgruppe mit zahlreichen Beteiligten von Seiten der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und deren Interessenvertretung einschließlich der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet. Zentrale Fragestellungen waren hier unter anderem, wie das Gesetz umgesetzt werden soll und wie man es am besten bei den Beschäftigten bekannt machen kann. Herausfordernd war dabei insbesondere, dass man nicht abschätzen konnte, wie viele Auskunftsverlangen eingehen würden. Auch die Entwicklung eines Standardformulars für Auskunftsverlangen und die Erstellung von FAQs im Hinblick auf den Auskunftsanspruch gehörten zu den Ergebnissen der Arbeitsgruppe. Informiert wurden die Beschäftigten anschließend über das Intranet, über das die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch das entwickelte Formular beziehen können.

Bisher sind bei der Landeshauptstadt keine Auskunftsverlangen eingegangen. Bei einem Auskunftsgesuch würden die Beschäftigten ein Formular aus dem Intranet herunterladen, dieses ausfüllen und anschließend bei der Leitung ihres Referates einreichen. Diese leitet das Formular an die zentrale Vergütungsstelle weiter, welches die Auskunft zusammenstellt, die daraufhin gegebenenfalls durch die Leitung der entsprechenden Einheit um bereichsinterne Spezifika ergänzt und dann an den / die Beschäftigte zurückgeleitet wird. Arbeitgeberseitig wird der Aufwand, der sich hieraus ergeben würde, mit dem entsprechenden SAP Tool als angemessen bewertet.

München hat im Jahr 2013 im Rahmen eines Pilotprojektes der Antidiskriminierungsstelle des Bundes an der Anwendung des Prüfverfahrens eg-check teilgenommen. Die ADS kam dabei auf die Landeshauptstadt zu und hat diese um eine Beteiligung gebeten. Mit den Wissenschaftlerinnen, die das Tool entwickelt haben, wurden dabei zunächst Workshops durchgeführt, in deren Rahmen man sich den Themen Erschwerniszulage und Leistungsprämien gewidmet hat. Die Ergebnisse, die anschließend von der Bürgermeisterin vorgestellt wurden, wurden auch im Intranet und in der Rathausumschau veröffentlicht.

Insgesamt wurde im Verfahren festgestellt, dass Beamtinnen grundsätzlich leicht mehr verdienen als männliche Beamte. Bei den Tarifbeschäftigten wurde hingegen eine Entgeltlücke von etwa 6 Prozent zugunsten der männlichen Beschäftigten festgestellt. Die Gründe für diese Lücke liegen vor allem darin begründet, dass Beamtinnen und Beamten bei einer längerfristigen Beurlaubung, die deutlich häufiger von Frauen in Anspruch genommen wird, trotzdem in der gestuften Besoldung aufsteigen, Tarifbeschäftigte hingegen nur in aktiven Dienstzeiten.

Ausblick

Die Durchführung eines Prüfverfahrens würde die Landeshauptstadt München durchaus auch anderen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes empfehlen, da im Rahmen der Durchführung zahlreiche Daten erhoben würden, die auch an anderer Stelle sinnvoll genutzt werden können. Die Durchführung sei dabei durchaus aufwendig, der Aufwand würde sich aber lohnen, da man ein Bewusstsein für etwaige Diskrepanzen in der Vergütung schaffen könne. Zahlreiche interessante Fragen, die sich aus dem Verfahren ergeben würden, lassen sich aber nicht durch die Verwaltungen selbst beantworten oder beheben, da sie eher auf tariflichen Vereinbarungen beruhen. Bestimmte Erschwernis- oder Dienstzulagen seien so beispielsweise im Tarifvertrag verankert und könnten nur durch die Tarifparteien geändert werden.

8.9. LANDKREIS UNNA

Hintergrund

Der Kreis Unna liegt im Zentrum des Landes Nordrhein-Westfalen im Regierungsbezirk Arnsberg. Er gliedert sich mit seinen 393.934 Einwohner/innen in zehn kreisangehörige Gemeinden. Die Kreisverwaltung Unna ist in den Kreishäusern in Unna und in Lünen zu finden und wird von Landrat Michael Makiolla geleitet. Das Aufgabenspektrum reicht von öffentlichen Dienstleistungen bis hin zu der Erfüllung kommunaler Aufgaben.

1.404 Personen sind beim Kreis Unna beschäftigt (Stand Februar 2019). Der Frauenanteil liegt bei 65,3 Prozent (917), der Männeranteil bei 34,7 Prozent (487). Zwar kann die Kreisverwaltung Unna einen hohen Frauenanteil bei den Beschäftigten vorweisen, jedoch sind diese nach wie vor zu einem hohen Anteil teilzeitbeschäftigt (45,9 Prozent). Von den 445 Teilzeitbeschäftigten sind rund 94,6 Prozent Frauen.

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) stellt sicher, dass alle Beschäftigten unter die Tarifbindung fallen. Entgeltgleichheit stellt in der Kreisverwaltung daher nach eigener Einschätzung kein zentrales Handlungsfeld dar. Einen zentralen Fokus stellen dagegen Maßnahmen zur Frauenförderung, insbesondere auch forciert durch die Gleichstellungsbeauftragte, dar. Durch diese wird u.a. alle drei Jahre ein Frauenförderplan entwickelt und es finden regelmäßige Berichterstattungen sowie Dialoge über Entwicklungen statt.

Erfahrungen

Beschäftigten mit Personalverantwortung und der Personalabteilung selbst ist das Entgelttransparenzgesetz durchaus ein Begriff, innerhalb der Gesamtbelegschaft wird die Bekanntheit aber deutlich geringer eingeschätzt. Vor Inkrafttreten des Gesetzes haben sich Beschäftigte mit Personalverantwortung und der Personalabteilung mit dem Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern befasst und darüber ausgetauscht. Zentrale Fragestellungen waren hier unter anderem, was das Gesetz beinhaltet und welche Bedeutung das Gesetz für den Kreis Unna hat. Eines der maßgebenden Ergebnisse war dabei die Feststellung, dass sich für die Kreisverwaltung Unna durch das Inkrafttreten des Gesetzes keine weiteren Maßnahmen ergeben, da Entgelttransparenz ohnehin bereits gelebt wird.

Bisher sind bei der Kreisverwaltung keine Auskunftsersuchen eingegangen. Einen genauen Prozess für die Bearbeitung eines solchen Ersuchens gibt es dabei bislang nicht. Sollte ein Auskunftsverlangen gestellt werden, würde dies in jedem Fall seitens des Personalrats bearbeitet und die notwendigen Daten durch die Kreisverwaltung zur Verfügung gestellt.

Die Kreisverwaltung Unna hat darüber hinaus im Jahr 2015 im Rahmen einer modellhaften Überprüfung der Entgeltpraxis im öffentlichen Dienst anhand der Analyseverfahren eg-check und Logib-D, veranlasst durch den nordrhein-westfälische Landtag, freiwillig teilgenommen.[295] Insgesamt wurde im Verfahren festgestellt,

[295] Der Endbericht ist online abrufbar unter: https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/arbeit_endbericht_modellhafte_ueberpruefung_der_entgeltpraxis_einer_behoerde.pdf

dass die Entgeltdifferenzen in der Kreisverwaltung Unna als gering einzustufen sind. Mit Blick auf die strukturellen Verteilungen konnte festgestellt werden, dass männliche Mitarbeiter häufiger in höheren Entgeltstufen zu finden waren als Frauen. Diese Ergebnisse wurden im Rahmen der Verfahrensdurchführung ausführlich intern thematisiert. Eine „gläserne Decke" wurde dabei allerdings nicht festgestellt – Zugangschancen seien für Frauen und Männer gleich und Frauen würden stark gefördert. Häufig entschieden sich Frauen aufgrund ihrer Lebensumstände (Kinder, Familie) o. ä. gegen den „Weg nach oben". Rund 50 Prozent aller Frauen in der Kreisverwaltung waren in der einstigen Analyse teilzeitbeschäftigt und 96 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten waren weiblich. Dabei ist Teilzeit zwar ein starker Trend in der Kreisverwaltung Unna, aber kein wesentlicher Treiber von Ungleichheit. Fehlzeiten sind jedoch prämienschädlich und davon sind Frauen stärker betroffen, die z.B. öfter in Elternzeit gehen oder ein Familienmitglied pflegen müssen.

Ausblick

Das Entgelttransparenzgesetz hält die Kreisverwaltung Unna grundsätzlich für sehr sinnvoll, wenngleich die Relevanz des Gesetzes für den öffentlichen Dienst durch die Gebundenheit an Tarifverträge limitiert sei. Die Durchführung einer Entgeltüberprüfung würde die Kreisverwaltung Unna derweil durchaus auch anderen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes empfehlen, da sie Klarheit über die Situation im Bereich der Entgelte gibt und eine Rückversicherung im eigenen Handeln. Die Durchführung sei dabei durchaus aufwendig, der Aufwand würde sich aber lohnen, da man ein Bewusstsein für die Bedeutung des Themas und für etwaige Diskrepanzen in der Vergütung schaffen könne. Bei Logib-D sei die Datenerhebung aufwendiger, aber die Interpretation fiel den Teilnehmer/innen leichter. Bei eg-check zeigte sich genau das Gegenteil. Die Erhebung der Daten sei leichter, aber dafür sei die Interpretation schwieriger.

Gleichzeitig betont die Kreisverwaltung Unna, dass die Bemühungen zur Erreichung von Entgeltgleichheit und Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern nicht bei der Erfüllung der Gesetzesanforderungen und dem Einsatz von Analyseinstrumenten aufhören dürfe. Auch eine geschlechterneutrale Vergütung ändere nichts daran, dass immer noch deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten und bislang seltener in Führungspositionen vertreten sind – daher seien flankierende Maßnahmen zur Frauenförderung von besonderer Bedeutung.

8.10. MERCK

Hintergrund

Merck, ein lebendiges Wissenschafts- und Technologieunternehmen, ist in den Bereichen Healthcare, Life Science und Performance Materials tätig. Rund 51.000 Mitarbeiter/innen arbeiten daran, im Leben von Millionen von Menschen täglich einen entscheidenden Unterschied für eine lebenswertere Zukunft zu machen: Von der Entwicklung präziser Technologien zur Genom-Editierung über die Entdeckung einzigartiger Wege zur Behandlung von Krankheiten bis zur Bereitstellung von Anwendungen für intelligente Geräte – Merck ist überall. 2017 erwirtschaftete Merck in 66 Ländern einen Umsatz von 15,3 Milliarden Euro. Wissenschaftliche Forschung und verantwortungsvolles Unternehmertum sind für den technologischen und wissenschaftlichen Fortschritt von Merck entscheidend. Dieser Grundsatz gilt seit der Gründung 1668. Die Gründerfamilie ist bis heute Mehrheitseigentümer des börsennotierten Konzerns. Merck hält die globalen Rechte am Namen und der Marke Merck. Die einzigen Ausnahmen sind die USA und Kanada, wo die Unternehmensbereiche von Merck als EMD Serono, MilliporeSigma und EMD Performance Materials auftreten.

Als tarifgebundenes Unternehmen folgt die Merck KGaA den Regelungen des Bundesentgelttarifvertrags der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). Der Tarifvertrag sieht vor, dass Beschäftigte entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in Entgeltgruppen eingruppiert und gemäß dieser Entgeltgruppen vergütet werden. Die Vergütung richtet sich dabei nach den jeweils gültigen Entgelttabellen des bezirklichen Entgelttarifvertrags. Für die Eingruppierung sind allein die Tätigkeit und die Anforderungen an die Stelle maßgeblich. Eine Differenzierung nach Geschlecht erfolgt nicht – unabhängig vom Geschlecht besteht bereits heute bei gleicher Tätigkeit grundsätzlich Entgeltgleichheit und der Tarifvertrag bietet somit eine Struktur für diskriminierungsfreie Entlohnung. Bei der Ein- und Umgruppierung werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gewahrt.

Im außertariflichen Bereich werden Positionen anhand einer global einheitlichen Funktionsbewertungssystematik bewertet, die die Grundlage einer weltweiten Stellenarchitektur bildet. Die globale Stellenarchitektur ist in einem globalen Stellenkatalog abgebildet, welcher die Vielfalt der unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche, Jobfamilien, Stellenprofile und deren Anforderung zusammenfasst. Auch hier werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gewahrt. Die Stellenarchitektur und Funktionsbewertung bilden das Gerüst der Vergütungssysteme im außertariflichen Bereich. Grundvergütungsbänder pro Bewertungsstufe wurden entsprechend der Markterfordernisse und der internen Vergütungsstruktur entwickelt und stellen einen Rahmen für die Gehaltsfindung und Gehaltsentwicklung dar. Die Entgeltsysteme sind an neutralen und nachvollziehbaren Kriterien ausgerichtet, machen keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern und sind in Betriebsvereinbarungen festgehalten.

Eine offene, dynamische und wertschätzende Unternehmenskultur und eine vielfältige Belegschaft tragen wesentlich zum geschäftlichen Erfolg von Merck bei. Vielfalt und Wertschätzung zu fördern und die Bereitschaft der Mitarbeiter/innen zum Kulturwandel zu stärken sind daher besondere Schwerpunkte der Personalarbeit bei Merck. Das Ziel ist, die Vielfalt der Belegschaft noch weiter auszubauen und allen Beschäftigten faire Chancen zur Weiterentwicklung zu bieten. Für die strategische Steuerung der Vielfalt ist bei Merck

der „Chief Diversity Officer" verantwortlich. Für die Umsetzung der Strategie für mehr Vielfalt ist das „Diversity Council"- ein Komitee aus hochrangingen Führungskräften aller Unternehmensbereiche und ausgewählter Konzernfunktionen - verantwortlich.

Erfahrungen

Zur Vorbereitung auf das Entgelttransparenzgesetz hat Merck eine interne Arbeitsgruppe gebildet, die sich aus Vertreter/innen verschiedener Unternehmensbereiche zusammensetzt, u.a. HR, Legal, Services und Finance. Zunächst hat man sich mit den Inhalten des Gesetzes sowie den Anforderungen und deren Implikationen auseinandergesetzt. Anschließend wurden Prozesse aufgesetzt und Verantwortlichkeiten definiert. Der Initialaufwand, der sich durch die Auseinandersetzung und Vorbereitung ergab, wird dabei als hoch eingestuft.

Die Beschäftigten können sich im Intranet über das Entgelttransparenzgesetz informieren. Dort sind neben einer Zusammenfassung auch die entsprechenden Links zum Gesetz und zum Auskunftsantrag hinterlegt. Die Bearbeitung der Auskunftsanträge folgt den Anforderungen des Gesetzes. Der erste Schritt nach Eingang des Auskunftsantrags besteht in der Prüfung des Anspruchs und der Vergleichstätigkeit. Parallel wird der Betriebsrat über den Eingang des Antrags informiert. Anschließend werden die entsprechenden Daten aufbereitet und das Antwortschreiben erstellt. Das Schreiben wird dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin spätestens nach drei Monaten zur Verfügung gestellt. Ebenfalls erhält der Betriebsrat das Schreiben zur Information. Der Aufwand dieses Prozesses wird als gering eingeschätzt, vor allem in Hinblick darauf, dass seit Inkrafttreten des Gesetzes weniger als 10 Auskunftsersuchen gestellt wurden. In keiner der gestellten Anträge konnten Auffälligkeiten festgestellt werden. Ein Anstieg der Anzahl von Anfragen sei außerdem nicht zu erwarten.

Ein externes Prüfverfahren der Entgeltstrukturen wurde bei der Merck KGaA nicht vorgenommen. Analysen, die seit Jahren regelmäßig auf globaler Ebene durchgeführt werden, bestätigen, dass es keine geschlechterspezifischen Unterschiede in der Vergütung gibt.

Der Lagebericht wurde in enger Zusammenarbeit mit HR und Finance erstellt. Durch das aktive Diversity Management im Unternehmen wird der mit der Erstellung des Lageberichts verbundene Aufwand als moderat eingeschätzt.

Ausblick

Das Entgelttransparenzgesetz hält die Merck KGaA grundsätzlich für sinnvoll, wenngleich das Gesetz für das eigene Unternehmen aufgrund des bereits implementierten und sehr aktiven Diversity Managements nur geringe Auswirkungen hatte.

Es wurden keine konkreten Verbesserungsvorschläge für die Ausgestaltung des Gesetzes benannt, denn nachträgliche Änderungen oder Verschärfungen des Gesetzes könnten bedeuten, dass die aufwendig implementierten Prozesse und Verantwortlichkeiten überarbeitet werden müssten, was zu erneutem Mehraufwand führen würde, aber für die Mitarbeiter/innen keinen Mehrwert habe.

Darüber hinaus wird in der Merck KGaA die Bedeutung des dritten Geschlechts, vor allem im Umgang mit Auskunftsanfragen diskutiert. Hier sei unklar, in welcher Form dies die Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes beeinflusse und wie das dritte Geschlecht in der Beantwortung von Auskunftsanfragen integriert werden könne.

8.11. UVEX WINTER HOLDING

Hintergrund

Die uvex Winter Holding GmbH & Co. KG ist die Muttergesellschaft der uvex Group. Seit ihrer Gründung im Jahr 1926 hat sich das Unternehmen der Entwicklung, Produktion und dem Vertrieb hochwertiger und innovativer Produkte zum Schutz des Menschen in Beruf, Freizeit und Sport verschrieben. Das Unternehmen mit Hauptsitz im nordbayrischen Fürth ist weltweit mit knapp 50 Tochterfirmen aktiv, die insgesamt 2.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigten. Das Familienunternehmen, das aktuell in dritter Generation durch Familie Winter geführt wird, konzentriert Produktions- und Entwicklungsstandorte auf Deutschland und Europa und agiert mit Distributionspartnern auf dem internationalen Markt.

uvex ist ein tarifgebundenes Unternehmen, in dem auch Stellen außerhalb des Tarifbereichs nach Vergütungsbändern mit Stellenbezug entlohnt werden. Entgeltgleichheit sei damit im Unternehmen umgesetzt und grundsätzlich sei Gleichberechtigung und gleiche Entlohnung der Geschlechter in der Firmenphilosophie des Familienunternehmens verankert.

Erfahrungen

Auch wenn das Entgelttransparenzgesetz im Personalbereich und den Personalverantwortlichen bekannt ist, geht die Arbeitgeberseite davon aus, dass nur ein geringer Anteil der Beschäftigten das Gesetz kennt. Vorbereitet hat man sich im Unternehmen über Informationsveranstaltungen des Arbeitgeberverbandes. Eine gesonderte Information der Beschäftigten gab es im Unternehmen nicht, da dies auch nicht explizit im Gesetz vorgesehen sei.

Auskunftsersuche können Beschäftigte beim Betriebsrat einreichen, der diese dann an die Personalabteilung weiterreicht und anschließend auch das Ergebnis mit dem bzw. der Beschäftigten bespricht. Die Arbeitgeberseite hält den daraus resultierenden Aufwand für völlig angemessen, da eine Vergleichbarkeit verschiedener Tätigkeiten über die Zuordnung zu Tarifgruppen bzw. Stellenbeschreibungen einfach möglich sei. Bisher habe es aber kein Auskunftsverlangen gegeben.

uvex hat im Jahr 2012 das Prüfverfahren Logib-D angewandt. Insgesamt beschreibt das Unternehmen die Vorbereitung des Verfahrens als aufwendig, da eine große Anzahl an Daten zusammengestellt und entsprechend der Vorgaben des Verfahrens aufbereitet und angepasst werden musste. Der größte Vorteil des Verfahrens bestehe in den empirischen fundierten Analysen, die kostenfrei zur Verfügung gestellt würden. Für Unternehmen ergebe sich dadurch die Chance, eigene Entwicklungspotenziale aufzudecken und möglicherweise bestehende Schwachstellen zu beseitigen. Mit den Ergebnissen, die vollständig über das Intranet und das schwarze Brett für die Beschäftigten zugänglich waren, war man im Unternehmen sehr zufrieden. Die Erkenntnisse wurden dabei auch an die Öffentlichkeit kommuniziert und im Rahmen verschiedener Veranstaltungen in Berlin im Austausch mit anderen Unternehmen geteilt.

Ausblick

Die Durchführung eines Prüfverfahrens würde uvex auch anderen Unternehmen empfehlen, da im Rahmen der Durchführung vielfältige empirisch fundierte Analysen durchgeführt würden, die zum einen mögliche Handlungsfelder im Unternehmen aufdecken würden und darüber hinaus auch an anderer Stelle sinnvoll genutzt werden könnten. Auch wenn die Umsetzung mit einem großen Aufwand verbunden sei, schaffe man ein größeres Bewusstsein für das Thema im Betrieb und der Gesellschaft.

Insgesamt bestehe der größte Vorteil des Gesetzes darin, dass es das Thema Entgeltgleichheit auf die Agenda in Unternehmen und in der Öffentlichkeit setze. Auch wenn bei größeren Unternehmen mit Tarifbindung kein Handlungsbedarf im Hinblick auf ungleiche Entlohnung gesehen wird, sei es durchaus auch eine gute Chance, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Förderung von Frauen in bestimmten Branchen und in Führungspositionen zu thematisieren. Insbesondere in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels seien Unternehmen und Politik gefragt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Förderung von Gleichberechtigung voranzutreiben, um den Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken.

8.12. UNTERNEHMEN AUS DER BRANCHE „ERBRINGUNG SONSTIGER WIRTSCHAFTLICHER DIENSTLEISTUNGEN“

Hintergrund

Bei dem befragten Unternehmen handelt es sich um ein Dienstleistungsunternehmen, welches weltweit aktiv ist und etwa 65.000 Menschen beschäftigt. Etwa 60 Prozent des Umsatzes werden in Deutschland erzielt.

Das Thema Entgeltgleichheit wird innerhalb des Unternehmens im Sinne der Strategie „interne Gerechtigkeit - externe Wettbewerbsfähigkeit“ als ein wichtiger Faktor für die eigene Positionierung als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Zahlreiche Unternehmensbereiche und ein großer Anteil der Gesamtbelegschaft unterfallen dabei einer flächendeckenden Tarifbindung, die als entscheidender Aspekt im Hinblick auf Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern wahrgenommen wird. Auch im Overhead-Bereich und bei den Führungskräften werden regelmäßig Qualitätskontrollen im Sinne einer transparenten Vergütung durchführt. Das Unternehmen arbeitet in diesem Zusammenhang mit dem Grading-System einer namhaften Personalberatung.

Erfahrungen

Innerhalb der HR-Abteilung ist das Entgelttransparenzgesetz bekannt. Bei der Belegschaft sei die Bekanntheit deutlich geringer, da es für einen großen Teil der Beschäftigten mit Tarifbindung von geringer Relevanz sei. Als Vorbereitung auf das neue Gesetz wurde intern überprüft, ob sich mit den vorhandenen Prozessen die neuen Anforderungen erfüllen lassen. Die Interessenvertretungen wurden durch den Arbeitgeber auf das neue Gesetz aufmerksam gemacht und man hat sich gemeinsam darauf verständigt, das Auskunftsverlangen beim Betriebsrat zu belassen.

Seit Inkrafttreten des Gesetzes wurde nur ein einziges Auskunftsersuchen an den Betriebsrat herangetragen. Der Betriebsrat hat die Anfrage aufgenommen und nach Diskussion mit dem entsprechenden Beschäftigten davon abgesehen, das Anliegen beim Arbeitgeber vorzutragen. Für den Konzern ist aus dem Auskunftsanspruch daher bisher kein größerer administrativer Aufwand erwachsen. Hervorgehoben wird aber, dass es mit den derzeitigen Rahmenbedingungen insbesondere im außertariflichen Beschäftigungssegment punktuell schwerfallen kann, eine ausreichend große Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts zu bilden, da es nicht immer genügend vergleichbare Arbeitsplätze gäbe.

Wie auch andere größere Unternehmen hat auch das befragte Unternehmen einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit als Anlage zum Lagebericht für die entsprechenden Teilkonzerne veröffentlicht. Im Rahmen der Berichterstattung habe man zunächst intern auf Führungsebene abstimmen müssen, worüber man genau berichte und welche Daten man veröffentlichen wolle und könne.

Ausblick

Insbesondere vor dem Hintergrund der weitrechenden Tarifbindung wird dem Gesetz nur ein überschaubarer Nutzen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb des Konzerns zugesprochen. Im Hinblick auf die Anlage zum Lagebericht merkt das Unternehmen an, dass die gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Inhalt und Güte der Berichterstattung nur schwer zu interpretieren seien. Eine Vorlage mit Beispielen zu Umfang und inhaltlicher Ausgestaltung wäre an dieser Stelle hilfreich.

8.13. UNTERNEHMEN AUS DER BRANCHE FINANZ- UND VERSICHERUNGS-DIENSTLEISTUNGEN

Hintergrund

Der Frauenanteil im Unternehmen liegt bei 42 Prozent. Gleichberechtigung und Gleichbehandlung sind im Unternehmen sowohl arbeitgeber- als auch arbeitnehmerseitig bedeutende Themen. Innerhalb des Konzerns gibt es beispielsweise ein Diversity & Inclusion-Team, das sich mit allen Aspekten dieser Thematik befasst. Entgeltgleichheit und Entgelttransparenz werden im Konzern zum einen über die Tarifbindung an den Industrietarifvertag bzw. Haustarifverträge abgebildet, die für ca. die Hälfte der Beschäftigten gelten. Zum anderen sind auch alle weiteren Vergütungsthemen, wie insbesondere der außertarifliche – aber auch Teile des tariflichen - Entgeltbereichs sowie die wesentlichen Benefits, kollektivrechtlich geregelt. Das Entgelttransparenzgesetz war bei Teilen der Belegschaft durchaus ein Thema, insbesondere bei dessen Inkrafttreten. Ein Informationsinteresse bestand vermehrt auch zum einjährigen Inkrafttreten des Gesetzes.

Die Entlohnung innerhalb des Konzerns basiert grundsätzlich auf einem Vergütungssystem, das kontinuierlich erweitert und mittlerweile nahezu flächendeckend im gesamten Konzern implementiert wurde. Die Intention des Entgelttransparenzgesetzes zielt grundsätzlich in eine vergleichbare Richtung. Darüber hinaus hat sich das Unternehmen, über die gesetzlichen Anforderungen hinaus, weltweite freiwillige Ziele für die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen gesetzt.

Erfahrungen

Bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes wurden Informationsmöglichkeiten der BDA zur Vorbereitung auf die unterschiedlichen gesetzlichen Verpflichtungen genutzt. Die interne Auseinandersetzung mit den Anforderungen des Gesetzes wird dabei als zeitaufwendig beschrieben. Konzernseitig mussten zunächst alle Lohnbestandteile erfasst und aufgeschlüsselt werden, um damit die Grundlage für den Auskunftsanspruch zu erstellen. Die Durchführung des Verfahrens wurde dabei in Absprache mit dem Konzernbetriebsrat vom Arbeitgeber übernommen und in einer Regelungsabsprache festgehalten. Der Arbeitgeber hat im Rahmen der Vorbereitungen auf das Gesetz auch den Auskunftsprozess entwickelt und in diesem Zusammenhang bereits Vergleichsgruppen für alle Beschäftigten im außertariflichen Bereich hinterlegt. Da insgesamt sehr viel Personal an unterschiedlichen Stellen mit den Vorbereitungen und der Umsetzung des Gesetzes beschäftigt war, geht man konzernseitig davon aus, dass seit Inkrafttreten des Gesetzes etwa eine Vollzeitstelle Aufwand investiert wurde.

Der Konzern hat die Beschäftigten über das Intranet über das neue Gesetz informiert und eine eigene Website für alle Informationen und Fragen zum Entgelttransparenzgesetz veröffentlicht. Auch das Antragsformular lässt sich über diese Seite direkt befüllen und per anschließendem „Klick" direkt an die Personalabteilung übermitteln. Dieses wird dort dann bearbeitet und die Antwort zurück an den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin gesendet. Das Verfahren ist insoweit anonymisiert, als das keine Namen oder relevanten Daten an Führungskräfte weitergereicht werden. Im Jahr 2018 sind insgesamt etwa 250 Auskunftsverlangen eingereicht worden, ca. 200 davon in der ersten Hälfte des Jahres. Zwei Drittel der Beschäftigten, die einen Antrag gestellt haben, waren Frauen. Auch wenn es einen kontinuierlichen Eingang von Anträgen gibt, ist die Anzahl eher abebbend. Bisher habe es bei den Anträgen keine Auffälligkeiten gegeben.

Die Entgeltsystematik innerhalb des Konzerns wird jährlich nach der Vergütungsrunde grundsätzlich intensiv geprüft und auch arbeitgeberseitig überwacht. Angewandt werden dabei interne Verfahren, die standardisiert sind und sich über die Jahre hinweg etabliert haben. Von einem zusätzlichen freiwilligen betrieblichen Prüfverfahren sieht der Konzern insbesondere auch vor dem Hintergrund des damit verbundenen großen administrativen Aufwandes derzeit ab.

Das Unternehmen hat in seinem Lagebericht auch einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit als Anlage veröffentlicht. Der Aufwand für die Erstellung des Berichts wird insgesamt als angemessen bewertet. Herausfordernd seien eher die Interpretationsspielräume des Gesetzes zur Qualität und Quantität der Inhalte der Anlage gewesen, dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass das Unternehmen Niederlassungen in vielen Ländern und nicht nur in Deutschland hat.

Ausblick

Aus Sicht der Befragten wurde durch das Entgelttransparenzgesetz eine erneute Diskussion über das Thema Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern in Gang gesetzt, sodass Führungskräfte und Beschäftigte mit Personalverantwortung noch einmal zusätzlich für das Thema sensibilisiert werden konnten. Das Gesetz habe auch dazu beigetragen, die interne Diskussion zu unterstützen. Insofern dient es auch als Ansatzpunkt für die Etablierung weiterer freiwilliger Maßnahmen. Die Instrumente, die im Gesetz verankert sind, werden hingegen als sehr aufwendig bewertet. Auch wenn der Initialaufwand besonders hoch gewesen sei, wird auf Basis der nötigen regelmäßigen Updates der Entgeltsystematik und der fortlaufenden Aktualisierung der Datenbestände auch zukünftig mit weiteren Aufwänden gerechnet.

Die Befragten plädieren vor diesem Hintergrund insbesondere dafür, Entgeltbestandteile, die für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen über einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung geregelt sind und bei denen es daher keinen Ermessensspielraum gibt, aus der Berechnungsgrundlage des Median sowie dem Auskunftsanspruch auszuklammern. Auch wenn die Anwendung des Gesetzes auf Tarifbeschäftigte insgesamt eher wenig sinnvoll sei, sei die Beibehaltung des Auskunftsanspruches auch für diese Beschäftigtengruppe wünschenswert, um Gleichbehandlungen innerhalb der Gesamtbelegschaft zu erhalten. Ob die Angabe eines Medianwertes, der aus zahlreichen Entgeltbestandteilen besteht, für die Anfragenden verständlich und transparent sei, wird auch aufgrund von Rückmeldungen der Anfragenden zumindest punktuell hinterfragt.

8.14. UNTERNEHMEN AUS DER BRANCHE INFORMATION UND KOMMUNIKATION

Hintergrund

Das befragte Unternehmen zählt zu den größten Telekommunikationsunternehmen in Europa und beschäftigte im Jahr 2017 weltweit über 200.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Weltweit liegt der Anteil der Frauen in der Gesamtbelegschaft bei 35,7 Prozent. Mit Tochtergesellschaften und Beteiligungen ist das Unternehmen auf allen fünf Kontinenten vertreten. Für die in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten Tarifverträge. Bis zum Stichtag 31. Dezember 2016 waren knapp 70 Prozent der Beschäftigten in Deutschland tariflich gebunden.

Das Thema Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen ist im Unternehmen grundsätzlich ein wichtiges Thema. Sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite gestalten daher die Entgeltsstrukturen so transparent wie möglich. Die Grundlage für das Thema Entgeltgleichheit begründet sich in der Anwendung von Tarifverträgen und der rechtlichen Verpflichtung der Offenlegung der Tarifverträge und Entgeltstufen. Da die verschiedenen Tarifverträge per se bereits geschlechtsneutral geregelt seien, sei das Thema Entgeltgleichheit im Unternehmen bereits umgesetzt. Zusätzlich zu der Information in den Tarifverträgen stehe es den Beschäftigten zu jeder Zeit offen, sich im Intranet des Unternehmens oder über eine Hotline zum Themenkomplex Entgelt zu informieren.

Strukturelle Entgeltungleichheiten im Unternehmen sehen die Befragten de facto nicht. Gleichwohl weisen die Befragten darauf hin, dass eine 100-prozentige Gleichheit nicht sichergestellt werden könne, da immer eine gewisse Heterogenität aufgrund verschiedener tatsächlicher Faktoren vorläge. So haben beispielsweise Beschäftigten aufgrund von Umorganisationen sog. „Rucksäcke": Entgeltsicherungen, die auf Basis von Sonderreglungen in kollektivrechtlichen Regelungen vereinbart worden sind. Dies kann in dem einen oder anderen Fall zu Differenzierungen führen, auch wenn diese Regelungen geschlechtsneutral sind.

Etwaige Entgeltunterschiede können sich zudem beispielsweise aus geschlechtsneutralen Faktoren wie z.B. aus einer unterschiedlichen Gruppenstufe, dem Erfüllen der Voraussetzungen für die Zahlung von Zulagen und Zuschlägen, leistungsabhängigen Entgeltbestandteilen oder dem Besitzstand ergeben.

Erfahrungen

Alle Befragten haben sich bis heute intensiv mit dem Entgelttransparenzgesetz beschäftigt, da sie an verschiedenen Stellen und in unterschiedlichen Positionen in der Vorbereitung des Gesetzes sowie in der Umsetzung im Unternehmen beteiligt waren und sind. Die Umsetzung gliederte sich grob in zwei Phasen:

In der ersten Phase habe man sich mit den Formulierungen des Gesetzes und den Definitionen beschäftigt. Zu beachten war dabei, dass insgesamt mehr als 100 Entgeltbestandteile existieren, von denen jeder einzelne Bestandteil im Sinne des Gesetzes einzeln betrachtet und auf seine Relevanz hin analysiert werden musste: zum Beispiel die Grippeschutzimpfung, die der Arbeitgeber kostenfrei anbietet. Die Befragten haben sich intensiv damit beschäftigt, welche Entgeltbestandteile unter das Gesetz fallen und wie sie kapitalisiert werden können.

In der zweiten Phase stand die Operationalisierung im Vordergrund. Im Unternehmen wurde besonders viel Wert auf die Einführung einer zentralisierten IT-gestützten Bearbeitung des Auskunftsanspruches gelegt. Die gesamte Implementation des Gesetzes erfolgte in enger Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Be-

triebsrat, die sich zusammen auf die Anforderungen des Gesetzes und den konzerninternen Prozess verständigt haben. Dieser engen Abstimmung zufolge wurde beschlossen, dass der Arbeitgeber und nicht der Betriebsrat die Bearbeitung von Auskunftsansprüchen verantwortet. Der Betriebsrat wird, wie das Gesetz es vorschreibt, bei allen Anfragen und bei den Antwortschreiben eingebunden, sodass er über die laufende Entwicklung informiert ist. Zusätzlich wurde der Betriebsrat über das Bearbeitungsvorgehen in Schulungen informiert.

Möchten Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer ein Auskunftsersuchen stellen, steht ihnen online im Formularcenter ein Antrag zur Verfügung, der teilweise bereits mit persönlichen Angaben vorausgefüllt ist. Für Fragen zum Formular steht den Antragstellerinnen und Antragsstellern eine Hotline zur Verfügung, die von der Arbeitgeberseite betreut wird. Eine der größten Herausforderungen für die Beschäftigten war beim Ausfüllen des Formulars die Angabe der zu vergleichenden Tätigkeit. Häufig muss diese Information von den Beschäftigten, die die Anfrage bearbeiten, nachrecherchiert werden, was Aufwand für den Arbeitgeber bedeutet. Nach dem Versand des Formulars startet der IT-gestützte Prozess der Auskunftspflicht. In der Regel dauert ein solcher Vorgang maximal drei Monate, wobei in den meisten Fällen die Auskunft zügiger vonstattengehen kann.

Die Gesamtzahl der Anträge war bislang erwartungsgemäß gering. Bisher haben 0,2 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl ein Auskunftsverlangen eingereicht. Es wurden dabei mehr Anträge von Männern (55 Prozent) als von Frauen (45 Prozent) gestellt. Die Befragten äußerten die Vermutung, dass es sich bei der Motivation für Auskunftsansprüche oftmals nicht um Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen ginge, sondern um eine allgemeine geschlechtsunabhängige Vergleichbarkeit.

Insgesamt schätzen die Befragten den zeitlichen und organisatorischen Aufwand für die Umsetzung des Gesetzes als sehr hoch ein. Mehraufwand bereite vor allem die fehlende Präzision des Entgeltbegriffs nach dem Gesetz. Hinsichtlich des Bearbeitungsaufwands der einzelnen Anfragen konnten die Befragten keine pauschale Zeiteinschätzung abgeben, sehen ihn aber aufgrund der Verringerung der Auskunftsanfragen als sinkend an. Unter den Befragten bestehen gleichzeitig Zweifel, ob die Antragsstellerinnen und Antragssteller das Ergebnis der Auskunft so nachvollziehen können, dass sie einen Mehrwert daraus ableiten können, da der dargestellte Median keine ausreichende Aussagekraft besitze.

Eine Person berichtete aus eigener Erfahrung, dass das Ergebnis des eigenen Antrags keine Hilfe gewesen sei und auch nicht weiterverwendet werden konnte. Dies lag an der Unbekanntheit der Größe des Median, an der fehlenden Aussagekraft des Ergebnisses durch mehrere verschiedene Entgeltbestandteile und an der Einbeziehung von relativen Variablen, die die Vergleichbarkeit des eigenen Entgelts mit anderen erschwere. Daher werden bei der Auskunft „Äpfel mit Birnen" verglichen, sodass das Ergebnis keine große Aussagekraft habe.

In den vergangenen Jahren hat das Unternehmen unter anderem zwei Prüfverfahren zur Entgeltgleichheit angewandt: eg check und Logib-D. Die Befragten sehen keine wesentlichen Auswirkungen der Prüfverfahren auf die Entgeltgleichheit, da bereits die Tarifverträge und weitere kollektivrechtliche Vereinbarungen eine Entgeltgleichheit gewährleisten. Die Erstellung des Lageberichts, zu der das Unternehmen nach dem Entgelttransparenzgesetz verpflichtet ist, sei für die Dokumentation hilfreich. Die erforderlichen Kennzahlen für

den Lagebericht könnten ohne großen administrativen Aufwand über das IT-System ausgewertet werden. Zusätzliche Erkenntnisse würden beide Instrumente jedoch nicht liefern.

Ausblick

Der befragte Konzern bekennt sich zur Entgeltgleichheit zwischen Männer und Frauen. Durch bestehende Tarifverträge und kollektive Regelungen mit den Sozialpartnern stelle man bereits eine transparente und faire Lohngestaltung sicher. So richtet sich die Bezahlung nach dem Schwierigkeitsgrad und der Komplexität der konkreten Aufgaben, also nach den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes, und nicht nach der jeweiligen Person. Dies gilt unabhängig von Geschlecht, Alter und Nationalität.

Insgesamt habe das Gesetz in seiner Entwicklung und in der Implementationsphase im Unternehmen einen großen administrativen Aufwand für den Arbeitgeber und den Betriebsrat verursacht. Als konkrete Verbesserungsvorschläge zum Gesetz nannten die Befragten eine Verschlankung und prägnantere Formulierung des Entgeltbegriffes sowie die Anpassung des Geltungsbereichs im Rahmen einer Privilegierung für tarifgebundene Unternehmen.

8.15. UNTERNEHMEN AUS DEM VERARBEITENDEN GEWERBE

Hintergrund

Der Konzern beschäftigt weltweit ca. 57.000 Personen, die Hälfte davon ist weiblich. Diversität spielt eine große Rolle im Konzern, so sind beispielsweise Personen aus 100 verschiedenen Nationalitäten in der Zentrale beschäftigt. Auch das Thema „Gender Pay Gap" ist dem Unternehmen sehr wichtig, und zwar nicht nur in Deutschland, sondern auch global. Handlungsbedarf in diesem Zusammenhang besteht aus Arbeitgebersicht im Bereich der Einstellung, Entwicklung und Förderung von Mitarbeiterinnen im Management. Rund 33 Prozent der Managementpositionen im Konzern (in Deutschland rund 29 Prozent) sind mit weiblichen Beschäftigten besetzt. Es werden verschiedene Projekte und Maßnahmen wird für die Minderung dieser Unterschiede im Konzern umgesetzt.

Neben der Anwendung von Tarifverträgen für die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland wurde vor ungefähr zwei Jahren begonnen, die Entgeltfindung und -bestimmung mittels eines neuen Compensation Management-Konzeptes neu zu definieren. Die Einführung des Systems berücksichtigt die Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes, erfolgte jedoch nicht aufgrund des Gesetzes und wird zudem globale Anwendung finden.

Anhand des Systems wird ein externes und internes Benchmarking innerhalb verschiedener Funktionsgruppen ermöglicht werden. Auf dieser Basis soll eine konzernweite Entgeltharmonisierung vorgenommen werden. Dabei ist angedacht, das Compensation Management-Konzept in das personalwirtschaftliche System des Konzerns zu integrieren. Dafür wird derzeit ein passendes Daten- und Finanzierungsmodell gesucht, das auch eine laufende Aktualisierung und Weiterentwicklung ermöglicht.

Erfahrungen

Die Vorbereitung auf das Entgelttransparenzgesetz wurde im Juli 2017 angestoßen. Diese beinhaltete im ersten Schritt eine inhaltliche Auseinandersetzung mit den Bestandteilen des Gesetzes. In dieser Phase der Vorbereitung wurde auf Netzwerke mit anderen DAX-Konzernen zugegriffen. Ein internes Projektteam wurde für die Aufbereitung der rechtlichen Beurteilung gebildet. Bei der Definition der Entgeltbestandteile hat sich das Unternehmen für ein eingeschränktes Portfolio entschieden und nur auf gewisse Komponenten beschränkt, da es sich bei einigen Entgeltbestandteilen um Pauschalwerte handelt, bei denen Unterschiede nicht entstehen können.

Der Gesamtprozess erfolgte in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat. Eine Einschätzung zum verursachten Aufwand ist schwer vorzunehmen, da mehrere Personen an der Vorbereitung beteiligt waren. Im Quervergleich zu anderen Projekten innerhalb des Konzerns ist die Einführung des Entgelttransparenzgesetzes als ein kleines Projekt zu betrachten. Im Hinblick auf den Mehrwert, der dadurch entstanden ist, wird der Aufwand allerdings als zu hoch empfunden.

Die Bearbeitung von Auskunftsanfragen wird im Unternehmen vom Arbeitgeber übernommen. Es wurde von einer proaktiven Information der Beschäftigten abgesehen. Allerdings wird regelmäßig über unternehmensinterne Maßnahmen zum Thema, die aus Arbeitgebersicht von größerer Relevanz für die Beschäftigten sind, berichtet. Es steht allen Beschäftigten eine HR-Hotline bei Fragen zum Gesetz zur Verfügung. Für die Einreichung der Anfrage wird ein standardisiertes Formular verwendet. Seit Inkrafttreten des Gesetzes wurden 37 Auskunftsansprüche gestellt, ca. die Hälfte davon im unmittelbaren Nachgang zu einer weitreichenden

Entgeltanpassungsmaßnahme in Deutschland, die im November 2018 stattfand. Aus Sicht der Befragten zeigt diese Reaktion, dass die Motivation der Beschäftigten, eine Anfrage zu stellen, nicht unbedingt mit möglichen geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschieden verbunden sei. Bei keiner der Anfragen wurden Auffälligkeiten festgestellt. Ein zukünftiger Anstieg der Anzahl von Anfragen sei nicht zu erwarten.

Ein externes Prüfverfahren der Entgeltstrukturen wurde im Unternehmen nicht angewendet. Es wird vielmehr an einem internen Reporting zur Darstellung von Unterschieden der Entgeltstrukturen sowie Analyse möglicher Ursachen gearbeitet. Das Reporting erfolgt global für den Gesamtkonzern und spiegelt den hohen Stellenwert der Gleichstellung innerhalb der Organisation wider. Außerhalb der HR Rewards-Organisation befasst sich ein Diversity & Integration Team auch mit weiteren möglichen Fragen wie bspw. der gezielten Förderung u. a. von Mitarbeiterinnen.

Als Teil des Lageberichts werden alle aufgrund des Entgelttransparenzgesetzes erforderlichen Informationen aufgenommen, wie z.B. eine grobe Beschreibung von umgesetzten Maßnahmen. Der damit verbundene Aufwand ist angemessen. Da innerhalb des Unternehmens mehrere Organisationseinheiten an der Umsetzung und Entwicklung von Maßnahmen beteiligt sind, entsteht vor allem ein Abstimmungsaufwand. Deswegen ist die Festlegung von federführenden verantwortlichen Stellen zur Bearbeitung des Themas von besonderer Bedeutung.

Ausblick

Bezogen auf das Unternehmen sieht die Arbeitgeberseite keinen konkreten Mehrwert, der mit dem Gesetz entstanden ist. Konkret werden die Ausgestaltung des Gesetzes als nicht praxisgerecht und die Instrumente als nicht griffig genug bewertet. Mit Blick auf die gesellschaftliche Diskussion ist positiv hervorzuheben, dass das Gesetz mehr Bewusstsein für das Thema geschaffen habe. Das Gesetz ist ein deutliches Zeichen dafür, dass Entgelttransparenz und Gleichstellung von Frauen und Männern einen wichtigen Themenbereich für die Regierung darstelle und vorangetrieben werden solle.

Konkrete Verbesserungsvorschläge zum Gesetz ergeben sich mit Blick auf die definierten Berichtspflichten. Nachvollziehbare interne Prüfungen und sinnvolle Berichte über Entgeltstrukturen (nach konkreten Vorgaben) machen aus Sicht des Unternehmens mehr Sinn, als die Auskunftspflicht gegenüber individuellen Mitarbeiter/innen zu erweitern. Die Ausweitung der Verpflichtung dazu, relevante Zahlen, Daten und Fakten zum Stand im Unternehmen zu beleuchten, könnte zu einer weiteren Sensibilisierung der Arbeitgeberseite führen. Eine grundsätzliche Verschärfung der gesetzlichen Regelungen bewertet die Arbeitgeberseite als nicht zielführend und nur mit administrativem Aufwand verbunden.

8.16. UNTERNEHMEN AUS DEM VERARBEITENDEN GEWERBE

Hintergrund

Gleichstellung und Gleichbehandlung der Beschäftigten sind innerhalb des Konzerns sowohl arbeitgeber- als auch arbeitnehmerseitig wichtige Handlungsfelder. Durch einen eigenen Fachbereich, der sich mit allen Aspekten rund um die Themen „Diversity & Inclusion" beschäftigt, wurden zahlreiche flankierenden Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie umgesetzt. Dabei werden u.a. explizit Frauen in Führungspositionen gefördert und mobiles Arbeiten ermöglicht.

Auch in der Belegschaft spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wichtige Rolle. Entgeltgleichheit und Entgelttransparenz werden demgegenüber als weniger relevante Themen wahrgenommen, da eine weitreichende Tarifbindung, unter die etwa vier Fünftel der Beschäftigten fallen, besteht. Grundsätzlich orientiert sich der Konzern auch bei der Vergütung von außertariflich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an einem System, dass an die Struktur des Tarifvertrages angelehnt ist. Die außertariflichen Beschäftigten werden dabei anhand objektiver, geschlechtsunabhängiger Kriterien Rangstufen zuordnet, für die es entsprechende Gehaltsbänder gibt. Durch das Mitwirken der Mitbestimmungsorgane der Beschäftigten bei der Zuordnung zu den Rangstufen entsteht weitere Sicherheit bezüglich der Diskriminierungsfreiheit des Systems.

Erfahrungen

Mit der Vorbereitung auf das Gesetz begann man unternehmensseitig bereits vor dessen Verabschiedung durch den Bundestag. Zunächst stand man dabei vorrangig im Austausch mit dem Arbeitgeberverband, um auf diese Weise ein möglichst breites Spektrum an Informationen zu erhalten. Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes Mitte 2017 begann eine Phase der intensiven Vorbereitung auf die neuen Pflichten. Der Konzern hat sich dabei vor allem mit anderen Unternehmen der Branche ausgetauscht und Veranstaltungen von Beratungsdienstleistern besucht, da das Gesetz als auslegebedürftig angesehen wurde und die von offizieller Seite zur Verfügung gestellten Materialien für eine zeitgerechte Umsetzung nicht rechtzeitig veröffentlicht wurden und nicht vollumfänglich waren. Im Rahmen der Vorbereitungen wurden auch ein agiles Tool für potenzielle Auskunftsanfragen, ein Antragsformular und Textbausteine für Antwortschreiben entwickelt.

Durch den Arbeitgeber wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Intranet informiert. Dabei wurden auch die Instrumente des Gesetzes vorgestellt und die Möglichkeiten des Auskunftsverlangens erörtert. Einen Antrag können interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei über das interne „HR ticket system" stellen. In diesem ist das entwickelte Antragsformular hinterlegt, in dem alle auskunftsrelevanten Beschäftigungsmerkmale abgefragt werden. Der Antrag geht dann in der entsprechenden Zentralabteilung ein und wird zunächst auf Validität und das Vorhandensein einer entsprechenden Vergleichsgruppe geprüft. Zur Berechnung der konkreten Vergleichswerte sind dann seitens der Abteilung unter manuellem Aufwand einige Auswertungen aus dem ERP-System und weitere Recherchen erforderlich, ehe ein Antwortschreiben an den Anfragenden zurückgesandt wird, welches auch die Interessenvertretung des jeweiligen Standorts in Kopie zur Information erhält.

Bisher sind konzernweit insgesamt 12 Auskunftsverlangen eingegangen, von denen die deutliche Mehrheit im ersten Quartal 2018 gestellt wurde.

Die Durchführung eines Prüfverfahrens wurde innerhalb des Unternehmens diskutiert und letztlich verworfen. Gründe für diese Entscheidung sind der große Anteil der tariflich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeit sowie die sehr strukturierte systematische Vergütung im außertariflichen Bereich, an der Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter gemeinschaftlich mitwirken und die keinen Spielraum für etwaige Diskriminierung lässt. Die Ergebnisse der erteilten Auskünfte unterstützen diese Hypothese.

Innerhalb des Konzerns wurden für insgesamt fünf berichtspflichtige Tochterunternehmen Anlagen zu Lageberichten nach dem Entgelttransparenzgesetz erstellt. Auch tauschte sich der Konzern zunächst mit anderen Unternehmen und Beratungen zur konkreten Ausgestaltung des Berichtes aus, da mangels Vorlagen oder Leitfäden zur Umsetzung des Gesetzes (bspw. vom BMFSFJ) eine gewisse Unklarheit darüber bestand, was genau zu berichten sei. Unter Zuhilfenahme eines Musters des Arbeitgeberverbandes wurde ein eigener Entwurf für die berichtspflichtigen Tochterunternehmen erstellt, der dann individuell auf die jeweiligen Gegebenheiten angepasst wurde. Die Berichte wurden in den entsprechenden Gesellschaften mit der Geschäftsführung abgestimmt und anschließend veröffentlicht.

Aufwand der sich für das Gesamtunternehmen aus der Implementierung des Gesetzes ergeben hat, lässt sich nach eigenen Angaben auf etwa 60.000 Euro hochrechnen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zahlreicher verschiedener HR-Abteilungen und der IT haben insbesondere an der Entwicklung des Auskunftsprozesses mitgewirkt. Zur Vorbereitung auf die neuen gesetzlichen Pflichten wurden zudem externe Beraterleistungen eingekauft. Der administrative Aufwand, der sich aus der Beantwortung einzelner Anfrage ergebe, sei hingegen - bei angenommener gleichbleibend niedriger Anzahl von Anfragen und nach Abzug des großen Implementierungsaufwands- akzeptabel und auch die berichtspflichtigen Ressourcen hielten sich, vor dem Hintergrund der fünfjährigen Turni, im Rahmen.

Ausblick

Ein positiver Aspekt des Gesetzes wird darin gesehen, dass durch dessen Inkrafttreten die Themen Entgeltgleichheit und Entgelttransparenz noch einmal dringlicher auf die Agenda in Unternehmen und der Gesellschaft gebracht worden seien. Insbesondere in der HR-Abteilung wurde im Rahmen der Implementierungsphase noch einmal genauer analysiert, ob gegebenenfalls Entwicklungspotenziale bestünden. Vor dem Hintergrund des großen Anteils an Tarifbeschäftigten und der sehr strukturierten Entgeltsystematik für den außertariflichen Bereich ergibt sich jedoch, nach eigener Wahrnehmung, für die Beschäftigten des Konzerns kein großer Mehrwert aus den Instrumenten des Gesetzes.

Grundsätzlich würde der Konzern dafür plädieren, Tarifbeschäftigte aus dem Auskunftsanspruch herauszunehmen, da sich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Ergebnis keine Erkenntnisse ableiten ließen. Punktuell sei das Ergebnis hingegen sogar verwirrend, da insbesondere mit der Miteinberechnung zahlreiche Entgeltbestandteile, die über das Grundgehalt und etwaige Sonderzahlungen hinausgingen, ein Wert herauskäme, mit dem die anfragende Person nur wenig anfangen könne. Die Zertifizierung von Unternehmen, die sich durch besonders strukturierte und regulierte Entgeltsysteme und -strukturen auszeichnen, wird als ergänzende Möglichkeit für mehr Sichtbarkeit von fairer und gleichberechtigter Vergütung vorgeschlagen.

9. QUELLEN- UND LITERATURVERZEICHNIS

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Gleiche Arbeit, ungleicher Lohn? Zahlen und Fakten zu Entgeltungleichheit in Deutschland und Europa.

Baeck,Winzer & Hies (2017): Entgelttransparenzgesetz – Instrument für mehr Lohngerechtigkeit oder „Bürokratiemonster", NZG, 254.

Bauer, Günther & Romero (2017): Offene Fragen des Entgelttransparenzgesetzes – was Arbeitgeber beachten sollten, NZA, 809.

Bauer, Heup & Mayr (2018): Die Ermittlung des Vergleichsentgelts beim Auskunftsanspruch nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG, DB, 1213.

Bauer, Krieger & Günther (2018), AGG und EntgTranspG, 5. Aufl. 2018 (zit.: Bearbeiter in: Bauer/Krieger/Günther AGG)

Bauer & Romero (2017): Der individuelle Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz, NZA, 409.

Baumann, Helge, Klenner, Christina & Schmidt, Tanja (2019): Entgeltgleichheit von Frauen und Männern: Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018.

BDVM (2018): Faire Chancen statt bürokratischer Symbolpolitik: Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, BVDM-online.de, 28.02.2017.

Becker & Hjort (2018): Entgelttransparenzgesetz – 2. Teil: Betriebliches Prüfverfahren und Berichtspflichten, ArbRAktuell, 359.

Behrendt & Witzke (2017): Das Entgelttransparenzgesetz – „Null Auswirkungen"?

BMFSFJ (2009): Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland.

BMFSFJ (2010): Sinus Sociovision. Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern: Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum „gender pay gap".

Boll, Christina & Lagemann, Andreas (2018): Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft - Höhe, Entwicklung 2010-2014 und Haupteinflussfaktoren. Hamburg: HWWI Policy Paper 107.

Bundesagentur für Arbeit (2018): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2017. Nürnberg.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11.12.2007 – 3 AZR 249/06; Erfurt.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2013): Mythos Entgeltdiskriminierung beenden – Karrieren von Frauen fördern: Wirtschaftliche Potenziale von Frauen besser zur Geltung bringen.

CDU, CSU & FDP (2009): Wachstum. Bildung. Zusammenhalt. Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP. Berlin.

CDU, CSU & SPD (2005): Gemeinsam für Deutschland. Mit Mut und Menschlichkeit. Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD. Rheinbach: Union-Betriebs-GmbH.

Däubler & Bertzbach (Hrsg.) (2018), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 4. Aufl. 2018 (zit.: Bearbeiter in: Däubler/Bertzbach, AGG).

Deutscher Bundestag, Drucksache 17/9781 (2012): Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes für Frauen und Männer (Entgeltgleichheitsgesetz), http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/097/1709781.pdf (29.10.2018).

Deutscher Bundestag, Drucksache 18/11133 (2017): Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, https://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/111/1811133.pdf (29.10.2018).

Deutscher Bundestag (2013): Streit um den richtigen Weg zur Entgeltgleichheit, https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2013/43539435_kw12_de_entgeltgleichheitsgesetz/211654 (29.10.2018).

Dies (2017): Die Berichtspflicht des Arbeitgebers nach dem Entgelttransparenzgesetz, ArbRB, 311.

Dies (2017): Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, ArbRB, S001.

Europäische Union (2006): RICHTLINIE 2006/54/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:de:PDF (29.10.2018).

Eurostat (2018): Gender Pay Gap Statistics, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics (29.10.2018); Luxemburg.

Eurostat,(2018): Karriere, https://service.destatis.de/DE/FrauenMaennerEuropa/DE_DE_womenmen_core/bloc-2c.html?lang=de (29.10.2018); Luxemburg.

Finke, Dumpert & Beck (2017): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen – Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014, WISTA 2/2017, S.44 ff.

Foubert, Burri & Numhauser-Henning (2010): The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspektive (including 33 country reports), European Commission.

Franzen (2017): Anwendungsfragen des Auskunftsanspruchs nach dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG), BB, 3060.

Frodermann, Corinna, Schmucker, Alexandra & Müller, Dana (2018): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. Nürnberg: IAB Forschungsbericht (3/2018).

Fuchs, Michaela (2018): Regionale Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Deutschland. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Fuhlrott & Ritz (2017): Mehr Transparenz beim Entgelt – ein Überblick über das neue Gesetz, ArbRAktuell, 211.

Gaul (2017): Das geplante Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen – Auf welchen Aufwand sich die Praxis schon jetzt einstellen sollte, ArbRB, 47.

Göpfert & Pfister (2017): Entgelttransparenz und Business Judgement — erste Hinweise zum Umgang mit einem „Gender Gap", ZIP, 1401.

Grimm & Freh (2017): Der Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz, ArbRB, 182.

Günther, Heup & Mayr (2018): „Lieber Betriebsrat, was verdienen meine Kollegen?" - Praktische Fragen der Auskunftserteilung nach dem EntgTranspG, NZA, 545.

Häferer & Köhler (2017): Das Entgelttransparenzgesetz im Überblick – Bedeutung für die Compliance-Praxis, CB, 284.

Hinrichs, Oda (2018): Kommentierung zum Entgelttransparenzgesetz. In: Däubler, Wolfgang & Bertzbach, Martin (Hrsg.): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (4. Auflage 2018). Baden-Baden: Nomos Verlag.

Holler (2017): § 14 I 1 EntgTranspG — Ein durchsetzbarer Arbeitnehmeranspruch gegen den Betriebsrat?, NZA, 822.

Holst, Elke (2016): Entgeltgleichtsgesetz: Mehr Transparenz beim Verdienst.

Horst, Elke & Marquardt, Anne (2018): Die Berufserfahrung in Vollzeit erklärt den Gender Pay Gap bei Führungskräften maßgeblich. Berlin: DIW Wochenbericht (30+31/2018), S. 669-678.

Institut Arbeit und Qualifikation (2018): Neue Forschungsergebnisse zum Gender Pay Gap [Pressemeldung] http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/presse/2018/180312.php (29.10.2018), Duisburg.

Joachimiak (2013): Frauenverdienste - Männerverdienste: Wie groß ist der Abstand wirklich?, STATMagazin.

Kania (2017): Betriebsratsbeteiligung bei der Durchstzung von Entgelttransparenz, NZA, 819.

Klenner (2016): Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lücke und ihre Ursachen, Policy Brief WSI Nr. 7, Düsseldorf.

Kocher (2018): Das Entgelttransparenzgesetz: ein Gesetz (nur) für Betriebsräte?, AuR, 8.

Kolb, Susanne & Heinek, Dirk (2017): Entgelttransparenzgesetz: Auskunftspflichten und neue Anlage zum Lagebericht. Düsseldorf: Die Wirtschaftsprüfung (21/2017)

Koller-van Delden (2018): Entgelttransparenzgesetz: Informationsanspruch der Arbeitnehmer ab 1.2.2018, DStR, 254.

Kuhn & Schwindling (2017): Eine Chance auf Lohngerechtigkeit?! - Was durch das neue Entgelttransparenzgesetz auf die unternehmerische Praxis zukommt, DB, 785.

Küttner (Röller) (2018), Personalbuch 2018, 25. Aufl. 2018 (zit.: Bearbeiter in: Küttner, Personalbuch 2018).

Langemann & Wilking (2017): Mehr Entgeltgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern? — Bundeskabinett beschließt Entwurf des Entgelttransparenzgesetzes, BB, 501.

Limperg, Oetker, Rixecker & Säcker (Hrsg.) (2019), Münchener Kommentar zum BGB, 8 Aufl. 2019 (zit.: Bearbeiter in Mü-Ko-BGB)

Löfström, A. (2009): Gender equality, economic growth and employment.

MINT Zukunft (2014): Das MINT-Meter: MINT-Frauenanteil in Deutschland.

Müller (2017): Entgelttransparenzgesetz – und nun?, BB, 2101.

Müller-Glöge, Preis & Schmidt (Hrsg.) (2018), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl. 2018 (zit.: Bearbeiter in: ErfK-ArbR).

Oberthür (2017): Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, NJW, 2228.

OECD (2008): Gender and Sustainable Development: Maximizing the economic, social and environmental role of women.

Randstad & ifo Institut (2018): Ergebnisse: 3. Quartal 2018 – Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

Rimmelspacher & Kliem (2018): Der Entgeltbericht — die neue Anlage zum Lagebericht, DB, 265.

Rolfs, Giesen, Kreikebohm & Udsching (Hrsg.) (2018), Beck'scher Online-Kommentar zum Arbeitsrecht, Ed. 49 Stand 01.09.2018 (zit.: Bearbeiter in: BeckOK-ArbR).

Salomon-Hengst (2018): Erste Hinweise zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes im öffentlichen Dienst, öAT, 92.

Schlachter, Monika (2018): Kommentierung zum Entgelttransparenzgesetz. In: Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (18. Aufl. 2018). München: Verlag C.H. Beck.

Schulz (2016): Kommt das Entgeltgleichheitsgesetz?, ArbRAktuell, 467.

Sozialdemokratische Partei Deutschlands & Bündnis 90/DIE GRÜNEN (1998): Aufbruch und Erneuerung – Deutschlands Weg ins 21. Jahrhundert. Koalitionsvereinbarung zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands und Bündnis 90/Die GRÜNEN. Bonn.

Statistisches Bundesamt (2017): Drei Viertel des Gender Pay Gap lassen sich mit Strukturunterschieden erklären. https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_094_621.html#Fussnote1 (29.10.2018), Wiesbaden.

Thüsing (2017): Fünf Schritte zu einem besseren Entgelttransparenzgesetz, BB, 565.

Von Steinau-Steinrück & Reiter (2016): Entgeltgleichheitsgesetz ante Portas, NJW-Special, 242.

Wank (2018): Das Entgelttransparenzgesetz - Prämissen und Umsetzung, RdA, 34.

Weigert (2018): Die Reichweite tarifbezogener Privilegierungen im Rahmen des Entgelttransparenzgesetzes, NZA, 210.

Wippermann (2010): Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken, Heidelberg.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans Böckler Stiftung (2012): Stärkere Lohnungleichheit bei Älteren, WSI Gender Daten Portal.

Wrohlich, Katharina & Zucco, Aline (2017): Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich. Berlin: DIW Wochenbericht (43/2017), S.955-961.

V.

Stellungnahmen der Sozialpartner

nach § 23 Abs. 3 EntgTranspG

Karriere- und Erwerbschancen von Frauen verbessern statt Symbolpolitik für Ergebnisgleichheit betreiben

Stellungnahme zum Evaluationsgutachten - Evaluation des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern

17. Mai 2019

Zusammenfassung

Gleiche Arbeit beim gleichen Arbeitgeber wird gleich bezahlt, unabhängig vom Geschlecht. Insbesondere tarifvertraglich geregelte Entgeltsysteme gewährleisten die gleiche Bezahlung bei gleicher Arbeit.

Deutschland gehört mit einer bereinigten „Entgeltlücke“ von 2,3 - 5,8 Prozent zu den Staaten mit den geringsten Entgeltunterschieden zwischen den Geschlechtern. Bei Berücksichtigung umfassenderer Daten zu lohnrelevanten Merkmalen dürfte sie sogar noch geringer ausfallen. Da nicht sämtliche lohnrelevanten Merkmale, etwa Angaben zum individuellen Verhalten in Lohnverhandlungen und zu Erwerbsunterbrechungen, für Analysezwecke zur Verfügung stehen, ist auch die bereinigte „Entgeltlücke“ nicht mit einer Entgeltdiskriminierung gleichzusetzen, Es ist daher wichtig, dass Frauen Berufe mit besseren Einkommensaussichten ergreifen, häufiger in Vollzeit und vollzeitnah arbeiten können und ihre Erwerbstätigkeit weniger lange unterbrechen.

Das Entgelttransparenzgesetz rief insbesondere im Rahmen der Implementierung erhebliche Belastungen für die Unternehmen hervor. Der Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft war deutlich zu niedrig angesetzt. Insbesondere greifen die erleichterten Verfahren für tarifgebundene und tarifanwende Arbeitgeber zu kurz. Die geringen Anwendungsfälle und Motive der Geltendmachung des Auskunftsanspruches belegen schon heute, dass das Entgeltgleichheitsgebot in Deutschlands Betrieben eingehalten wird. Deshalb sollten tarifgebundene und tarifanwende Arbeitgeber komplett aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes herausgenommen werden.

Weitere Verschärfungen im Entgelttransparenzgesetz, wie sie das Evaluationsgutachten empfiehlt, wären somit die falsche Weichenstellung. Die geforderte Einführung eines verpflichtenden Prüfverfahrens zur Entgeltgleichheit stellte einen schwerwiegenden Eingriff in die Tarifautonomie dar. Ganz sicher wären die Verschärfungen ein falsches Zeichen für die erfolgreiche Sozialpartnerschaft in Deutschland. Die Arbeitgeber haben auch als Sozialpartner umfassende Maßnahmen zur Verbesserung von Karriere- und Erwerbsaussichten von Frauen durchgeführt.

In einem intensiven Dialog der Sozialpartner mit dem Bundesfamilienministerium konnten im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens wichtige und richtige Anpassungen vorgenommen werden. So wurde seinerzeit in das Gesetz aus gutem Grund eine ausdrückliche Angemessenheitsvermutung für tarifvertragliche Entgeltregelungen aufgenommen. Das Bundesfamilienministerium hatte 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. All das darf nicht wieder in Frage gestellt werden.

Im Einzelnen

Die Datenerhebung erfolgte zu einem sehr frühen Zeitpunkt nach Inkrafttreten des Gesetzes. Insbesondere ist zu berücksichtigen, dass der Auskunftsanspruch erst ab Anfang 2018 geltend gemacht werden konnte. Die explorativen Interviews erfolgten bereits im Mai/Juni 2018. Die Befragung der Unternehmen im Herbst 2018. Die Erfahrungswerte dürften demnach insgesamt noch als sehr gering einzustufen sein. Eine umfassende Beurteilung der Wirkungen des Gesetzes zum jetzigen Zeitpunkt erscheint nicht möglich.

A. Methodisches Vorgehen

Explorative Interviews und Vorbereitung
Der Einbezug der Sozialpartner und **anderer** fachlicher und politischer Experten ist begrüßenswert. Kritisch ist hier jedoch anzumerken, dass der Anteil der befragten Arbeitnehmervertreter doppelt so hoch war, wie der Anteil der befragten Arbeitgebervertreter. Gerade in dieser Startphase zum Aufsetzen des Projekts wäre eine Ausgewogenheit zwischen den Sozialpartnern zielführender für die Validität der Erhebung gewesen. An der Erstellung der Fragebögen waren die Sozialpartner als die entscheidenden Player der Entgeltfindung nicht beteiligt. Diese Phase der Evaluation blieb sehr intransparent.

Daten- und Dokumentanalyse
Zuvorderst wird in dem Gutachten erneut die unbereinigte Lohnlücke dargestellt und somit in den Mittelpunkt gerückt. Diese unbereinigte Lohnlücke sagt nichts über die Entgeltungleichheit gleicher Tätigkeiten in einem Betrieb aus. Zu begrüßen ist jedoch, dass sich das Gutachten anschließend mit den Definitionen und Bedeutungen der bereinigten und unbereinigten Lohnlücke auseinandersetzt. Vielmehr kann sie – wie zurecht ausgeführt wird – auch durch Faktoren bedingt sein, die ein ungleiches Entgelt rechtfertigen. Unzulänglich erscheint jedoch die Tatsache, dass zahlenmäßig nur die bereinigte Lohnlücke des Statistischen Bundesamtes benannt wird, im Gegensatz dazu die Zahlen anderer Forschungsinstitute, die zu weitaus geringeren bis statistisch nicht mehr relevanten Werten kommen, nicht explizit genannt werden. Rechtlich nachweisbar ist eine Entgeltbenachteiligung nur im konkreten Vergleich von Tätigkeiten und den gezahlten Entgelten, was das Gutachten richtig herausstellt.

Soweit überhaupt feststellbar, sind die Entgeltunterschiede in kleinen Betrieben (20 bis 200 Beschäftigte) am geringsten und verdienen Frauen in Ostdeutschland sogar mehr als Männer (IAB 2019). Das wird im Gutachten zwar erfasst, findet jedoch keine Würdigung in Rahmen der Auswertung.

Die Erkenntnisse bedeuten einerseits, dass die Schwellenwerte im Entgelttransparenzgesetz berechtigt und richtig sind und andererseits die Ursachen von Entgeltunterschieden deutlich von anderen Faktoren abhängen, nämlich von Rollenbildern und Kinderbetreuungsstrukturen und der Berufswahl. So sind in den östlichen Bundesländern die Erwerbsunterbrechungen kürzer und die Berufserfahrung in Vollzeit höher. Das Entgelttransparenzgesetz geht diese strukturellen Ursachen nicht an. Das bestätigen insbesondere auch die Ergebnisse der durchgeführten Fallstudien.

Die Aussage, dass Frauen in Leitungspositionen 29 Prozent weniger verdienen als Männer, entbehrt jeglicher validen Vergleichsgrundlage für eine relevante Entgeltbenachteiligung. Auch hier werden alle Bruttomonatsentgelte ohne Berücksichtigung struktureller Unterschiede, also z. B. egal welcher Branche, welcher Unternehmensgröße oder welcher Hierarchieebene verglichen. Im Gegensatz dazu haben Frauen in DAX-Unternehmen tatsächlich deutliche Gehaltsverbesserungen erzielt und liegen gegenüber den Männern nun leicht vorn.

Bedenklich ist schließlich, dass überproportional häufig in Kapitel 5 und 6 des Gutachtens auf die Daten der WSI Betriebsrätebefragung 2018 zurückgegriffen wird. Bereits nach den eigenen Angaben der Gutachtenersteller ist diese Studie schon aufgrund des zeitlich sehr frühen Erkenntnisgewinnes (Januar 2018 – April 2018) nicht aussagekräftig.

Telefon- und Onlinebefragungen
Sehr kritisch zu bewerten ist die Tatsache, dass Unternehmen per Zufall ausgewählt wurden, die Interessenvertretungen jedoch proaktiv an der Befragung teilnehmen konnten. Darüber hinaus hatten die Sozialpartner keine Gestaltungsmöglichkeit hinsichtlich der Fragebögen. Bedenklich ist hierbei die Tendenziösität einiger Fragestellungen in Bezug auf mögliche Verschärfungen des Gesetzes.

Fallstudien
Ziel der Fallstudien sollte die qualitative Validierung von Ergebnissen der quantitativen Befragungen aus Sicht der unterschiedlichen Akteursgruppen im Unternehmen sein. Entscheidenden Erkenntnissen aus den Fallstudien wird in der Diskussion der Ergebnisse und bei den Empfehlungen nur unzureichend Gewicht beigemessen. Negativ unterstützend wirkt diesbezüglich in der formalen Gliederung des Gutachtens die Platzierung der Ergebnisse und Empfehlungen vor den Fallstudien.

So wird in den Fallstudien der Unternehmen dafür plädiert, Tarifbeschäftigte aus dem Auskunftsanspruch herauszunehmen. Weiterhin wird der administrative Implementierungsaufwand für Arbeitgeber und Betriebsrat als groß bewertet: Es wird deutlich herausgestellt, dass nachträgliche Änderungen oder Verschärfungen des Gesetzes bedeuten könnten, dass die aufwendig implementierten Prozesse und Verantwortlichkeiten überarbeitet werden müssen, was zu erneutem Mehraufwand und zusätzlichen Kosten führen würde, ohne für die Mitarbeiter einen Mehrwert zu erzeugen. Im Übrigen wird klar, dass die Unternehmen hinsichtlich der Bildung von Vergleichsgruppen und damit hinsichtlich der Clusterung vergleichbarer Tätigkeiten individuelle Lösungen für ihr Unternehmen finden konnten und somit keine weitergehende gesetzliche Definition erforderlich ist.

B. Bewertung im europäischen Kontext verfehlt

Innerhalb der Darstellung der Entstehung des Entgelttransparenzgesetzes geht das Gutachten auf die Empfehlungen und Planungen der EU-Kommission zur Förderung der Entgeltgleichheit ein. Die Empfehlung wird hierbei nur unvollständig abgebildet und lässt damit falsche Interpretationen zu.

Zum einen fehlt die korrekte Darstellung der Priorisierung des Inhalts der Empfehlung der Kommission: Mit der Empfehlung werden die Mitgliedsstaaten lediglich dazu ermutigt, mindestens eine der vier vorgeschlagenen Kernmaßnahmen zur Erhöhung der Entgelttransparenz durchzuführen. Zum anderen ist die Empfehlung ein rechtlich nicht bindendes Instrument, mit dem den Mitgliedsstaaten keine förmlichen Verpflichtungen auferlegt werden. Die Empfehlungen sollen den Mitgliedstaaten als Orientierungshilfe dienen. Die Ausgestaltung liegt in nationaler Hand.

Darüber hinaus wird im Gutachten lediglich die pauschale Feststellung aus dem Umsetzungsbericht der EU-Kommission getroffen, dass die von den Mitgliedsstaaten bislang auf nationaler Ebene ergriffenen Maßnahmen unzureichend seien. Entgegen der Darstellung im Gutachten geht aus dem Umsetzungsbericht differenzierter hervor, dass die meisten Mitgliedsstaaten Maßnahmen zur Entgelttransparenz eingeführt haben, darunter auch Deutschland. Im europäischen Kontext wäre im Evaluationsgutachten zwingend darzustellen, dass Deutschland in allen vier vorgeschlagenen Kernbereichen und sogar weitere Bestimmungen zur Entgeltgleichheit, die in der Empfehlung genannt werden, umgesetzt hat.

In diesem Zusammenhang sind auch die Bezugnahmen auf die Empfehlungen der EU an anderen Stellen im Gutachten kritisch zu bewerten, weil sie suggerieren, dass Deutschland vor dem Hintergrund der Empfehlung der EU-Kommission noch Umsetzungsbedarf hätte.

C. Diskussion der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen

Anpassungen und Verschärfungen des Gesetzes wären aus vielerlei Gründen die falschen Maßnahmen. Schon allein wegen der bisher und im speziellen zum Zeitpunkt der Befragungen nur kurzen Geltungsdauer des

Gesetzes ist es verfehlt schon jetzt konkrete Handlungsempfehlungen abzugeben. Darüber hinaus greift das Gesetz nicht an den strukturellen Ursachen der Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen an und es geben weder die vorgelegten Daten noch die erhobenen empirischen Befunde Anlass zu etwaigen Verschärfungen des Gesetzes. Nicht zuletzt würden Unternehmen erneut mit unverhältnismäßigem Mehraufwand und zusätzlichen Kosten überzogen.

Zu den Handlungsempfehlungen im Einzelnen:

1. Keine „one size fits all"-Definition für gleiche oder gleichwertige Arbeit

Eine einheitliche Bewertung von Tätigkeiten nach Gleichwertigkeit ist verfehlt. Das Konzept des gleichen Entgelts bei gleichwertiger Arbeit kann über Sektoren oder Berufszweige hinweg nicht definiert werden, da Produktivität, Wertschöpfung, Qualifikation und viele weitere Faktoren nicht vergleichbar sind. Einheitliche gesetzliche Reglementierungen würden betriebs- und branchenübergreifenden Besonderheiten nicht gerecht und einen Eingriff in die Tarifautonomie darstellen. Mit der derzeit getroffenen Regelung in § 4 Abs. 2 EntgTranspG, wonach für die Beurteilung der Gleichwertigkeit die Faktoren Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen Berücksichtigung finden müssen, können Sozialpartner, Betriebspartner und Unternehmen branchen- und betriebsbezogenen Gegebenheiten gerecht werden. Die Bestimmung steht im Einklang mit der Rechtsprechung des EuGHs und Ziffer 10 der Empfehlung der EU Kommission zum Begriff der gleichwertigen Arbeit. Die Regelung ist darüber hinaus angemessen und handhabbar, was insbesondere die durchgeführten Fallstudien nahelegen.

2. Angemessenheitsvermutung für tarifvertragliche Regelungen berechtigt

Tarifverträge werden von den Sozialpartnern ausgehandelt. Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen sind hier angemessen vertreten. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG gilt deshalb für Tarifverträge eine Richtigkeitsgewähr. Daher war es ein richtiger Schritt, die Angemessenheitsvermutung in das Entgelttransparenzgesetz aufzunehmen und vereinfachte Verfahren zu schaffen.

Noch passender wäre es, tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber komplett aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes herauszunehmen, wie es auch Unternehmen in den Fallstudien ausführen; insbesondere in der Fallstudie des verarbeitenden Gewerbes. Tarifliche Entgeltstrukturen sind tätigkeitsbezogen, geschlechtsneutral und durch die Bekanntmachungspflicht des § 8 TVG transparent. Das belegen auch die Ergebnisse des Gutachtens, in dessen Fallstudien ein DAX-Konzern angab, dass der Mehrwert für den Antragsteller des Auskunftsanspruchs kritisch gesehen wurde, da alle Tarifverträge und somit auch die Entgeltstufen im Internet einsehbar seien.

Das Gutachten empfiehlt die Überprüfung der Angemessenheitsregelung ohne Würdigung des festgestellten positiven Einflusses von Tarifverträgen. Tarifverträge dürfen daher nicht als Ursache sog. mittelbarer Diskriminierung diskreditiert werden. Damit wird die Tarifautonomie herabgewürdigt und der Zweck von Tarifverträgen, Verteilungskonflikte aus den Betrieben fernzuhalten, konterkariert. Eine solche Einflussnahme auf die Entgeltfindung greift in die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie ein und schwächt die Tarifbindung. Nicht zuletzt gefährdet sie die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und damit vor allem Arbeitsplätze.

3. Individuellen Auskunftsanspruch als zentrales Instrument belassen

Der deutsche Gesetzgeber hat sich, anders als einige andere Mitgliedsstaaten der EU, für den individuellen Auskunftsanspruch als zentrales Element des Entgelttransparenzgesetzes entschieden. Es besteht kein Anlass, die Prioritäten zugunsten einer ganzheitlichen Betrachtung der Entgeltstrukturen im Unternehmen zu verschieben und damit erneuten bürokratischen Mehraufwand für die Unternehmen zu verursachen, der keine Vorteile für die Mitarbeiter mit sich bringt.

Erwartungsgemäß ist die Inanspruchnahme des Auskunftsanspruches gering. Die Gesetzesbegründung ging von 1 Prozent der Arbeitnehmerschaft aus. Laut Studie machten 4 Prozent der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer diesen geltend. Die geringe Inanspruchnahme belegt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschlands Betrieben mit ihren Arbeitsbedingungen und ihren Entgelten zufrieden sind. Dies wird von der Studie auch dadurch untermauert, dass kein Unternehmen Auffälligkeiten bei der Auskunftserteilung entdeckte. Zusätzlich ist zu beobachten, dass die Geltendmachung des ohnehin schon nur gering in Anspruch genommenen Instruments des Auskunftsersuchens im Berichtszeitraum auch noch abgenommen hat.

Abgesehen davon, dass ebenso häufig Männer wie Frauen anfragten, war die häufigste Motivation der Wunsch der Anfragenden, den eigenen Stand im Unternehmen besser einschätzen zu können. Lediglich ein Drittel der Anfragenden hatte den Verdacht, unfair bezahlt zu werden, wobei offen ist, ob die Annahme geschlechtsspezifisch determiniert ist.

Nach den Befragungsergebnissen kann die geringe Inanspruchnahme keinesfalls – wie oft behauptet wird - mit der Angst vor negativen Konsequenzen im Arbeitsverhältnis begründet werden. Nur 16 Prozent der Befragten gab an, durch eine Auskunftsanfrage negative Konsequenzen seitens des Arbeitgebers zu fürchten. Ebenso spielt die konkrete Kenntnis, wie und bei wem der Antrag gestellt werden soll, aus Beschäftigtensicht keine Rolle für die Geltendmachung des Auskunftsanspruches. Auch insofern ist also weder eine Kollektivierung noch eine Vereinfachung des Auskunftsverfahrens notwendig oder geboten.

4. Erweiterung der Auskunft ist unnötige Mehrbelastung

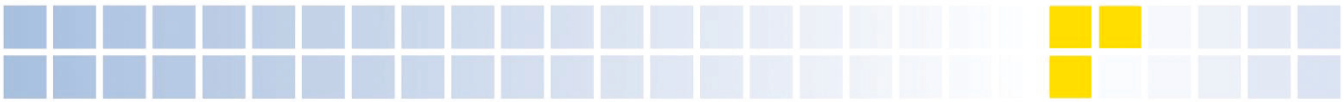
Das Gutachten schlägt die Erweiterung der Aussagekraft des Auskunftsanspruchs vor. Erreicht werden soll dies durch die Erweiterung der zu gewährenden Information. Es begründet die Tatsache, dass 33 Prozent der befragten Arbeitnehmer angeben, keinen Auskunftsanspruch geltend zu machen, weil sich dadurch für sie persönlich nichts ändern würde, mit der geringen Aussagekraft des Medians zu einer ggf. vorliegenden Diskriminierung.

Abgesehen davon, dass Arbeitgeber im Sinne der Mitarbeiterzufriedenheit schon heute Erläuterungen zum Vergleichsentgelt liefern, ist die Schlussfolgerung des Gutachtens nicht zwingend. Hinter der Angabe der fehlenden Erwartung einer Veränderung kann ebenso gut die Annahme der Arbeitnehmer stehen, dass die Anfrage deshalb nicht erfolgt, weil alles in Ordnung ist. So wird es auch in den Fallstudien der Unternehmen zum Ausdruck gebracht.

Der Aufwand durch das Auskunftsverlangen steht schon heute in keinem angemessenen Verhältnis zu der bereinigten statistischen Entgeltlücke. Insbesondere im Rahmen der Implementierung geben die Fallstudien den bürokratischen und administrativen Aufwand deutlich wieder. Beispielsweise gibt ein Konzern an, dass es den Aufwand für die Implementierung allein schon etwa auf ein Vollzeitpersonaläquivalent schätzt ohne Berücksichtigung der zusätzlich erforderlichen Programmierarbeiten. Auch die Studie der Stiftung Familienunternehmen zum Erfüllungsaufwand von Gesetzen kommt zu dem Ergebnis, dass Unternehmen zur Umsetzung des Auskunftsanspruches erheblich mehr einmaligen administrativen und Informationsaufwand hatten als ursprünglich im Gesetzgebungsverfahren kalkuliert wurde. Auch vor dem Hintergrund der „One-in-One-Out“- Regelung wird der hohe Aufwand, den das Gesetz abweichend von dem im Gesetz kalkulierten Erfüllungsaufwand in der Vorbereitung verursachte, von den Unternehmen in den Fallstudien kritisch bewertet.

5. Anknüpfung der Auskunft an Betrieb sachgerecht

Das Gesetz begrenzt die Auskunftspflicht zurecht auf Entgeltregelungen, die in demselben Betrieb bei demselben Arbeitgeber angewendet werden. Unterschiedliche Entgeltregelungen in unterschiedlichen Regionen bei einem überregional tätigen Arbeitgeber



sollten damit weiterhin zulässig bleiben. Durch Ausweitung der Auskunft auf das gesamte Unternehmen und durch den Wegfall der regionalen Beschränkungen entstünde erneuter Mehraufwand für Arbeitgeber und bei unterschiedlichen Entgeltregelungen ein für das Aufzeigen einer Diskriminierung unklarerer Wert für den Arbeitnehmer. Im Übrigen wäre eine solche Ausweitung auch systemfremd, da für das Auskunftsverfahren grundsätzlich der Betrieb als Anknüpfungspunkt festgelegt wurde, so z. B. beim Schwellenwert und bei der grundsätzlichen gesetzlichen Zuständigkeit des Betriebsrates als ersten Adressaten des Auskunftsersuchens und für die Erteilung der Auskunft.

6. Weitere Rechtsfolgenregelung ist überflüssig

Es ist zu begrüßen, dass es keinen Erfüllungsanspruch durch das Entgelttransparenzgesetz gibt. Ein Erfüllungsanspruch wegen Entgeltbenachteiligung ist bereits geltendes Recht (AGG). Doppelungen führen zu Rechtsunsicherheit. Die Ergebnisse der Befragung legen – anders als es das Gutachten behauptet – auch keineswegs nahe, dass die geringe Inanspruchnahme aus einer unklaren Rechtsfolgenregelung herrührt. Ganz im Gegenteil geben sogar 33 Prozent der Beschäftigten, die einen Antrag gestellt haben an, damit eine Grundlage für eine Klage gegen den Arbeitgeber zu schaffen. Dies ist die zweithöchste Motivation nach dem Wunsch herauszufinden, welchen Wert der Arbeitnehmer im Unternehmen habe.

7. Keine Pflicht zu Betrieblichen Prüfverfahren

Die bisherige Erfahrung mit betrieblichen Prüfverfahren zeigt, dass die Freiwilligkeit der richtige Weg ist. Die erhobenen Daten belegen, dass die Einführung einer Verpflichtung zu oder Anreizsysteme für Prüfverfahren nicht geboten sind.

Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten haben kürzlich ein Prüfverfahren durchgeführt oder planten dies zu tun. Für 71 Prozent dieser Unternehmen war das Entgelttransparenzgesetz nicht die Motivation ein Prüfverfahren durchzuführen. Vielmehr erfolgte die Überprüfung der Entgeltstrukturen freiwillig. Dies bestätigt sich auch in den Fallstudien, in denen insbesondere große Unternehmen angaben, dass sie ihre Entgeltsystematik regelmäßig überprüfen und dabei unter anderem auch geschlechtsspezifische Vergütung analysieren. Weiterhin gaben 78 Prozent der Unternehmen an, ihre Betriebsräte in die Prüfverfahren einzubeziehen.

Es ist richtig, dass die Prüfverfahren freiwillig sind und dass es weder einen vorgegebenen Prüfzeitraum noch eine Pflicht zur betriebsinternen Veröffentlichung im Entgelttransparenzgesetz gibt, denn bindende Vorgaben sind nicht mit einer Freiwilligkeit vereinbar. Nachteile für die Beschäftigten sind nicht zu befürchten, da sie über die Ergebnisse des Prüfverfahrens informiert werden, § 20 Abs. 2 EntgTranspG. Je mehr Regulierung mit der Maßnahme verbunden ist, desto geringer ist der Anreiz, sie durchzuführen.

Die Erkenntnis aus der bisherigen Durchführung von Entgeltprüfverfahren ist, dass diese nur mit sehr hohem Mehraufwand möglich sind. Ein Unternehmen gab in der Fallstudie an, im Jahr 2012 das Prüfverfahren Logib-D angewandt zu haben. Insgesamt beschreibt das Unternehmen die Vorbereitung des Verfahrens als aufwendig, da eine große Anzahl an Daten zusammengestellt und entsprechend der Vorgaben des Verfahrens aufbereitet und angepasst werden musste. Betriebliche Prüfverfahren sind demnach 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.

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.

Deshalb ist es wichtig, den Unternehmen die Entscheidung über das ob und wie der Durchführung eines Entgeltprüfverfahrens zu überlassen.

Nach alledem ist unverständlich, dass das Evaluationsgutachten ungeachtet dieser Zahlen für die Erhöhung der Anwendung der betrieblichen Prüfverfahren empfiehlt, diese verpflichtend auszugestalten oder Privilegien als Anreiz einzuführen.

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. Dies wird in den Fallstudien von den Unternehmen mehrfach bestätigt.

Die Ergebnisse des Evaluationsgutachtens legen nahe, tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber von der Aufforderung zur Durchführung eines Prüfverfahrens auszunehmen. Damit würde der Bedeutung von Tarifverträgen Rechnung getragen und der Gefahr eines Eingriffs in die Tarifautonomie entgegengewirkt. So sehen die Befragten einer Fallstudie eines Unternehmens, das in den vergangenen Jahren unter anderem zwei Prüfverfahren zur Entgeltgleichheit angewandt an: eg check und Logib-D, keine wesentlichen Auswirkungen der Prüfverfahren auf die Entgeltgleichheit, da bereits die Tarifverträge und weitere kollektivrechtliche Vereinbarungen eine Entgeltgleichheit gewährleisten.

8. Sanktion der Berichtspflicht nicht geboten

Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung zur Erstellung eines Entgeltberichtes nach dem Entgelttransparenzgesetz erfordern keine Einführung von Sanktionen bei einer Verletzung der Berichtspflicht. Gerade einmal 16 Prozent der befragten lageberichtspflichtigen Unternehmen gaben zum Befragungszeitpunkt an, nicht berichten zu wollen. Unklar bei der Befragung bleiben die hinter dieser Entscheidung liegenden Gründe, so dass von dieser Gruppe auch Unternehmen umfasst sein könnten, die annehmen von der Lageberichtspflicht befreit zu sein.

Das heißt im Umkehrschluss, dass deutlich mehr als 80 Prozent der Unternehmen ihrer Berichtspflicht nachkommen. Alle berichtenden Unternehmen haben über die Maßnahmen zur Entgeltgleichheit und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung berichtet. Kein einziges Unternehmen musste von der Möglichkeit Gebrauch machen, die Nichtdurchführung solcher Maßnahmen zu begründen. Dies belegt ferner, dass Unternehmen auch schon 2016 – also vor Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes – freiwillig Maßnahmen zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit ergriffen haben.

Die Diskrepanz zu dem anders lautenden Ergebnis der Unternehmensstichprobe (von 70 berichtspflichtigen Unternehmen hätten nur 23 Prozent berichtet), kann das Gutachten in der diesmaligen Evaluation ausdrücklich nicht aufklären. Angezweifelt werden muss, ob die Stichprobe groß genug gewählt ist, um daraus Rückschlüsse ziehen zu können. Ungeachtet dessen bleibt auch nebulös, ob möglicherweise Befreiungstatbestände von der Lageberichtspflicht und damit auch von der Berichtspflicht nach dem Entgelttransparenzgesetz für die Unternehmen einschlägig sind und deshalb keine Berichte im Bundesanzeiger zu verzeichnen sind.

9. Keine Abschaffung des Schwellenwertes für die Berichtspflicht

Die Empfehlung der Absenkung des Schwellenwertes für die Berichtspflicht entbehrt jeglicher Datengrundlage. Es ist richtig, dass die Berichtspflicht nur für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten besteht. Im Gegenteil unterstützt die Datenanalyse zur geringeren Lohnlücke in kleinen Unternehmen die Beibehaltung des Schwellenwertes.

Für die Gruppe der Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten ergibt sich aus dem Gutachten zudem die Erkenntnis, dass eine fehlende (nicht obligatorische) Vorbereitung auf das Gesetz mehrheitlich deshalb nicht vorgenommen wurde, weil die gesetzlichen Anforderungen des Grundsatzes der gleichen Entlohnung von Männern und Frauen bereits erfüllt sind. Somit gilt auch für diese Unternehmen, dass entsprechende Maßnahmen freiwillig ergriffen werden. So wird auch teilweise die Auskunft freiwillig auf ein Auskunftsersuchen erteilt.

10. Erhöhung der Empfängerreichweite unnötiger Mehraufwand

Das Gutachten empfiehlt als denkbare gesetzgeberische Maßnahme zur Erhöhung der Sichtbarkeit des Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit die Pflicht zur Veröffentlichung auf der Unternehmenswebsite oder den Bericht im Betrieb zu veröffentlichen. Diese Verpflichtungen stellten einen erneuten Mehraufwand dar, der nicht zu einem Mehrwert beiträgt. Es steht jeder interessierten Person frei, den Entgeltbericht im Bundesanzeiger jederzeit einzusehen. Weitere Veröffentlichungen sind unnötig und stehen auch in keinster Weise im Zusammenhang mit den Ergebnissen des Evaluationsgutachtens.

11. Untergesetzliche Maßnahmen nicht erforderlich

Einer Stärkung des Entgelttransparenzgesetzes durch untergesetzliche Maßnahmen bedarf es nicht. Erwartungsgemäß machen nur wenige Arbeitnehmer vom Anspruch auf Auskunft Gebrauch. Die Unternehmen haben für sich Prozesse und Verfahren zur Beantwortung des Auskunftsanspruches aufgesetzt. Über weitere kommunikative Maßnahmen nachzudenken ist obsolet, weil Arbeitnehmer in Deutschland mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden sind. Eine höhere Inanspruchnahme des Auskunftsinstrumentes steht daher auch bei höherer Bekanntheit unter den Mitarbeitern nicht zu erwarten. Die Unternehmen gaben in den Fallstudien an, dass zum Ende des Befragungszeitraums – mithin bei größerer Bekanntheit des Instrumentes – die Antragsquantität rückgängig war. Ebenso wenig bedarf es der weiteren vorgeschlagenen Maßnahmen zur Erweiterung des individuellen Auskunftsanspruches. Vielmehr sollte in die Beseitigung der tatsächlichen Gründe für etwaige Entgeltunterschiede – wie mangelnde Kinderbetreuungsoptionen in Deutschland, Unterbrechung der Erwerbsbiografien und die Berufswahl von Frauen – investiert werden. Dies wäre eine nachhaltige und effiziente Lösung.

Die Einführung zertifizierter Prüfverfahren ist abzulehnen und würde die Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens nicht erleichtern, sondern aufgrund der Vielgestaltigkeit der Entgeltstrukturen und unternehmerischen Anforderungen nicht passgenau auf die Belange der Branche oder des einzelnen Unternehmens zugeschnitten sein.

Wichtig und richtig ist, dass der Arbeitgeber ein Wahlrecht bei den Analysemethoden und Arbeitsbewertungsverfahren hat. Von der ADS zertifizierte Prüfverfahren sind deshalb abzulehnen. Die ADS verfügt nicht über die personal- und tarifpolitische Kompetenz wie die Betriebs- und Sozialpartner. Ebenso wäre jedes staatlich zertifizierte Prüfverfahren ein Eingriff in die Tarifautonomie. Es ist Ausdruck des Versuchs einer zunehmenden staatlichen Einflussnahme auf die Entgeltfestsetzung. Sie kommt einer weitreichenden Inhaltskontrolle bis hin zur Tarifzensur gleich. Die Bewertung von Arbeit ist ureigene Aufgabe der Tarifvertragsparteien in den jeweiligen Branchen, nicht der Politik.

Ebenso ist die Notwendigkeit einer Verschärfung des Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit aus den Evaluationsergebnissen nicht herleitbar. Mit Blick auf die

Anforderungen an die Berichterstattung bestehen für 92 Prozent der befragten Unternehmen keine Unklarheiten.

D. Ursachen für unterschiedliche Erwerbsverläufe von Frauen und Männern

Das Entgelttransparenzgesetz setzt nicht an den Ursachen der Entgeltunterschiede an und ist somit nicht zielführend. Wirksamer sind vielmehr Möglichkeiten der Förderung der Entgeltgleichheit mit einem gesamtgesellschaftlichen Ansatz, wie es auch von einem Unternehmen in den Fallstudien explizit gefordert wird. Entsprechend antwortete jüngst auch die Bundesregierung auf Anfrage (BT-Drs. 19/8625, S. 2), dass die Verdienstlücke durch viele (teils gegenläufige) Faktoren beeinflusst werde und dass eine Kausalität zur Stagnation der Verdienstlücke nicht in einen Ursachenzusammenhang mit dem Entgelttransparenzgesetz gebracht werden könne. Außerdem sei das Gesetz erst zwei Jahre alt. Wissenschaftliche Untersuchungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung sowie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln 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 falscher Anreize durch das Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

- mangelnde Kinderbetreuungsoptionen: Vielfach scheitert der frühe Einstieg nach der Elternzeit bzw. eine schnelle Erhöhung der Arbeitszeit an mangelnden oder nur sehr knappen Krippen- und Kindergartenplätzen sowie der Betreuung nach der Schule. Die Arbeitstätigkeit wird hierzu entweder auf Teilzeit reduziert oder komplett unterbrochen.

- die Berufswahl: Frauen bevorzugen überwiegend Berufe und Branchen, in denen weniger gezahlt wird, wie z. B. Sozialberufe, während Männer stärker Berufe und Branchen mit höherer Bezahlung, wie z. B. Elektrotechnik, anstreben.

Der beträchtliche Unterschied bei der unbereinigten Entgeltlücke zwischen West- und Ostdeutschland 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.

Erwerbsbeteiligung von Frauen steigern
Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen ist auch Voraussetzung dafür, dass Frauen stärker als bislang in höhere Funktionsebenen mit besseren Entgelten vordringen. Mit verschärften Regulierungen zur Entgelttransparenz verbessern sich weder die Rahmenbedingungen für Frauen im Erwerbsleben noch ihre Erwerbsbeteiligung und damit ihre Einkommensperspektive.

Frauen für andere 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 konzentrieren, sondern vor Beginn einer beruflichen Ausbildung das gesamte Berufswahlspektrum in Betracht ziehen. Die Wirtschaft wirbt mit zahlreichen Initiativen um Frauen im technischen Bereich sowie in Forschung und Entwicklung. Aus diesem Grund unterstützen wir als Aktionspartnerin den Girls' Day und haben gemeinsam mit dem BDI die Initiative „MINT Zukunft schaffen“ gegründet.

Kinderbetreuung und Ganztagsschulen 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.

Bessere Rahmenbedingungen, z. B. in Form von Ganztagsschulen, sind eine wesentliche Voraussetzung, um Frauen, die dies wünschen, eine Vollzeitbeschäftigung oder eine vollzeitnahe Tätigkeit zu ermöglichen und somit den gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschied zu verringern.

Betriebe garantieren Vereinbarkeit

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels liegt es im Interesse der Unternehmen, 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 Mentoring Programmen. 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. mobiles Arbeiten) oder auch Unterstützung bei der Betreuung (z. B. Ferienbetreuung, Belegplätze in Kitas, Betriebskitas, Pflegeangebote). 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. Auf welch vielfältige Art und Weise Frauen-förderung und Chancengleichheit in den Unternehmen bereits gelebt wird, zeigen auch die Darstellungen der Unternehmen aus den Fallstudien.

Mit zahlreichen Initiativen und Aktivitäten setzen wir uns für die Verbreitung einer familienbewussten Personalpolitik ein, u. a. mit den Initiativen „Frauenförderung im Unternehmen“ und „Erfolgsfaktor Familie“ sowie der Broschüre zu "Tarifpolitik für familienbewusste Arbeitszeiten".

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht
T +49 30 2033-1200
arbeitsrecht@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.

dbb beamtenbund und tarifunion
bundesfrauen-vertretung

16. Mai 2019

S t e l l u n g n a h m e

der dbb bundesfrauenvertretung

zum

Evaluationsgutachten

dbb bundesfrauenvertretung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin
Tel.: 0 30/40 81-44 00 – Fax: 0 30/40 81-44 99 – E-Mail: frauen@dbb.de – Internet: www.frauen.dbb.de

2

Evaluation des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern

Die Evaluierung des Entgelttransparenzgesetzes ist aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung grundsätzlich sinnvoll. Durch Evaluation wird Transparenz geschaffen und es wird deutlich, wo Bedarf für Fortentwicklungen und Verbesserungen besteht. Die dbb bundesfrauenvertretung hat sich in den Prozess der Evaluation intensiv eingebracht. Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer, hat sich mit einem Expertinneninterview beteiligt. Der dbb hat seine Mitgliedsverbände und die Interessenvertretungen zur Beteiligung an der Fragebogenaktion aufgerufen.

Die Veränderung von Zuständen beginnt mit einer unvoreingenommenen und umfassenden Wahrnehmung der Realität. Dazu gehört es, in die Statistik alle strukturellen Merkmale mit einzubinden und aus den so gewonnenen Erkenntnissen gendergerecht betrachtet umfassende Lösungsansätze zu entwickeln. Das Entgelttransparenzgesetz in seiner Anwendung und Bekanntheit einer Evaluation zu unterziehen kann dazu beitragen, das Ziel der Schaffung von Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen zielgenauer zu verfolgen und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln. Dabei sind jedoch die bestehenden Unterschiede zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst einzubeziehen.

Nach wie vor sind es Frauen, deren berufliches Fortkommen durch die Übernahme von Sorgeaufgeben (Kindererziehung, Pflege) gehemmt wird und die

dadurch in der Lebensverlaufsperspektive Entgeltnachteile erleiden. Dies betrifft die Privatwirtschaft ebenso wie den öffentlichen Dienst. Der Gender Pay Gap in Deutschland ist mit immer noch 21 Prozent auch im europäischen Vergleich hoch. Im öffentlichen Dienst liegt der geschlechterbedingte Verdienstunterschied dagegen bei „nur" 8 Prozent zulasten der weiblichen Beschäftigten und ist damit wesentlich niedriger als in der Wirtschaft, aber eben trotzdem deutlich messbar vorhanden - trotz der flächendeckenden Geltung von Tarifverträgen bzw. Besoldungstabellen. Daran zeigt sich, dass noch weitere Anstrengungen unternommen werden müssen, um die geschlechterbedingte Verdienstlücke zu schließen.

Auch im öffentlichen Dienst gilt: je höher der Frauenanteil in einem Bereich, desto höher die geschlechterbedingte Lohnlücke. So sind besonders hohe geschlechterbedingte Lohnunterschiede zum Bespiel im Erziehungsdienst nachweisbar, wo der Frauenanteil 97 Prozent beträgt. Nach wie vor werden technisch orientierte Berufsfelder im Vergleich besser bezahlt als der Dienst am Menschen, der typischerweise einen hohen Frauenanteil hat. Dass in „typischen Frauenberufen" weniger verdient wird, ist aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung nicht hinnehmbar. Berufe mit hohem Frauenanteil wie z. B. der Sozial- und Erziehungsdienst und pflegende Berufe („typische Frauenberufe") müssen aufgewertet und besser wertgeschätzt werden. Der Dienst

am Menschen muss gegenüber vornehmlich männlich besetzten technischen Berufsbildern einen höheren Stellenwert erhalten, denn insbesondere im Hinblick auf den demografischen Wandel wird der Dienst am Menschen immer wichtiger werden. Die gegenwärtig zugrunde gelegten Kriterien für die Eingruppierungsmerkmale in Tarifverträgen sind bereits selbst diskriminierungsanfällig und stärken das männlich geprägte Erwerbsmodell, das die Lebensverlaufsperspektive von Frauen nur unzureichend abbildet.

Für die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes sieht die dbb bundesfrauenvertretung Verbesserungspotenziale besonders durch die Einbeziehung von frauenspezifischen Ausfallzeiten wegen der Übernahme von Familienaufgaben in die Stufenlaufzeiten. Es muss eine Möglichkeit der Mitnahme von Erfahrungsstufen und angesammelten Stufenlaufzeiten geschaffen werden.

Das Ziel, den im öffentlichen Dienst bestehenden Gender Pay Gap zu überwinden, ist aber nicht durch die Instrumente des Entgelttransparenzgesetzes zu erreichen, denn dieses ist in seiner Anwendung für den öffentlichen Dienst nur bedingt geeignet. Zwar gilt das Entgeltgleichheitsgebot nach § 7 EntgelttranspG für alle Arbeitgeber. Von den konkreten Instrumenten ist aber nur der individuelle Auskunftsanspruch in Einheiten über 200 Beschäftigten für den öffentlichen Dienst relevant. Demgegenüber betreffen das betriebliche Prüfverfahren (§ 17

EntgelttranspG) und die Berichtspflichten des Arbeitgebers (§ 21 EntgelttranspG) ausschließlich Unternehmen der Privatwirtschaft.

Dem Evaluationsgutachten liegen statistische Erhebungen aus dem Bereich **Unternehmen/Institutionen**, **Beschäftigte** und **Interessenvertretungen** zugrunde. Öffentliche Arbeitgeber werden durch den Begriff „öffentlicher Dienst" bzw. „Institution des öffentlichen Dienstes" abgebildet.

Die **Interessenvertretungen** umfassen Betriebs- und Personalräte. 575 Interessenvertretungen haben sich an der Umfrage beteiligt. Zu welchen Anteilen sich die befragten Interessenvertretungen in Betriebs- bzw. Personalräte aufteilen, geht aus der Erhebung nicht hervor. 46 Prozent der Interessenvertretungen, die sich an der Fragebogenaktion beteiligt haben, stammen aus Einheiten mit mindestens 500 Beschäftigten. Dieses Kriterium erfüllen vor allem große Unternehmen der Privatwirtschaft. Deshalb sind die Befragungsergebnisse aus dem Bereich Interessenvertretungen nur bedingt für Institutionen des öffentlichen Dienstes, und dabei insbesondere solche unter 200 Beschäftigte, aussagekräftig. Auf Seite 21 fällt auf, dass der Begriff „jede dritte Person" mit dem dafür unzutreffenden Klammerzusatz „65 Prozent" verknüpft wird und „der Rest in einer Institution der öffentlichen Verwaltung" arbeitet. Es sollte an allen Stellen klar definiert werden, von welcher Bezugsgröße (100 Prozent) ausgegangen wird. In

der gesamten Evaluation ist nicht immer klar, ob es sich bei den ausgewiesenen Prozentzahlen um Prozentsätze oder Prozentpunkte handelt und was die Vergleichsgröße (100Prozent) ist. Es braucht überall klar definierte Größen, um eine effektive Vergleichbarkeit der erhobenen Zahlen herbeizuführen.

Bei der Befragung der **Beschäftigten** mit Fragebögen (2085 Rückläufe) springt ins Auge, dass diese – anders als die Interessenvertretungen – mehrheitlich aus kleineren Einheiten mit bis zu nur 200 Beschäftigten stammen (S. 21, 2. Absatz). Die Kategorie öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen ist dabei mit 26 Prozent vertreten (s. 21), zu 48 Prozent sind die Beschäftigten in Unternehmen oder Institutionen mit Tarifbindung beschäftigt. Dazu gehören auch die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, denn dort gelten flächendeckend Tarifverträge.

Im Bereich **Unternehmen/Institutionen** werden sowohl Unternehmen der Privatwirtschaft als auch Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes („Institutionen") erfasst. Die statistischen Aussagen werden auf Einheiten über bzw. unter 200 Beschäftigte als Schwellenwert bezogen. 63 Prozent der rund 1000 Institutionen des öffentlichen Dienstes, die sich an der Fragebogenaktion beteiligt haben, sind in verschiedene Dienststellen aufgeteilt, die überwiegend weniger als 200 Beschäftigte haben (S. 20).

Der unterschiedliche Zuschnitt der Grundlagengruppen Interessenvertretungen, Beschäftigte, Unternehmen/Institutionen macht die statistische Aussagen und damit auch die Bewertung der Evaluation insgesamt schwierig, wenn die erhobenen Zahlen der unterschiedlichen Gruppen einander gegenübergestellt werden.

Auffällig ist, dass das **Thema Entgeltgleichheit** von Interessenvertretungen durchweg relevanter eingeschätzt wird als von der Arbeitgeberseite. 47 Prozent der *Interessenvertretungen* aus Einheiten über 200 Beschäftigte halten das Thema Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern für wichtig, 73 Prozent der Interessenvertretungen von Einheiten unter 200 Beschäftigten (Abb. 42). Interessenvertretungen aus kleineren Einheiten schätzen damit das Thema Entgeltgleichheit tendenziell als wichtiger ein als Interessenvertretungen aus Einheiten mit über 200 Beschäftigten. 92 Prozent der *Beschäftigten* in Einheiten mit unter 200 Beschäftigten halten Entgeltgleichheit für sich persönlich wichtig (Abb. 44) und 93 Prozent der Beschäftigten bei Einheiten mit über 200 Beschäftigten (Abb. 11).

Dagegen ist auf *Arbeitgeberseite* nur für 37 Prozent der Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten die Entgeltgleichheit ein relevantes Thema. *Institutionen des öffentlichen Dien*stes mit mehr als 200 Beschäftigten halten das Thema

Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen zu 75 Prozent für nicht relevant (Abbildung 8), bei weniger als 200 Beschäftigten zu 73 Prozent (Abb. 42). Die fehlende Relevanz des Themas Entgeltgleichheit wird auf Arbeitgeberseite bei Einheiten mit über 200 Beschäftigten unter anderem mit der Geltung von Tarifverträgen (62 Prozent der Unternehmen und 86 Prozent der Institutionen des öffentlichen Dienstes) und der Nichtexistenz von Entgeltungleichheit (82 Prozent der Unternehmen, 45 Prozent Institutionen des öffentlichen Dienstes) begründet (Abb. 13). Bei Einheiten unter 200 Beschäftigte hält die Arbeitgeberseite Entgeltgleichheit (68 Prozent der Unternehmen, 42 Prozent der Institutionen des öffentlichen Dienstes) für in ihrem Bereich nicht relevant (Abb. 43). Die Anwendung eines Tarifvertrages begründet bei 20 Prozent der Unternehmen und 78 Prozent der Institutionen des öffentlichen Dienstes mit unter 200 Beschäftigten die Nichtrelevanz des Themas Entgeltgleichheit (Abb. 43). Für rund drei Viertel der Institutionen des öffentlichen Dienstes fehlt es also an einer gefühlten Relevanz des Themas Entgeltgleichheit, was weit überwiegend mit der Tarifvertragsgeltung begründet wird.

Bei einem Thema, das tendenziell als nicht relevant eingestuft und entsprechend nicht wahrgenommen wird, besteht subjektiv keine Notwendigkeit und damit keine Motivation, sich damit vertieft zu beschäftigen oder dem Problem aktiv zu begegnen. Das Thema Entgeltungleichheit muss stärker wahrgenommen werden.

Lohnunterschiede sind kein reines Frauenproblem, sondern Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen muss als gesamtgesellschaftliches Problem in den Fokus genommen werden.

Die Mehrzahl der *Beschäftigten* (78 Prozent) kennt das Entgeltgleichheitsgebot und hält dieses für relevant mit zukünftig ansteigender Tendenz (Abb. 15). Beschäftigte fühlen sich – auch in kleineren Unternehmen und in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes - durch das Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes in ihren Rechten gestärkt.

Nur 18 Prozent der Unternehmen und 17 Prozent in öffentlichen Institutionen mit über 200 Beschäftigten haben schon einmal Maßnahmen zur Verbesserung der Entgeltgleichheit eingeführt. Im öffentlichen Dienst sind kommen dabei besonders die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen (33 Prozent) und die Anpassung von Funktions- und Stellenbeschreibungen (57 Prozent) zum Tragen. Demgegenüber ist in Unternehmen mit 61 Prozent die Analyse des Entgeltsystems/ der Entgeltstrukturen als konkrete Maßnahme besonders wichtig.

Daran, eine Überprüfung von Entgeltstrukturen vorzunehmen, sieht sich die Arbeitgeberseite durch verschiedene Gründe gehindert. Am häufigsten wird keine Notwendigkeit der Überprüfung gesehen (Unternehmen 68 Prozent, Institutionen

des öffentlichen Dienstes 51 Prozent). Das Fehlen personeller und finanzieller Ressourcen ist in 50 Prozent der Unternehmen und 26 Prozent der Institutionen des öffentlichen Dienstes ebenfalls ein wichtiges Hemmnis für die Überprüfung der Entgeltstrukturen. Die Entgeltstrukturen in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes sind transparent.

Beim **Bekanntheitsgrad** fällt auf, dass das **Entgelttransparenzgesetz** mit seinem Instrumentarium auch 2 Jahre nach seinem Inkrafttreten insgesamt noch sehr wenig bekannt ist, am bekanntesten aber in Unternehmen der Privatwirtschaft mit über 500 Beschäftigten. Dies überrascht nicht, denn diese Unternehmen sind Hauptadressaten der Verpflichtungen, die das Entgelttransparenzgesetz vorsieht. Im öffentlichen Dienst ist das Entgelttransparenzgesetz insgesamt unbekannter als in der Privatwirtschaft und wird dort auch für tendenziell weniger relevant gehalten. 35 Prozent der Unternehmen, aber nur 22 Prozent der Institutionen des öffentlichen Dienstes unter 200 Beschäftigten halten das Entgelttransparenzgesetz für transparenzstiftend in ihrem Bereich. Öffentliche Arbeitgeber fühlen sich wenig von dem Gesetz betroffen.

Als wichtigstes Instrument des Entgelttransparenzgesetzes ist der individuelle Auskunftsanspruch am bekanntesten, der in jedem 7. Unternehmen, aber nur in 8 % der Einrichtungen des öffentlichen Dienstes mit mehr als 200 Beschäftigten

schon einmal vorgekommen ist. Der individuelle Auskunftsanspruch ist zudem das einzige Instrument, das auch für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in Einheiten mit mehr als 200 Beschäftigten gilt.

Das Instrumentarium des Entgelttransparenzgesetzes ist für den öffentlichen Dienst nur begrenzt anwendbar und auch nur bedingt geeignet. Hauptzielrichtung des Gesetzes ist die private Wirtschaft und dort besonders große Unternehmen mit vielen Beschäftigten. Die Institutionen des öffentlichen Dienstes mit ihren Dienststellen sind demgegenüber häufig in kleinere Einheiten unter mit 200 Beschäftigten aufgeteilt, sodass von den Instrumenten des Entgelttransparenzgesetzes selbst der individuelle Auskunftsanspruch nur eine geringe Rolle spielt.

Ausblick – weitere Entwicklung – notwendige Maßnahmen

Aus der Evaluation geht hervor, dass es nach wie vor schon an einem Problembewusstsein für das Thema Entgeltungleichheit fehlt. Es muss deshalb zunächst ein flächendeckendes Bewusstsein für die Relevanz des Themas Entgeltgleichheit etabliert werden.

Gerade Gewerkschaften als Sozialpartner tragen als Tarifvertragsparteien eine besondere Verantwortung dafür, dass geschlechterbedingten Entgeltunterschieden aktiv begegnet wird, denn Tarifverhandlungen sind ein wichtiger Hebel, um mehr Entgeltgleichheit zu implementieren.

Die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigtenvertretungen im Prozess sind zu stärken. Um die Rechte und die Verantwortung von Betriebsräten und Personalvertretungen im Hinblick auf die Erreichung von Lohngerechtigkeit zu stärken, ist eine Erhöhung der Anzahl der Freistellungen, mehr Schulungsmöglichkeiten für alle Betriebs- und Personalratsmitglieder zum Thema Lohngerechtigkeit im Betrieb bzw. in der Dienststelle und nicht zuletzt eine verbesserte Durchsetzungsmöglichkeit von Unterrichtungsansprüchen notwendig. Die Hemmschwelle für den Auskunftsanspruch muss weiter herabgesetzt werden – das Auskunftsverlangen sollte grundsätzlich über die Beschäftigtenvertretung eingebracht werden können.

Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit ist im Hinblick auf die demografische Entwicklung und den Fachkräftemangel ein wichtiger Baustein für die geschlechtsunabhängige Durchsetzung gleicher Chancen – in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Dabei ist ein besonderer Nachholbedarf gerade auf Arbeitgeberseite zu verzeichnen. Eine stärkere

Information der privaten Unternehmen und auch der Institutionen des öffentlichen Dienstes ist notwendig. Wichtig ist, dass alle Verantwortlichen mit einer ausreichenden Häufigkeit und Dringlichkeit von den Informationen erreicht werden.

Ein höherer Bekanntheitsgrad des Entgelttransparenzgesetzes würde aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung für den öffentlichen Dienst nicht zu einer höheren Transparenz führen. Dem Gender Pay Gap im öffentlichen Dienst ist mit dem Entgelttransparenzgesetz und seinen Instrumenten allein nicht effektiv zu begegnen.

Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen kann nur erreicht werden, wenn alle politisch Verantwortlichen – Arbeitgeber, Sozialpartner und Interessenvertretungen – gemeinsam das Ziel als solches erkennen und auf allen ihnen zur Verfügung stehenden Ebenen verfolgen.

stellungnahme

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes
zur Evaluation des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen zwischen Frauen und Männern (EntgTranspG)
(Stand: 17.05.2019)

Stellschrauben nachziehen: Lohngerechtigkeit mit Wirkung!

17.05.2019

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik

Anja Weusthoff
Abteilungsleiterin

anja.weusthoff@dgb.de

Telefon: 030/24060-144
Telefax: 030/24060-761

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.frauen.dgb.de

I. Vorbemerkung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bedanken sich für die Zusendung der Evaluation des am 6. Juli 2017 in Kraft getretenen Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen zwischen Frauen und Männern (EntgTranspG) und die Möglichkeit zur Stellungnahme. Mit dem Evaluationsgutachten kommt die Bundesregierung der gesetzlichen Verpflichtung aus § 23 EntgTranspG nach, die Wirksamkeit des Gesetzes erstmals zwei Jahre nach Inkrafttreten zu evaluieren.

Ziel des Gesetzes ist nach § 1 EntgTranspG, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen.

Transparenz zu schaffen über die Entlohnung gleicher und gleichwertiger Tätigkeiten ist nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften *ein* wichtiges Instrument in einer Gesamtstrategie zur Beseitigung vorhandener Entgeltungleichheit. In Deutschland besteht eine verfestigte Entgeltlücke von rund 21 Prozent beim durchschnittlichen Bruttostundenlohn zwischen Männern und Frauen; selbst die bereinigte Entgeltlücke beträgt 6 Prozent. Der Gesetzgeber ist gefordert, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter hinsichtlich des Entgeltes auch auf betrieblicher Ebene aktiv voranzutreiben. Dies ist ein Beitrag zur Überwindung der Rentenlücke (Gender Pension Gap) und soll der Altersarmut von Frauen entgegenwirken.

Um das Gesetzesziel, die Entgelttransparenz zu fördern, tatsächlich zu erreichen, ist das EntgTranspG in seiner aktuellen Fassung jedoch an den entscheidenden Stellen nicht konsequent und zielführend ausgestaltet: Es bleibt hinter den Notwendigkeiten zur Erkennung und Beseitigung der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung auf betrieblicher Ebene zurück.

Das belegen auch die Ergebnisse der Evaluation: Die drei Kernelemente des Gesetzes – Auskunftsanspruch, Prüfverfahren und Berichtspflicht – entfalten in der jetzigen Form nicht

die beabsichtigte Wirkung. Lediglich in 14 Prozent der Unternehmen, die unter den Anwendungsbereich fallen, haben Beschäftigte von ihrem Auskunftsverlangen Gebrauch gemacht, von den Institutionen des öffentlichen Dienstes betraf dies nur 7 Prozent.[1] Insgesamt haben nur 2 Prozent aller befragten Beschäftigten, die ihren Auskunftsanspruch kennen, diesen auch geltend gemacht.[2] Eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen haben nach eigenen Angaben weniger als die Hälfte der dazu aufgeforderten Unternehmen durchgeführt, im öffentlichen Dienst sogar nur ein Viertel der Institutionen; dabei bleibt offen, mit welchen Instrumenten und nach welchen Kriterien geprüft wurde. Die Berichtspflicht haben nach eigenen Aussagen 44 Prozent der betroffenen Unternehmen erfüllt. Eine Stichprobe legt allerdings nahe, dass bisher lediglich 20 Prozent der dazu verpflichteten Unternehmen einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit nach § 21 EntgTranspG vorweisen konnten.[3] Auch wenn die Untersuchung sich auf einen noch relativ kurzen Zeitraum bezieht, macht das Gutachten schon zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes sichtbar, wo die entscheidenden Defizite des Gesetzes liegen.

Die Erkenntnisse des vorliegenden Evaluationsgutachtens bestätigen den offenkundigen Handlungsbedarf, das Gesetz an einigen relevanten Stellen scharf zu stellen und Entgeltungleichheit wirkungsvoll entgegenzutreten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten die Herstellung von Transparenz und wirksame Verfahren zur Beseitigung festgestellter Diskriminierung für den richtigen Weg. Nachbesserungen sind insbesondere notwendig hinsichtlich der hohen Schwellenwerte, der Rolle des individuellen Auskunftsanspruchs und der Verbindlichkeit von Prüfverfahren. Ergänzt werden muss das Gesetz zudem um Sanktionen bei Verletzung der Pflichten und um die Möglichkeit der Verbandsklage.

II. Ergebnisse und Bewertung im Einzelnen

II.1. Erkenntnisse zum individuellen Auskunftsanspruch

Die Evaluation zeigt, dass vom individuellen Auskunftsanspruch bislang kaum Gebrauch gemacht wird. Da der individuelle Auskunftsanspruch in der geltenden Fassung jedoch das „Kernstück" des EntgTranspG darstellt, sind die durch die Evaluation offenbarten vielfältigen Schwächen in diesem Punkt besonders gravierend:

14 Prozent der zur Auskunft verpflichteten Unternehmen, also nicht einmal jedes siebte, hat bisher mindestens eine solche Anfrage erhalten; dies betrifft 13 Prozent der tarifgebun-

[1] Evaluationsgutachten | Evaluation des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern | Studie im Auftrag des BMFSFJ, S. 85.
[2] Vgl. ebd., S. 88.
[3] Vgl. ebd. S. 101.

denen bzw. tarifanwendenden Unternehmen und 18 Prozent der tarifungebundenen Unternehmen. Durchschnittlich wurden 3,7 Anfragen je Unternehmen gestellt.[4] Von den Einrichtungen des öffentlichen Dienstes erhielten 8 Prozent eine Auskunftsanfrage.[5]

Vier Prozent der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmen mit 200 und mehr Beschäftigten haben tatsächlich eine Auskunftsanfrage gestellt. Von allen befragten Beschäftigten, die dieses Recht kennen, haben es zwei Prozent aktiv genutzt; das entspricht 43 Anfragenden (21 Frauen und 22 Männer).[6] Ähnlich geringe Nutzungswerte des Auskunftsanspruchs belegt auch eine WSI-Befragung (2019): Danach erhielten 13 Prozent der Betriebsräte in Unternehmen mit 201 bis 500 Beschäftigten bzw. 23 Prozent in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten eine Anfrage.[7]

Bearbeitet werden die Anfragen in den allermeisten Fällen durch den Arbeitgeber. Dadurch bleibt das Auskunftsverlangen nicht mehr anonym. Das kann Beschäftigte davon abhalten, von ihrem Auskunftsanspruch Gebrauch zu machen. Überdies geben zwei Drittel der Beschäftigten an, vom Arbeitgeber nicht über den Auskunftsanspruch informiert worden zu sein. In fast der Hälfte der betroffenen Betriebe (43 Prozent) wurde bislang noch kein konkretes Verfahren für den Fall einer Auskunftsanfrage festgelegt;[8] daher wissen auch 40 Prozent der befragten anspruchsberechtigten Beschäftigten nicht, an wen sie sich mit ihrem Auskunftsanliegen wenden können.[9]

Eine untergesetzliche Maßnahme zur besseren Kommunikation könnte die Vorstellung der Rechte und des Gesetzes in Betriebs- und Abteilungsversammlungen sein, zumal die Erörterung von „Fragen der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen“ ausdrücklich unter die dort zu behandelnden Themen nach § 45 BetrVG fällt.

Individueller Auskunftsanspruch zu voraussetzungsvoll

Sowohl der rechtliche Analyseteil des Evaluationsberichtes in Kapitel vier, als auch die Befragungsergebnisse offenbaren die Defizite des Auskunftsanspruches, der daher keine Wirkung entfalten kann:

Als individueller Rechtsanspruch ist er zu wenig bekannt. Nur gut die Hälfte der Beschäftigten (51 Prozent) kennt das Gesetz, von den Interessenvertretungen immerhin zwei Drittel

[4] Evaluationsgutachten | Evaluation des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern | Studie im Auftrag des BMFSFJ, S. 85.
[5] Vgl. ebd., S. 84.
[6] Vgl. ebd., S. 88.
[7] Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018. Report Nr. 45, Januar 2019, S.7.
[8] Evaluationsgutachten | Evaluation des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern | Studie im Auftrag des BMFSFJ. S. 89.
[9] Vgl. ebd., S. 87.

(67 Prozent).[10] Der kleine Kreis der Beschäftigten, für den der Auskunftsanspruch gilt und dem er bekannt ist, macht aus verschiedenen Gründen keinen Gebrauch davon: Häufig werden die Entgeltstrukturen als transparent empfunden (46 Prozent der Beschäftigten). Aber auch die geringe Aussicht auf Veränderung (38 Prozent) und die Furcht vor negativen Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis (16 Prozent) halten Beschäftigte von der Nutzung ab.[11] Diese Antworten, so schlussfolgert das Evaluationsgutachten, könnten dafür sprechen, „dass ein individuell geltend zu machendes Recht zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit nicht optimal geeignet ist".[12] Darüber hinaus sind – wie im Gutachten empfohlen – untergesetzliche Maßnahmen zur Steigerung dessen Bekanntheit notwendig.[13]

Werden Auskünfte erteilt, sind sie schwer zu bewerten und oft wenig aussagekräftig. Bemerkenswert ist die Diskrepanz der Antworten auf die Frage, ob sich „Auffälligkeiten"[14] aus der Auskunft ergeben haben. Aus Sicht von Unternehmen und Institutionen des öffentlichen Dienstes traten bei Auskünften (fast) keine „Auffälligkeiten" zutage, dagegen nahm rund die Hälfte der betroffenen Beschäftigten solche wahr. Die Folgen der Auskunftsergebnisse beschränkten sich in den meisten Fällen auf eine Beratung durch den Betriebs- oder Personalrat, eine Anpassung der Funktions- bzw. Stellenbeschreibung oder ein Personalgespräch. Eine Anpassung des Gehaltes oder der Entgeltregelungen fand kaum statt.[15]

Nicht zuletzt bleibt ohne klar geregelten Erfüllungsanspruch und die Einführung eines Verbandsklagerechts[16] unklar, welche Rechte sich aus den durch die Auskunft erfragten Informationen überhaupt rechtssicher ableiten lassen und welche Folgen eine nicht, unvollständig oder fehlerhaft erteilte Auskunft nach sich zieht.[17]

Problematisch ist vor allem der Ansatz des individuellen Auskunftsanspruchs, der benachteiligten Person selbst die Initiative für die Herstellung von Entgeltgerechtigkeit zu überantworten. Das durch das Gesetz legitimierte Auskunftsverlangen lässt diejenigen, die sich von den voraussetzungsvollen Hürden nicht abschrecken lassen, mit der Einordnung der Auskunft und der Durchsetzung über den Klageweg allein.

---

[10] Vgl. ebd., S. 77.
[11] Vgl. ebd., S. 92.
[12] Ebd., S. 124.
[13] Vgl. ebd., S. 129.
[14] Die Definition von „Auffälligkeiten" wird im Evaluationsgutachten nicht näher ausgeführt.
[15] Vgl. ebd., S. 89.
[16] Die Forderung nach einem umfassenden Verbandsklagerecht wird von der Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie (IG BCE) nicht geteilt. Die IG BCE hält das Verbandsklagerecht für besonders wichtig zur Durchsetzung der Prüf- und Berichtspflicht, damit überhaupt eine belastbare Basis für individuelle Auskunfts- und Leistungsansprüche geschaffen werden kann. Um mit dem Ergebnis des Auskunftsanspruches das Recht auf gleiches Entgelt auch besser durchsetzen zu können und die damit zusammenhängen Belastungen für die einzelnen Beschäftigten zu minimieren, sollte nach Auffassung der IG BCE ein Sammelklageverfahren ermöglicht werden.
[17] Vgl. ebd., S. 126.

Es ist nicht akzeptabel, das Problem der strukturellen Entgeltdiskriminierung zu individualisieren. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen die Behebung der strukturellen Entgeltdiskriminierung als kollektive Aufgabe an. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, nach dem Entgeltgleichheitsgebot zu vergüten. **Es ist die Aufgabe des Staates, durch die verpflichtende Einführung von Prüfverfahren Einfallstore für eine unterschiedliche Bezahlung zu schließen.**

Mehr Rechte für Betriebs- und Personalräte schaffen

Wer den individuellen Auskunftsanspruch wirkungsvoll gestalten will, muss zunächst klare Zuständigkeiten und klare Auskunftsverfahren festlegen. Aufgrund der Schlüsselrolle des Betriebsrates bei der Beseitigung von Nachteilen und zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, ist es gleichzeitig geboten, die **Rechte für Betriebs- und Personalräte auszuweiten**. Insbesondere das bloße Einsichtsrecht in die vom Arbeitgeber geführten Bruttolohn- und Gehaltslisten ist in der Praxis nicht ausreichend. Vielmehr müssen diese Listen der jeweiligen Interessenvertretung vom Arbeitgeber – monatlich durch den Arbeitgeber/die Personalabteilung aktualisiert – in aufbereiteter Form und ohne Anonymisierung (etwa in Bezug auf Namen und Vornamen der jeweils betroffenen Beschäftigten)[18] zur Verfügung gestellt werden. Denn nach dem EntgTranspG geht es in besonderer Weise um eine Aufgabenerfüllung des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG, die eine Unterlagen*vorlage* (§ 80 Abs.2 Satz 2 erster Halbsatz BetrVG) rechtfertigt. Die Sinnhaftigkeit dieser Forderung wird auch im rechtlichen Analyseteil des Evaluationsberichtes ausgeführt. [19]

Um zu verhindern, dass das Auskunftsrecht der Beschäftigten nur unter erschwerten Bedingungen wahrgenommen werden kann und sich die betriebliche Umsetzung des EntgTranspG durch den Arbeitgeber an der Einhaltung der gesetzlichen Minimalanforderungen orientiert, bietet sich der **Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung (§ 88 BetrVG)** an. Diese wäre ein geeignetes Instrument, um die Gestaltungsrechte des Betriebsrats zu erweitern, das Auskunftsverfahren detaillierter und mit Fristen zu regeln und das EntgTranspG in dieser Hinsicht passgenau an den betrieblichen Gegebenheiten zu orientieren. In einigen Betrieben wird davon bereits Gebrauch gemacht. Allerdings gehört zum Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung, dass sich auch der Arbeitgeber darauf einlässt. Daraus ergibt sich die Forderung nach einer gesetzlichen **Ausweitung der Rechte des Betriebsrats**.[20]

[18] Vgl. Gegen eine anonymisiert bereitgestellte Einsichtnahme in Bruttolohn- und Gehaltslisten: LAG Hamm v. 19.9.2017 – 7 TaBV 43/17 – juris; nachgehend bestätigt durch BAG v. 7.5.2019, Az. 1 ABR 53/17.

[19] Vgl. ebd., S. 57.

[20] Vgl. Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen zwischen Frauen und Männern v. März 2017, S. 7f.

Der DGB tritt dafür ein, das bestehende **Initiativ- und Beratungsrecht des Betriebsrates bei Gleichstellungsmaßnahmen zu einem echten Mitbestimmungsrecht auszubauen**. Das umfasst Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, vor allem auch beim Entgelt.

Rechtsdurchsetzung verbessern

Die Ergebnisse der Evaluation legen allem voran die Schaffung klar geregelter **Rechtsfolgen nach festgestellter Entgeltdiskriminierung** nahe. Erforderlich ist die Einführung eines Verbandsklagerechtes, um mit dem Ergebnis des Auskunftsanspruches das Recht auf gleiches Entgelt auch besser durchsetzen zu können und die damit zusammenhängenden Belastungen für die einzelnen Beschäftigten zu minimieren.

Schwellenwerte aufheben, Geltungsbereich erweitern

Eines der größten Defizite des Auskunftsanspruches sieht der DGB in der Beschränkung des Geltungsbereichs auf Betriebe mit 200 Beschäftigten und mehr. Denn insgesamt sind nur 32 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland in Betrieben mit 200 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tätig.[21] Damit fallen mit den Klein- und Mittelbetrieben gerade diejenigen Betriebe aus der gesetzlichen Regelung heraus, in denen besonders viele Frauen beschäftigt sind. In Großunternehmen besteht für den Arbeitgeber außerdem die Möglichkeit, den Auskunftsanspruch diejenigen Beschäftigten vorzuenthalten, die in Filialen oder Niederlassungen mit einer Beschäftigtenzahl unterhalb der 200er- Schwelle tätig sind („Zwei-Klassen-Gesellschaft"). Das bedeutet weiter, dass **mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten in Deutschland vom Auskunftsanspruch ausgeschlossen** sind – und zwar insbesondere Frauen, denn sie arbeiten besonders häufig in kleinen und mittleren Betrieben (60,2 Prozent).[22]

Insbesondere weibliche Führungskräfte, die in kleinen und mittleren Unternehmen arbeiten, profitieren kaum vom EntgTranspG, da sich in leitenden Positionen oftmals keine Vergleichsgruppe findet - obwohl sich die Entgeltlücke gerade mit zunehmender Hierarchieebene vergrößert.

Die Zusammenstellung der Vergleichsgruppe wird in dem Evaluationsbericht als eine der größten Fragestellungen für die Beschäftigtengruppen benannt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften möchten diesen Punkt als zentrale Stellschraube hervorheben, an der nachjustiert werden sollte. Die Zusammenstellung der Vergleichsgruppe ist zweifelsohne eine Herausforderung für alle Beschäftigtengruppen. Es kann dort zu Verzerrungen kommen, da Beschäftigte, die einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit nachgehen, in unter-

[21] Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. IAB Forschungsbericht 3/2018, S. 17f.
[22] Vgl. ebd., S. 18.

schiedlichen Entgeltgruppen eingruppiert sein können. An dieser Stelle ist die Zusammenstellung der **Vergleichsgruppe innerhalb einer Entgeltgruppe nicht zielführend**. Aussagekräftiger wäre ein betriebliches Prüfverfahren, welches die konkrete Eingruppierung auf Übereinstimmung mit den maßgeblichen tariflichen Regelungen und, wo solche nicht vorliegen, nach Tätigkeitsanforderung analysiert.

Unter den Beschäftigtenbegriff sollten zudem auch Personen fallen, die aufgrund ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Deshalb muss im Gesetz **explizit klargestellt werden, dass das Gesetz auch arbeitnehmerähnliche Beschäftigte nach europäischem Antidiskriminierungsrecht umfasst**. Wie praxisrelevant die Frage der Auslegung ist, zeigte sich am Fall Birte Meier (ZDF), die unter anderem wegen dieses Punktes mit ihrer Klage gegen geschlechtsbezogene Ungleichbehandlung am 05.02.2019 vor dem LAG BB gescheitert ist.

II.2. Erkenntnisse zu den betrieblichen Prüfverfahren

Nach eigenen Angaben hat knapp die Hälfte der im Rahmen der Evaluation befragten Unternehmen seit Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen vorgenommen.[23] Dabei wurde auch festgestellt, dass neun von zehn dieser Unternehmen ein selbst entwickeltes Prüfverfahren nutzen und externe Prüfverfahren, die eine mittelbare und unmittelbare Diskriminierung zuverlässig offen legen, nur wenigen bekannt sind.[24]

Eine Mitteilung der Ergebnisse an die Beschäftigten erfolgte überwiegend nicht (61 Prozent).[25] In knapp einem Zehntel der Fälle wurde nach Beendigung des Prüfverfahrens Handlungsbedarf identifiziert. Innerhalb der befragten Institution des öffentlichen Dienstes erfolgte eine Überprüfung der Entgeltstrukturen nur in rund einem Viertel der Institutionen und in keinem dieser Prüfungsfälle wurde ein Handlungsbedarf festgestellt.[26]

Auf die Frage, was sie von einer Überprüfung der eigenen Entgeltstrukturen abhalte, gaben Unternehmen bzw. Behörden mit 200 bis 500 Beschäftigten zu einem großen Teil an, dafür schlichtweg keine Notwendigkeiten zu sehen (68 bzw. 51 Prozent) oder nicht genügend Ressourcen zu haben, um sich mit dem Thema zu beschäftigen (50 bzw. 26 Prozent). 38 bzw. 9 Prozent der befragten Personalabteilungen beklagten auch die fehlende Unterstützung der Geschäftsführung. Immerhin ein Viertel räumt ein, keine Überprüfung vorzunehmen, weil es an einer gesetzlichen Verpflichtung fehle.[27]

[23] Evaluationsgutachten | Evaluation des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern | Studie im Auftrag des BMFSFJ, S. 94.
[24] Vgl. ebd., S. 95f.
[25] Vgl. ebd., S. 94.
[26] Vgl. ebd., S: 95.
[27] Vgl. ebd., S. 97.

Die Evaluationsergebnisse zur Anwendung und Umsetzung der Prüfverfahren auf freiwilliger Basis zeigen, dass **an der verbindlichen Anwendung betrieblicher Prüfverfahren kein Weg vorbei** führt: Auch bei gleicher formaler Qualifikation und gleichwertiger Tätigkeit beträgt der messbare und nicht erklärbare Entgeltunterschied nach Angaben des Statistischen Bundesamtes immer noch rund 6 Prozent.[28] Das ist nicht hinnehmbar.

Definition der Tarifbindung vereinfachen

Tarifverträge sind ein zentrales Mittel, das erfolgreich zu gerechten Lohn- und Gehaltsstrukturen in Unternehmen und Behörden beiträgt. Wo diese verbindlich gelten und Betriebsräte mitbestimmen, ist der messbare Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern deutlich geringer als im Durchschnitt.[29]

Statt die Aufmerksamkeit auf das eigentliche Thema – Entgelttransparenz – zu lenken, werden im EntgTranspG viele Ressourcen auf die Definition verschwendet, ob es sich um einen tarifgebundenen bzw. tarifanwendenden Arbeitgeber handelt. Offensichtliches Ziel ist dabei, möglichst viele Arbeitgeber noch unter die Begrifflichkeit „tarifanwendend" einordnen zu können. Vor dem Hintergrund, dass der individuelle Auskunftsanspruch erst in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten gilt, muss in jedem Fall ein Betriebsrat einschätzen, ob ein Arbeitgeber unter die Definition der § 5 Abs. 4 bzw. § 5 Abs. 5 fällt. **Der DGB tritt dafür ein, Arbeitgeber dieser Größenordnung, die nicht tarifgebunden sind und bei denen kein Betriebsrat besteht, automatisch als tarifungebundene Arbeitgeber einzuordnen.** Denn die Selbsteinschätzung der Arbeitgeber hinsichtlich der Tarifbindung bzw. korrekten Tarifanwendung kann an keiner Stelle überprüft werden. Es darf nicht den Arbeitgebern überlassen werden, „spontan" zu klären, welcher Kategorie sie zuzurechnen sind, sobald ein Auskunftsverlangen vorliegt. Da die Entgeltlücke in tarifgebundenen Unternehmen geringer ausfällt, ist deren Privilegierung gegenüber tarifungebundenen Unternehmen sachlich gerechtfertigt. Daher ist die Privilegierung von Tarifanwendern in jedem Fall zu streichen.

Standards und Anreize für zertifizierte Prüfverfahren setzen

Der DGB bestreitet nicht, dass der Einsatz eines qualitativen Prüfverfahrens durchaus Anforderungen an Unternehmen stellt. Sie sind allerdings angesichts der Problematik gerechtfertigt. Neben der fehlenden spezifischen Verbindlichkeit sind die unzureichenden Anforderungen an die Art der Prüfinstrumente eine weitere Schwachstelle des Gesetzes. Von denjenigen Betrieben, in denen ein Prüfverfahren durchgeführt wurde, haben laut Evaluation weniger als zehn Prozent ein externes Prüfverfahren angewandt, neun von zehn der befragten Betriebe nutzen ein selbstentwickeltes Prüfverfahren.[30]

---

[28] Statistisches Bundesamt, März 2019.

[29] Vgl. Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen. Policy Brief WSI, 07/2016, S. 9.

[30] Evaluationsgutachten | Evaluation des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern | Studie im Auftrag des BMFSFJ, S. 95.

Der Gesetzgeber sollte daher klare **Standards für die Auswahl der Prüfinstrumente** definieren und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sollte eine Auswahl zertifizierter Prüfinstrumente, wie beispielsweise den „eg-check", auf ihrer Internetseite zur Verfügung stellen. Die darüber hinaus gehenden Empfehlungen[31] der Evaluation zu Entgelt-Audits, wie in anderen europäischen Ländern, oder die Verleihung eines staatlichen „Equal Pay"-Zertifikats zur Stärkung des betrieblichen Prüfverfahrens, begrüßt der DGB. Es ist fraglich, inwieweit eine Vielfalt selbst erstellter Prüfverfahren valide Ergebnisse hervorbringen und sowohl unmittelbare als auch mittelbare Diskriminierung identifizieren kann. Auch der als Hürde genannte administrative Aufwand und mangelnde personelle Ressourcen wären durch die klar geregelte Vorgabe von Instrumenten zur Überprüfung von Entgeltstrukturen auf ein zumutbares Maß beschränkt. Die vorgeschlagene Befreiung von der Pflicht zur Beantwortung von Auskunftsanfragen nach Durchführung des Prüfverfahrens kann ebenso ein Anreiz sein, wenngleich die Zahl der Auskunftsanfragen noch sehr gering ausfällt.

Prüfverfahren zum „Herzstück" machen und fördern

Während in Deutschland noch über fehlende Anreize für Prüfverfahren diskutiert wird, obwohl es im europäischen Vergleich zu den Ländern mit der größten Entgeltlücke gehört, haben die Länder mit den geringeren Gender Pay Gaps längst die Empfehlungen der EU-Kommission umgesetzt: Als zentrale Maßnahme, Diskriminierungen im Entgeltsystem und in Entgeltpraktiken zu beseitigen, werden verbindliche, geeignete Prüfverfahren in Ländern wie etwa Island oder Schweden zusätzlich mit sogenannten Entgelt-Audit-Verfahren gekoppelt. Sie verpflichten die Unternehmen, in regelmäßigen Abständen ihre Entgeltpraktiken und Entgeltunterschiede zu bewerten und einen Aktions- bzw. Maßnahmenplan zur Förderung der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen aufzustellen, indem sie Gehaltsanpassungen sowie andere Maßnahmen, die notwendig sind, um gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit sicherzustellen, darstellen und fortlaufend evaluieren. Bei Nichteinhaltung drohen Bußgelder für jeden Tag, an dem die Arbeitgeber kein solches Entgelt-Audit durchführen. Diesen von der EU-Kommission vorgeschlagenen und von den Evaluationsautoren unterstützten Empfehlungen, schließt sich auch der DGB ausdrücklich an.[32]

Solange lediglich große Unternehmen ab 500 Beschäftigten nur unverbindlich aufgefordert werden, Prüfverfahren anzuwenden, kann das EntgTranspG seiner Zielstellung, das Gebot der Entgeltgleichheit durchzusetzen, nicht gerecht werden.

Dass die Anwendung verbindlicher, standardisierter Prüfverfahren in Deutschland nicht vorgeschrieben wird, ist die größte Schwachstelle des Gesetzes. Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften müssen **Prüfverfahren als *das* zentrale Instrument zur Bekämpfung der Entgeltungleichheit** nachjustiert werden. Denn die Überwindung der mittelbaren, oftmals auch unbewussten Diskriminierung, die aus der unterschiedlichen Bewertung und Eingruppierung frauen- bzw. männerdominierter Tätigkeiten herrührt, gelingt

[31] Vgl. ebd., S. 130.
[32] Vgl. ebd., S. 25 und S. 130.

nur durch transparente Entgeltstrukturen. Diese müssen mithilfe des Einsatzes qualitativer Prüfinstrumente auf betrieblicher Ebene festgestellt und geschlechtsbedingte Entgeltunterschiede daraufhin beseitigt werden. Im Gegensatz zur Individualisierung der Auskunft, die einzelne Beschäftigte auf eigene Initiative und für sich selbst einholen, einschätzen und Konsequenzen individuell einfordern müssen, sollten Prüfverfahren als ein kollektiver Ansatz, mithilfe dessen Ungleichheit identifiziert werden kann, das Herzstück eines Gesetzes zur Entgeltgerechtigkeit darstellen. **Deshalb bedarf es einer verbindlichen, gesetzlichen Vorgabe, die Unternehmen und Verwaltungen zur Anwendung von zertifizierten Prüfverfahren verpflichtet.** Der individuelle Auskunftsanspruch kann dazu lediglich eine sinnvolle Ergänzung sein, keinesfalls aber deren Ersatz.

Verbindlichkeit und Verbandsklage einführen

Darüber hinaus richtet sich die Aufforderung zur Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens ausschließlich an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten. Damit werden aber gerade diejenigen Betriebe nicht in die Pflicht genommen, in denen viele weibliche Erwerbstätige arbeiten: Rund 60 Prozent der Frauen sind in kleinen Betrieben mit weniger als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigt.[33] Die Durchführung von Prüfverfahren gemäß § 17 ff ist freiwillig und auch in der Wahl von Analysemethoden und Arbeitsbewertungsverfahren sind die Unternehmen frei. **Daher fordert der DGB eine Verpflichtung zur Durchführung von zertifizierten, betrieblichen Prüfverfahren für Unternehmen, auch wenn sie weniger als 500 Beschäftigte haben**. Die EU-Kommission empfiehlt sogenannte Entgelt-Audits zur Analyse der betrieblichen Leistungsbewertungs- und Entgeltsysteme für Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten.[34] Alle Regelungen zu den Prüfverfahren und zum individuellen Auskunftsanspruch sind analog auf die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und die Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und Kommunen zu übertragen – es ist nicht akzeptabel, dass dem öffentlichen Dienst keine verpflichtenden Prüfverfahren auferlegt werden.

Der Evaluationsbericht zeigt: Ohne verbindliche Vorgaben (auch hinsichtlich ihrer Qualität) und ohne Sanktionen läuft die Aufforderung zur Anwendung von Prüfinstrumenten zu oft ins Leere – und entlässt gerade jene Unternehmen aus der Verantwortung, deren Überprüfung möglicherweise unerwünschte Ergebnisse liefern würde.[35] Darüber hinaus ist auch an dieser Stelle ein Verbandsklagerecht unverzichtbar, um die Durchführung von Entgeltanalysen durchsetzen zu können.

II.3. Erkenntnisse zur Berichtspflicht

[33] Vgl. Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. IAB Forschungsbericht 3/2018, S. 17f.
[34] Vgl. Empfehlung der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz, 2014/124/EU, COM(2014) 1405.
[35] Evaluationsgutachten | Evaluation des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern | Studie im Auftrag des BMFSFJ, S. 61.

44 Prozent der befragten lageberichtspflichtigen Unternehmen haben angegeben, im Befragungszeitraum bereits einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit gemäß den §§ 21 f. EntgTranspG erstellt zu haben, 40 Prozent planen dies nach eigenen Aussagen und immerhin 16 Prozent der befragten lageberichtspflichtigen Unternehmen haben sich entschieden, nicht zu berichten.[36]

Auf den ersten Blick kommt ein großer Teil der befragten Unternehmen augenscheinlich der Berichtspflicht nach, für deren Fehlen keine Konsequenzen drohen. Im Rahmen einer durchgeführten Stichprobe unter 70 berichtspflichtigen Unternehmen zeigte sich jedoch, dass gerade einmal 16 Unternehmen (22,8 Prozent) ihrem Lagebericht einen Bericht gemäß § 21 EntgTranspG beigefügt haben. Sogar sechs der dreißig DAX-Unternehmen haben ihre Berichtspflicht ignoriert.[37]

Darüber hinaus stellt die Evaluation fest, dass sich die veröffentlichten Berichte in Güte und Umfang stark voneinander unterscheiden, weil das Gesetz keine klaren Angaben zur Qualität und Quantität der Berichte macht.[38]

Berichte standardisieren, kommunizieren und ausweiten

Konkrete Anforderungen, insbesondere in Bezug auf inhaltliche Kriterien sind die notwendige Voraussetzung für eine Vergleichbarkeit der Berichte. Der DGB schließt sich der Evaluationsempfehlung an, dass eine beispielhafte Mustervorlage des Gesetzgebers mit exemplarischen Informationen über Inhalt und Länge des Berichts wünschenswert wäre.

Die Ergebnisse der Evaluation legen auch hier eine Schärfung der gesetzliche Vorgaben nahe, insbesondere die **Ausweitung des Geltungsbereichs, Vorgaben für die zu berichtenden Informationen, die Herstellung einer breiten Öffentlichkeit** für die Berichte und klar festgelegte **Rechtsfolgen im Falle der Verletzung** der Berichtspflicht.

Nach Auffassung des DGB muss die **Eingrenzung der Berichtspflicht auf lageberichtspflichtige Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten aufgehoben werden.**

Für die Berichte sollten zudem Standards für vergleichbare Informationen vorgegeben werden. Die Vorgaben für den Bericht zu präzisieren und konkrete Maßnahmen zu benennen, zu denen von den Unternehmen in jedem Fall Stellung genommen werden muss, entspricht auch der klaren Empfehlung der Evaluation.[39] Der DGB zählt dazu u. a. konkrete Angaben zu den grundlegenden Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfah-

[36] Vgl. ebd., S. 99.
[37] Vgl. ebd., S. 101.
[38] Vgl. ebd., S. 103.
[39] Vgl. ebd., S. 128.

ren, zu dem arithmetischen Mittelwert als auch dem Median der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Gehälter in den jeweiligen Entgeltgruppen, zu den in Vollzeitäquivalenten umgerechneten Bruttomonatslöhnen von Männern und Frauen samt Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung und den tatsächlich geleisteten Stundenvolumina. Um eine möglichst breite Öffentlichkeit zu erreichen, empfiehlt ebenso die EU-Kommission eine Publikation der Berichte auf den Unternehmens-Homepages. Daher stellt der Evaluationsbericht zu Recht die Frage, „ob der Bundesanzeiger ein geeignetes Medium ist, um die breite Öffentlichkeit zu erreichen". [40] Zu unterstützen ist die Überlegung der Evaluatoren, den Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit dem schriftlichen Bericht nach § 110 Abs. 1 BetrVG (Unterrichtung über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens) oder einem anderen an die Beschäftigten gerichteten schriftlichen Bericht und der Betriebsöffentlichkeit zur Verfügung zu stellen.[41] Darüber hinaus muss es spürbare Sanktionen für die Verletzung der Berichtspflicht geben – spätestens die **Evaluationsergebnisse machen deutlich, dass nur eine verbindliche Berichtspflicht wirkt**. Da sich Unternehmen und Behörden mit jeweils 73 Prozent einig sind, die Anforderungen des Gesetzes bereits zu erfüllen, müsste ohnehin schließlich „nur" das eine Drittel Sanktionen fürchten, das offen zugab, wegen fehlender Konsequenzen nicht tätig geworden zu sein.[42]

Internationale Ländervergleiche zeigen, dass die Berichtspflicht innerhalb der EU-Staaten das am weitesten verbreitete Instrument zur Förderung von Entgeltgleichheit ist. Deutschland hinkt hier Ländern wie Island, Schweden, Belgien, Litauen, Finnland, Großbritannien und Österreich, die erfolgreiche Fortschritte hin zur Entgeltgleichheit von Männern und Frauen machen, mit lapidar-lockeren Aufforderungen weit hinterher.[43] Das kann auch nicht im Sinne des Gesetzgebers sein und lässt sich mit wenigen Änderungen im Gesetzestext nachjustieren.

III. Gesamtbewertung: Vom guten Willen zur guten Wirkung

Das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit ist auch 70 Jahre nach Inkrafttreten des im Grundgesetz verankerten Gleichberechtigungsgrundsatzes nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern gerade in Zeiten des wachsenden Fachkräftebedarfs auch ein Gebot der Wirtschaftlichkeit.

Der erste Anlauf, Entgeltgleichheit auf betrieblicher Ebene gesetzlich voranzubringen, war daher ein richtiger Schritt. Trotz der genannten Unzulänglichkeiten haben die eingeführte Auskunftsverpflichtung und geforderte Vorbereitung des Arbeitgebers auf das EntgTranspG

[40] Ebd., S. 66.
[41] Ebd., S. 129.
[42] Vgl. ebd., S. 81.
[43] Vgl. ebd., s. 67.

in vielen Fällen den positiven Effekt, dass die Frage der diskriminierungsfreien Vergütung stärker in den Mittelpunkt des Interesses rückt.

Folgen müssen nun mutige und wirkungsvolle Regelungen, um wirklich voranzukommen. Die Chance zur Weiterentwicklung des EntgTranspG darf nicht durch eine Fehlinterpretation der Evaluationsergebnisse verspielt werden: Denn 60 Prozent der befragten Beschäftigten sehen ihre Rechte durch das Gesetz gestärkt[44], aber nur zwei Prozent der Beschäftigten nutzen den Auskunftsanspruch, den das Gesetz ihnen einräumt.

Jetzt sollte der individuelle Rechtsanspruch gestärkt werden. Vor allem aber müssen die Bestimmungen weiterentwickelt werden, die die kollektiven Rechte ausbauen und die Unternehmen in die Pflicht nehmen, damit das EntgTranspG auch wirklich greift. Dazu gehört als Basis auch eine Präzisierung der Kriterien zur Feststellung von „gleicher" und „gleichwertiger" Arbeit. Das empfehlen auch die EU-Kommission und das Evaluationsgutachten. Auch Tarifverträge definieren gleiche und gleichwertige Arbeit. Insofern sollten die üblicherweise geltenden Tarifverträge als Bezugspunkt für gleiche und gleichwertige Arbeit herangezogen werden.

Auffällig ist, wie wenig sich der öffentliche Dienst mit seiner Vorbildfunktion als Arbeitgeber an den Vorgaben des Gesetzes orientiert. Das wird nicht erst deutlich an der mangelnden Umsetzung, sondern zeigt sich bereits an der fehlenden Kenntnis von Bestimmungen sowie der Einschätzung der Relevanz. Selbst bei Anwendung von Tarifverträgen ist in Einzelfällen wegen einer unzureichenden Berücksichtigung von Kenntnissen und Qualifikationen eine benachteiligende oder fehlerhafte Eingruppierung nicht auszuschließen, da unbestimmte Rechtsbegriffe einer fehlerhaften Auslegung zugänglich sind. Die Überprüfungsmöglichkeit darf nicht durch eine Beschränkung auf dieselbe Entgeltgruppe eingeschränkt werden. Die Anwendung von Tarifverträgen sowie der subjektive Eindruck bestehender Entgeltgleichheit sollten auch im öffentlichen Dienst nicht zu trügerischer Sicherheit und Missachtung der gesetzlichen Vorgaben verleiten. Daher ist der gesamte öffentliche Dienst in den Geltungsbereich des Gesetzes aufzunehmen – sowohl hinsichtlich der Tarifbeschäftigten als auch in Bezug auf die Beamtinnen und Beamten.

Generell zeigt sich, dass sowohl die Tarifbindung, als auch die Existenz von Interessenvertretungen Entgeltungleichheit und damit auch die geschlechtsbezogene Entgeltlücke reduzieren.[45] Daran wird deutlich, dass Entgeltgleichheit neben betrieblichen Maßnahmen vor allem durch die Erhöhung von Tarifbindung und eine positive Mitbestimmungskultur gefördert wird.

In der Gesamtbetrachtung der Evaluationsergebnisse zeigt sich, dass einige besonders effektiven Stellschrauben, die mit dem nötigen politischen Willen bewegt werden, zu einem

[44] Vgl. ebd., S. 104.

[45] Vgl. Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018. In: Report Nr. 45, Jan 2019.

wirkungsvollen Gesetz zur Beseitigung von Entgeltdiskriminierung auf betrieblicher Ebene führen können.

Auch wenn die Untersuchung sich noch auf einen relativ kurzen Zeitraum bezieht, macht das Gutachten schon zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes sichtbar, wo die entscheidenden Defizite liegen. Konsequenz aus den Erkenntnissen der Evaluation muss eine wirkmächtige Kombination aus kollektiven und individuellen betrieblichen Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit im Betrieb sein.

Um tatsächlich Wirkung zu entfalten und die Entgeltlücke spürbar zu verringern, bedarf es nach Auffassung des DGB folgender Instrumente:

- umfassendes **Auskunftsrecht für alle** Beschäftigten, **unabhängig von der Größe des Betriebes**;
- **Verpflichtung zur** Durchführung von **zertifizierten**, betrieblichen **Prüfverfahren** auch für Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten;
- **Förderung von Prüfverfahren** durch wirksame Anreize;
- **Abschaffung der nicht sachgerechten Privilegierung tarifanwendender** Unternehmen;
- **Standardisierung der Berichtspflicht** für Unternehmen in **Inhalt und Form**;
- Weiterentwicklung der derzeitigen Initiativ- und Beratungsrechte zu einem **echten Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates/Personalrates**, insbesondere bei Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männer, v. a. beim Entgelt;
- Verpflichtung des Arbeitgebers, **nach Geschlecht und Arbeitnehmergruppen aufgeschlüsselte Gehaltsübersichten** mitsamt allen relevanten Entgeltbestandteilen für die Interessenvertretungen bereitzustellen;
- empfindliche **Sanktionsmöglichkeiten** bei Nichteinhalten der Vorgaben;
- weiterhin **regelmäßige, umfassende Evaluationen der Wirksamkeit des Gesetzes;**
- Einführung eines **Verbandsklagerechts**, damit die Durchsetzung ihrer Rechte nicht den einzelnen Beschäftigten aufgebürdet wird.

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände ▶Leipziger Straße 51 ▶10117 Berlin

Nur per E-Mail

judith.michels@kienbaum.de

Berlin, den 17. Mai 2019
CK/UF

Anhörung zur ersten Evaluation des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Männern und Frauen

Sehr geehrte Damen und Herren,

uns liegt das Evaluationsgutachten zum Entgelttransparenzgesetz vor, zu dem wir im Rahmen der Anhörung die gewünschte Stellungnahme abgeben.

Als Spitzenverband und Tarifvertragspartei des kommunalen öffentlichen Dienstes regeln wir die Arbeitsbedingungen von über 2,2 Millionen Beschäftigten in den kommunalen Verwaltungen, Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, Sparkassen, Versorgungs- und Entsorgungsbetrieben, Nahverkehrsunternehmen und Flughäfen sowie in weiteren kommunalen Einrichtungen. Wir repräsentieren dabei rd. 10.000 tarifgebundene Arbeitgeber.

Das Ziel des Gesetzgebers, Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen herbeizuführen, ist richtig und notwendig.

Die unter Ziffer 8 des Evaluationsgutachtens dargestellten Fallkonstellationen zeigen jedoch, dass die Regelungen des Gesetzes nur bedingt geeignet sind, um das gesetzgeberische Ziel der Entgeltgleichheit zu fördern. Die Regelungen führen nach der Einschätzung der überwiegenden Anzahl der Arbeitgeber vielmehr zu einem erheblichen administrativen und bürokratischen Aufwand für Unternehmen.

Der Nutzen des Gesetzes in Unternehmen mit Tarifbindung und sozialpartnerschaftlicher Zusammenarbeit wird generell als sehr gering eingeschätzt, weil dort die Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen weitestgehend umgesetzt sei und damit der Auskunftsanspruch keinen Mehrwert biete. Mit Blick auf diesen Sachzusammenhang wird dafür plädiert, tarifgebundene Arbeitgeber künftig nicht mehr in den Geltungsbereich des Gesetzes einzubeziehen.

Diese Einschätzung und Anregung wird von der VKA geteilt und unterstützt. Im (kommunalen) öffentlichen Dienst werden nahezu sämtliche Beschäftigten nach Tarif bzw. auf der Basis von gesetzlichen Regelungen vergütet. Alle Entgelte und Entgeltbestandteile sind veröffentlicht und damit transparent.

▶Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
Leipziger Straße 51
10117 Berlin

▶Telefon: 030 / 209 699 4 50
Telefax: 030 / 209 699 4 99
E-Mail: info@vka.de
Web: www.vka.de

▶Bank: Sparkasse KölnBonn
IBAN: DE46 3705 0198 0003 4021 53
Vereinsregister Berlin: 26804 B
Hauptgeschäftsführer Klaus-D. Klapproth

Hinzu kommt, dass u.a. die Kommunen durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aufgefordert werden,

- Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts zu verhindern oder zu beseitigen,
- aufgrund geltender Landesgleichstellungsgesetze verpflichtet sind, regelmäßig über die aktuelle Eingruppierungssituation zu berichten und
- im Bedarfsfall entsprechende gleichstellungspolitische Maßnahmen zu ergreifen, um Ungleichheiten abzubauen.

Die Bearbeitung von sog. „Lohnlücken“, die sich aufgrund unterschiedlicher Erwerbsbiografien ergeben können, ist von diesem Vorgehen erfasst.

Zudem gewährleisten die von den Tarifpartnern geschlechtsneutral ausgehandelten Tarifverträge das Gesetzesziel „Transparenz der Entgeltstrukturen“.

Es wäre somit nur konsequent, wenn sich die Privilegierung tarifvertraglicher Regelungen, wie sie bereits in anderen Gesetzen Eingang fand, auch im Entgelttransparenzgesetz, noch stärker als bislang geregelt, wiederfände.

Im Einzelnen bewerten wir insbesondere die Folgenden gutachterlichen Handlungsempfehlungen zu einer möglichen Anpassung des Gesetzes kritisch:

1. *Überprüfung der Angemessenheitsvermutung für tarifvertragliche Entgeltregelungen*

   Die Tarifautonomie und die damit verbundene Sozialpartnerschaft sind besonders hohe Rechtsgüter, die es zu bewahren gilt. Eine Infragestellung der Angemessenheitsvermutung für Entgeltregelungen ist mit der Tarifautonomie nicht zu vereinbaren.

   Dem Gesetzentwurf liegt bereits die Feststellung zugrunde, dass der messbare Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern dort, wo Tarifverträge verbindlich gelten und Betriebs- bzw. Personalräte mitbestimmen, deutlich geringer als im Durchschnitt ist. Der Gesetzestext und die Gesetzesbegründung stellen auf die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ab, wonach die Ergebnisse kollektiv ausgehandelter Tarifvereinbarungen die Vermutung der Angemessenheit für sich haben.

2. *Individueller Auskunftsanspruch*
   Überprüfung der zentralen Rolle des individuellen Auskunftsanspruchs

   Der individuelle Auskunftsanspruch ist als zentrales Instrument zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes beizubehalten.

   Der Fakt, dass nur ein sehr geringer Anteil der befragten Beschäftigten von dem Auskunftsanspruch Gebrauch gemacht hat, rechtfertigt keinen generellen Systemwechsel zu einem kollektiven Verfahren. Bereits der Umstand, dass sich viele Arbeitgeber (im öffentlichen Dienst 66 Prozent und in der Privatwirtschaft 79 Prozent) auf den Auskunftsanspruch vorbereitet haben, spricht gegen einen generellen Systemwechsel.

   Auch die kurze Geltungsdauer spricht gegen einen generellen Systemwechsel.

Schließlich stünde der mit einem generellen Systemwechsel verbundene administrative und bürokratische Aufwand für tarifgebundene Arbeitgeber in einem Missverhältnis zum Mehrwert.

3. *Zuweisung der Verantwortlichkeit für die Auskunftserteilung an den Arbeitgeber*

   Die Regelung im Entgelttransparenzgesetz zum Adressaten des Auskunftsverlangens hat sich u.a. in der kommunalen Praxis etabliert und bewährt. Eine Zuweisung der Verantwortlichkeit für die Auskunftserteilung an den Arbeitgeber ist nicht notwendig.

Für weitergehende Erläuterungen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Klaus-D. Klapproth
Hauptgeschäftsführer

VI.

Anlagenband zum Evaluationsgutachten Kienbaum

Flick Gocke Schaumburg

Kienbaum
Inspirierend. Anders.

Anlagenband zum Evaluationsgutachten

Evaluation des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

INHALT

1. EXPLORATIVE INTERVIEWS

1.1 AUFSTELLUNG GESPRÄCHSPARTNER/INNEN

1.2 LEITFADEN

2. BEFRAGUNGEN

2.1 FRAGEBÖGEN

2.1.1 FRAGEBOGEN UNTERNEHMEN

2.1.2 FRAGEBOGEN ÖFFENTLICHER DIENST

2.1.3 FRAGEBOGEN INTERESSENVERTRETUNGEN

2.1.4 FRAGEBOGEN BESCHÄFTIGTE

2.2 METHODENBERICHT UZBONN

2.3 DETAILERGEBNISSE/DEMOGRAPISCHE INFORMATIONEN

3. FALLSTUDIEN

3.1. AUFSTELLUNG INSTITUTIONEN UND GESPRÄCHSPARTNER/INNEN

3.2. LEITFADEN

4. AUSWERTUNG VON LAGEBERICHTEN

4.1 LAGEBERICHTE DAX-30-UNTERNEHMEN

4.2 LAGEBERICHTE WEITERE 70 UNTERNEHMEN

5. WORKSHOPS

4.1. TEILNEHMER/INNENKREIS EXPERTENWORKSHOP

4.2. TEILNEHMER/INNENKREIS SOZIALPARTNERWORKSHOP

1. EXPLORATIVE INTERVIEWS

1.1 AUFSTELLUNG GESPRÄCHSPARTNER/INNEN

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

CHRONOLOGISCHE REIHENFOLGE

- **Frau Prof. Dr. Heide Pfarr** vom Deutschen Juristinnenbund e.V.
- **Herr Dr. Alexander Böhne, Frau Anja Klie, Frau Biljana Ostojic** von der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA)
- **Frau Henrike von Platen** von der Fair Pay Innovation Lab GmbH
- **Frau Betina Kirsch** von den AGV-Versicherungen
- **Herr Michael Vollert** vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
- **Frau Dr. Christina Boll** vom Hamburgischen Weltwirtschaftsinstitut (HWWI)
- **Herr Wolfgang Spree** vom Bundesministerium des Innern (BMI)
- **Frau Pia Bräuning** von der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)
- **Frau Anja Weusthoff** vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB)
- **Frau Marion Hackenthal** von der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)
- **Frau Alexa Wolfstädter** von ver.di
- **Frau Roswitha Süßelbeck** vom Betriebsrat der Bayer AG
- **Frau Anna Braunroth** von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- **Herr Thomas Fischer** vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)
- **Frau Helene Wildfeuer** vom Deutschen Beamtenbund (DBB)
- **Herr Gerrit Gramer** vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK)

	Arbeitgeber/innen	Arbeitnehmer/innen	Multiplikator/innen
Anzahl Interviews	3	6	7
Gesamt	16		

1.2 LEITFADEN

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

Leitfaden explorative Interviews

Entgelttransparenz ist eine grundsätzliche Voraussetzung für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Dieses Querschnittsthema befindet sich inmitten der gesellschaftlichen Diskussion um Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit ist ein Grundrecht und gleichzeitig ein Gebot der ökonomischen Vernunft, die auch die Basis für den wirtschaftlichen Erfolg jedes einzelnen Unternehmens und der Gesellschaft als Ganzem ist. Das am 6. Juni 2017 in Kraft getretene Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern - kurz EntgTranspG - soll den bestehenden Rechtsrahmen für eine umfassende Durchsetzung von Entgelttransparenz und Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern verbessern. Das Gesetz beinhaltet dabei u.a. neue Instrumente, wie bspw. den individuellen Auskunftsanspruch oder neue Berichtspflichten für Arbeitgeber.

Nach §23 des EntgTranspG sind zudem eine regelmäßige Evaluation zur Wirksamkeit des Gesetzes sowie eine Berichterstattung zur Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebots vorgesehen. Die Kienbaum Consultants International GmbH wurde in einem Konsortium mit weiteren Partnern nun vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) mit der ersten Evaluation und Vorbereitung der ersten Berichterstattung zum Gesetz beauftragt. Der ersten Evaluation des EntgTranspG kommt dabei eine besondere Bedeutung zu, da sich die derzeitigen Regierungsparteien darauf verständigt haben, das Gesetz nach Maßgabe dieser ersten Evaluationsergebnisse weiterzuentwickeln.

Zu Beginn der Evaluation sollen explorative Interviews mit Expertinnen und Experten aus dem fachlichen und politischen Umfeld des Gesetzes durchgeführt werden, um so eine fundierte Basis für die weitere Projektarbeit zu schaffen. Vielen Dank, dass Sie sich in diesem Rahmen Zeit für ein Gespräch nehmen. Die folgenden Fragen dienen der groben Strukturierung des Gesprächs.

Bitte beachten Sie:

- Der Gesprächsleitfaden dient nur zu Ihrer Information und muss nicht ausgefüllt werden.
- Der Gesprächsleitfaden stellt nur eine beispielhafte Darstellung des Interviewablaufs dar. Wir werden nicht in allen Interviews alle Fragen bearbeiten, sondern nur über jene Bereiche sprechen, mit denen Sie durch Ihre Arbeit vertraut sind. Der Fokus des Interviews liegt auf Ihren persönlichen Erfahrungen. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, Fragen zu benachbarten Themen zu erörtern.

Einführung und Vorstellung:

- Persönliche Vorstellung der Interviewer/innen und Einführung in die Ziele des Forschungsvorhabens sowie in die Ziele des Gesprächs
- Kurzvorstellung der Gesprächsteilnehmer/in(nen)

- Kurzvorstellung der Berührungspunkte mit dem Untersuchungsgegenstand (EntgTranspG), Aufgaben und Verantwortlichkeiten

Übergeordnete Einschätzungen:

- Wie schätzen sie den aktuellen Umsetzungstand / Zielerreichungsgrad des Gesetzes insgesamt ein?
- Unterstützt das EntgTranspG die Umsetzung des Gebotes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit in der Praxis?
    - Sind die Anforderungen des Gesetzes aus Ihrer Sicht handlungsleitend und klar formuliert?
- Welche Herausforderungen sehen Sie ggf. in Bezug auf die Umsetzung? Und welche Potenziale?
    - Was sind Aspekte / Faktoren, die ggf. die Umsetzung beeinflussen?
- Ist der Mix der im Gesetz verankerten Instrumente sinnvoll und wirksam? In welchem Umfang finden die einzelnen Instrumente Anwendung?

Umsetzung des Gesetzes / der Anforderungen:

- Wie schätzen Sie den Bekanntheits- und Akzeptanzgrad des Gesetzes ein?
- Wie haben Unternehmen / Institutionen / Betriebs- und Personalräte sich Ihrer Erfahrung nach auf den Umgang mit dem EntgTranspG vorbereitet?
- Haben die meisten Unternehmen / Institutionen / Betriebs- und Personalräte die Pflichten /Anforderungen, die sie aufgrund des EntgTranspG betreffen, bereits umfassend und ausreichend identifiziert?
    - Sind den Akteuren des Gesetzes (Beschäftigte, Betriebs- und Personalräte, Unternehmen bzw. Institutionen) sämtliche Fragen rund um das EntgTranspG klar, oder bestehen Unklarheiten? Wenn ja, welche?
- Welche Erfahrungen gibt es bisher hinsichtlich des individuellen Auskunftsanspruchs für Beschäftigte in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten (z.B. Umfang der Anfragen, konkreter Prozess, Rolle Betriebsrat vs. Arbeitgeber)? Welche Entwicklungen erwarten Sie für die Zukunft?
- Welche Erfahrungen gibt es bisher hinsichtlich der im Gesetz enthaltenen Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, ihre Entgeltstrukturen zu überprüfen? Welche Entwicklungen erwarten Sie für die Zukunft?
- Welche Erfahrungen gibt es bisher hinsichtlich der Berichtspflicht zum Stand der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit für lageberichtspflichtige Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten? Welche Entwicklungen erwarten Sie für die Zukunft?

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

» Steht der Aufwand zur Umsetzung der Anforderungen des Gesetzes in Betrieben und Dienststellen, Ihrer Einschätzung nach, in angemessenem Verhältnis zum Nutzen?

Erste Handlungsempfehlungen:

» Haben Sie ggf. erste Empfehlungen mit Blick auf die Weiterentwicklung des Gesetzes?

» Wie bewerten Sie die gewählten Beschäftigten-Größenklassen / Schwellenwerte für Betriebe bzw. Dienststellen bzw. die damit einhergehende Differenzierung der Anforderungen?

» Wie schätzen Sie die Situation in Betrieben bzw. Dienststellen < 200 Beschäftigte ein? Besteht hier zusätzlicher Handlungsbedarf?

Abschlussfragen und weiteres Vorgehen:

» Welche Erwartungen haben Sie an die Evaluation? Auf welchen Aspekten sollten aus Ihrer Sicht die Schwerpunkte liegen? Welche Herausforderungen sehen Sie ggf. mit Blick auf die Evaluierung des Gesetzes?

» Welche Akteure sind besonders aktiv / relevant und sollten im Rahmen unserer Evaluierung für weitere Interviews / Befragungen herangezogen werden?

» Möchten Sie und auf bestimmte Dokumente / Studien etc. hinweisen, welche besonders relevant sind und im Rahmen unserer Evaluierung einbezogen werden sollten?

» Gibt es Aspekte, die wir nicht angesprochen haben, die Sie gerne noch ergänzen möchten?

» Information der Gesprächsteilnehmenden über das weitere Vorgehen

Vielen Dank für Ihre Zeit und Unterstützung!

Stand: 31.05.2018

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

2. BEFRAGUNGEN

2.1 FRAGEBÖGEN

2.1.1 FRAGEBOGEN UNTERNEHMEN

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

Screening-Fragen

„Wir möchten Ihnen zunächst einige Fragen zu Eckdaten Ihres Unternehmens stellen. Die Antworten sind für den weiteren Verlauf des Interviews relevant."

1.1. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aktuell ungefähr im Gesamtunternehmen beschäftigt?
<Einfachnennung>

❑ weniger als 200

❑ zwischen 200 und 500

❑ über 500

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Kann ich nicht so genau sagen")

„Damit ist das Interview bereits beendet. Vielen Dank."

(Filter: Wenn „zwischen 200 und 500", „über 500")

1.2. Ist das Gesamtunternehmen in verschiedene Betriebe aufgeteilt?
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja")

1.3. Welche Betriebsgrößen gibt es denn im Gesamtunternehmen?
<Mehrfachnennung>

❑ Betriebe mit weniger als 200 Mitarbeiter/innen

❑ Betriebe mit zwischen 200 und 500 Mitarbeiter/innen

❑ Betriebe mit über 500 Mitarbeiter/innen

❑ Kann ich nicht so genau sagen

1.4. Ist Ihr Unternehmen ein tarifgebundenes bzw. tarifanwendendes Unternehmen?
<Einfachnennung>

❑ Ja, ein tarifgebundenes Unternehmen

❑ Ja, ein tarifanwendendes Unternehmen

❑ Nein, weder noch

❑ Kann ich nicht so genau sagen

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

Relevanz des Themas Entgelt und Bekanntheit des Gesetzes

„Als nächstes stellen wir Ihnen einige allgemeinen Fragen zum Umgang mit dem Thema Entgeltgleichheit innerhalb Ihres Unternehmens."

2.1. Ist Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen ein relevantes Thema in Ihrem Unternehmen?
Ggf. Erläuterung:

„Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen bedeutet: gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit, aber auch: gleiche Einkommensperspektiven für Frauen und Männer im Unternehmen."

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Nein")

2.2. Warum ist Entgeltgleichheit kein relevantes Thema in Ihrem Unternehmen?
<Mehrfachnennung>

❑ Es existiert keine Entgeltungleichheit in unserem Unternehmen

❑ Kein Interesse in der Geschäftsführung

❑ Vergütung ist ein zu sensibles Thema

❑ Nicht genügend Ressourcen, um sich darum zu kümmern

❑ Wir wenden einen Tarifvertrag an

❑ Mehrwert wird nicht gesehen

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

2.3. Hat Ihr Unternehmen schon mal konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern eingeführt?
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Nein" weiter zu 2.7)

(Filter: Wenn „Ja")

2.4. Wurden solche Maßnahmen in Ihrem Unternehmen erstmals oder verstärkt aufgrund des Inkrafttretens des Entgelttransparenzgesetzes ergriffen?
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

2.5. Welche konkreten Maßnahmen wurden denn durchgeführt?
<Mehrfachnennung>

❑ Analyse der Entgeltstruktur / des Entgeltsystems

❑ Anpassung von Entgeltregelungen

❑ Anpassung von Funktions- bzw. Stellenbeschreibungen

❑ Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle

❑ Überprüfung von Arbeitsbewertungen

❑ Sonstiges:_____

❑ Keine dieser Maßnahmen

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn eine oder mehrere Maßnahmen)

2.6. Welche Ergebnisse konnten denn dadurch erzielt werden?
<Mehrfachnennung>

❑ Sensibilisierung bezüglich des Themas in unserem Unternehmen

❑ Gerechtere Entgeltstruktur

❑ Gewinnung von Fachkräften

❑ Verbesserungen im Arbeits- / Betriebsklima

❑ Verbesserungen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 2.3. „Nein“ bzw. keine Maßnahmen)

2.7. Warum haben Sie denn bisher noch keine Maßnahmen eingeführt?
<Mehrfachnennung>

❑ Es existiert keine Entgeltungleichheit in unserem Unternehmen

❑ Kein Interesse in der Geschäftsführung

❑ Vergütung ist ein zu sensibles Thema

❑ Nicht genügend Ressourcen, um sich darum zu kümmern

❑ Wir wenden einen Tarifvertrag an

❑ Mehrwert wird nicht gesehen

❑ Negative Auswirkungen auf das Arbeits- / Betriebsklima befürchtet

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

2.8. Ist Ihnen das sogenannte Entgeltgleichheitsgebot bekannt?
Ggf. Erläuterung:

„Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.“

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

2.9. Kennen Sie das Entgelttransparenzgesetz, das im Juli 2017 in Kraft getreten ist?
Ggf. Erläuterung:

„Das Entgelttransparenzgesetz ist am 6. Juli 2017 in Kraft getreten. Es soll helfen, das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ in der Praxis stärker durchzusetzen. Dafür sieht das Gesetz verschiedene Instrumente vor.“

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Nein“ oder „Kann ich nicht so genau sagen“ --> zu 7.)

(Filter: Wenn „Ja" und wenn 1.1. kleiner 200)

2.10. Haben Sie sich in Ihrem Unternehmen mit dem Gesetz bereits auseinandergesetzt?
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

2.11. Welche der folgenden Instrumente des Gesetzes kennen Sie?
<Mehrfachnennung>

❑ Den individuellen Auskunftsanspruch auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten.

❑ Die Aufforderung zur Überprüfung der Entgeltstrukturen in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten.

❑ Die neuen Berichtspflichten als Anlage zum Lagebericht in lageberichtspflichten Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten.

❑ Ich kenne keines der genannten Instrumente

(Filter: ein Instrument oder mehrere Instrumente bekannt)

2.12. Wenden Sie dieses Instrument / diese Instrumente ggf. freiwillig in Ihrem Unternehmen an, auch wenn Sie unterhalb der Mitarbeiter-Schwellenwerte liegen?
<Mehrfachnennung>

❑ Ja, den Auskunftsanspruch auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten

❑ Ja, die Aufforderung zur Überprüfung der Entgeltstrukturen

❑ Ja, die Erstellung eines Berichts mit Hinweisen zur Entgeltgleichheit bzw. Gleichstellungsarbeit bei uns

❑ Nein, keines der genannten Instrumente findet in unserem Unternehmen Anwendung

(Filter: Wenn Gesetz bekannt)

Vorbereitung auf die Anforderungen des Gesetzes

„Wir möchten Ihnen nun einige Fragen zu Ihrer Vorbereitung auf die Anforderungen des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) stellen."

3.1. Wie haben Sie sich konkret auf das Inkrafttreten des Gesetzes vorbereitet?
<Mehrfachnennung>

❑ Wir haben uns intern HR-seitig vorbereitet

❑ Wir haben zur Vorbereitung eine interne bereichs-/abteilungsübergreifende Arbeitsgruppe gebildet

❑ Wir haben uns mit externer Hilfe (z.B. Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Beratung) vorbereitet

❑ Wir haben uns mit anderen Unternehmen zu dem Thema ausgetauscht

❑ Wir haben uns gar nicht vorbereitet

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn eine Art von Vorbereitung stattgefunden hat)

3.2. Ich werde Ihnen als nächstes unterschiedliche mögliche Vorbereitungsmaßnahmen auf das Gesetz vorlesen - bitte sagen Sie mir jeweils, ob und welche Sie davon konkret umgesetzt haben.
Recherche und Sichtung von relevanten Informationsmaterialien

Besuch von Schulungen zum Thema

Information der Beschäftigten

Definition gleicher bzw. gleichwertiger Tätigkeiten und entsprechender Vergleichsgruppen

Sammlung von Daten für die Beantwortung von Auskunftsverlangen

Verbesserung der Transparenz über Entgeltstrukturen

Prüfung, ob Entgeltlücken bestehen

[Nur für tarifgebundene / -anwendende Unternehmen: Prüfung der Entgeltstrukturen für außertariflich Beschäftigte]

Definition von Maßnahmen zur Schließung von ggf. vorhandenen Entgeltlücken

Entwicklung eines betrieblichen Prüfverfahrens zur Entgeltgleichheit

Vorbereitung eines Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn keine Vorbereitung stattgefunden hat)

3.3. Warum gab es bei Ihnen keine Vorbereitung auf das Gesetz?
<Mehrfachnennung>

❑ Uns haben Informationen über die konkrete Umsetzung des Gesetzes gefehlt.

❑ Wir haben keine personellen Kapazitäten dafür.

❑ Eine Vorbereitung war nicht erforderlich, da wir bereits die Anforderungen des Gesetzes erfüllen und keinen Handlungsbedarf sehen.

❑ Wir haben uns nicht vorbereitet, da wir keine rechtlichen Nachteile befürchten.

❑ Andere Gründe (und zwar:_____)

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 1.1. oder 1.3. zwischen 200 und 500 oder über 500 MA)

Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen

„Als nächstes möchten wir gerne über Ihre bisherigen Erfahrungen mit der konkreten Anwendung des Gesetzes sprechen. Wir berücksichtigen dabei nur Instrumente, die auf Ihr Unternehmen bzw. Ihren Betrieb zutreffen."

(Filter: Wenn 1.1. oder 1.3. zwischen 200 und 500 oder über 500 MA)

4.1. Sind seit dem Inkrafttreten des Gesetzes in Ihrem Unternehmen bereits individuelle Auskunftsanfragen auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten gestellt worden?
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja")

4.2. Wie viele ungefähr?
Ca.: _____ und davon etwa _____ % von Frauen

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 4.1. „Ja")

4.3. Hat die erteilte Auskunft aus Ihrer Sicht schon einmal Hinweise auf Auffälligkeiten ergeben?
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja")

4.4. Kam es daraufhin zur Anpassung des individuellen Entgelts oder von Entgeltregelungen?
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

4.5. Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat?
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja")

4.6. Hat das Unternehmen bei Ihnen das Verfahren zum individuellen Auskunftsanspruch an sich gezogen oder wird dieses in der Verantwortung des Betriebsrats belassen?
<Einfachnennung>

❑ Wir haben das Verfahren generell an uns gezogen

❑ Wir haben das Verfahren in bestimmten Fällen an uns gezogen

❑ Wir belassen das Verfahren dem Betriebsrat

[Bei mehreren Betrieben:] ❑ Das wird je nach Betrieb unterschiedlich gehandhabt

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 4.5 „Nein" und tarifgebunden / -anwendend)

4.7. Ist Ihnen das Gremium der Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien bekannt?
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 4.5. „Nein" und 4.7 „Ja")

4.8. Haben Sie das Verfahren zum individuellen Auskunftsanspruch an die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien übertragen?
<Einfachnennung>

❑ Ja, grundsätzlich.

❑ Ja, aber nur in bestimmten Fällen.

❑ Nein, wir führen das Verfahren selber durch.

[Bei mehreren Betrieben:] ❑ Das wird je nach Betrieb unterschiedlich gehandhabt.

❑ Kann ich nicht so genau sagen

4.9. Sind aus Ihrer Sicht sämtliche Fragen rund um das Instrument des individuellen Auskunftsanspruches klar, oder bestehen noch Unklarheiten bei der praktischen Umsetzung?

<Einfachnennung>

❑ Es bestehen keine Unklarheiten.

❑ Es bestehen Unklarheiten und zwar in Bezug auf:_____

(Liste nicht vorlesen nur für intern als Hilfe zur Clusterung)

- ❑ Die Zusammenstellung der Vergleichsgruppen
- ❑ Die Definition von gleicher oder gleichwertiger Arbeit / Tätigkeit
- ❑ Die Entgeltbestandteile
- ❑ Die Berechnung des Median
- ❑ Sonstige - offen

❑ Kann ich nicht so genau sagen

4.10. Was glauben Sie: wird die Anzahl der Auskunftsanfragen zukünftig…

<Einfachnennung>

❑ … steigen

❑ ... konstant / unverändert bleiben

❑ … sinken

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 1.1. zwischen 200 und 500 oder über 500 MA)

5.1. Haben sie seit dem Inkrafttreten des Gesetzes eine Überprüfung der Entgeltstrukturen vorgenommen oder ist die Durchführung einer Überprüfung geplant?

<Einfachnennung>

❑ Ja, wir haben eine Überprüfung der Entgeltstrukturen vorgenommen.

❑ Wir haben noch keine Überprüfung der Entgeltstrukturen vorgenommen, aber planen dies.

❑ Nein, wir haben keine Überprüfung der Entgeltstrukturen vorgenommen und planen das auch nicht.

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja" oder geplant)

5.2. War das Inkrafttreten des Gesetzes der Anlass für diese Überprüfung?

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 5.1. „Ja" oder geplant und Betriebsrat vorhanden)

5.3. Haben Sie den Betriebsrat an dem Prüfverfahren beteiligt bzw. haben Sie dies vor?

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 5.1. „Ja" oder geplant)

5.4. Wurden die Beschäftigten über die Ergebnisse des Prüfverfahrens informiert bzw. ist dies geplant?

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 5.1. „Ja“)

5.5. Was war das Ergebnis des betrieblichen Prüfverfahrens?
<Einfachnennung>

❑ Es wurde Handlungsbedarf zur Herstellung von Entgeltgleichheit identifiziert.

❑ Es wurde kein Handlungsbedarf zur Herstellung Entgeltgleichheit identifiziert.

❑ Es liegen noch keine Ergebnisse vor.

❑ Kann ich nicht so genau sagen

5.6. Sind aus Ihrer Sicht sämtliche Fragen rund um die Aufforderung zu einer Überprüfung der Entgeltstrukturen klar, oder bestehen noch Unklarheiten bei der praktischen Umsetzung?
<Einfachnennung>

❑ Es bestehen keine Unklarheiten.

❑ Es bestehen Unklarheiten und zwar in Bezug auf: _____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

5.7. Ich nenne Ihnen jetzt eine Reihe von existierenden Instrumenten zur Überprüfung von Entgeltstrukturen. Bitte sagen Sie mir, ob Ihnen diese Instrumente bekannt sind und ob Sie diese ggf. sogar bereits angewendet haben.

Monitor Entgelttransparenz

Logib-D

eg-check

EVA-Liste

ILO-Guide

Andere (und zwar:_____)

<Einfachnennung>

❑ Bekannt

❑ Unbekannt

<Einfachnennung>

❑ Angewendet

❑ Nicht Angewendet

5.8. Was hindert Unternehmen aus Ihrer Sicht allgemein daran, eine Überprüfung von Entgeltstrukturen vorzunehmen?

<Mehrfachnennung>

❑ Es fehlt an Information und Klarheit über existierende Prüfverfahren.

❑ Es fehlt an personellen und finanziellen Ressourcen.

❑ Es fehlt das Know-How bei den zuständigen Personen.

❑ Es fehlt an Wille seitens der Geschäftsführung bzw. des Unternehmens.

❑ Es fehlt die gesetzliche Verpflichtung.

❑ Es wird keine Notwendigkeit gesehen.

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen.

(Filter: Wenn 1.1. über 500 MA)

6.1. Ist Ihr Unternehmen lageberichtspflichtig?
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Nein" weiter zu 7.)

6.2. Haben Sie seit dem Inkrafttreten des Gesetzes in der Anlage zu Ihrem Lagebericht über die Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit berichtet oder ist dies geplant?
<Einfachnennung>

❑ Ja, wir haben darüber schon berichtet.

❑ Wir haben noch nicht berichtet, aber planen dies.

❑ Nein, wir berichten darüber bisher nicht und planen das auch nicht.

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja" oder geplant)

6.3. War das Inkrafttreten des Gesetzes der Anlass, über diese Themen zu berichten?
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

6.4. Sind aus Ihrer Sicht sämtliche Fragen rund um die Verpflichtung zur Berichterstattung zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit im Lagebericht klar, oder bestehen noch Unklarheiten bei der praktischen Umsetzung?
<Einfachnennung>

❑ Es bestehen keine Unklarheiten.

❑ Es bestehen Unklarheiten und zwar in Bezug auf:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Ab hier wieder alle, denen das Gesetz bekannt ist (2.9 „Ja“))

7. Wie schätzen Sie persönlich die folgenden Aussagen rund um das Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes ein? Nutzen Sie zur Einschätzung eine Skala von 1 (stimme voll und ganz zu) bis 4 (stimme gar nicht zu).

	1 - stimme voll und ganz zu	2 – stimme eher zu	3 - stimme eher nicht zu	4 - stimme gar nicht zu	Kann ich nicht so genau sagen
Im Unternehmen wird seit Inkrafttreten des Gesetzes offener über Lohn und Gehalt gesprochen.	❑	❑	❑	❑	❑
Auf Geschäftsleitungsebene ist das Thema Entgeltgleichheit nun bei uns präsenter als vorher.	❑	❑	❑	❑	❑
In unserer Personalabteilung ist das Thema Entgeltgleichheit nun präsenter als vorher.	❑	❑	❑	❑	❑
Beschäftigte bei uns interessieren sich seit Inkrafttreten des Gesetzes verstärkt für das Thema Entgeltgleichheit.	❑	❑	❑	❑	❑
Beschäftigte bei uns kennen das Entgelttransparenz-gesetz.	❑	❑	❑	❑	❑
Beschäftigte bei uns kennen ihre mit dem Gesetz verbundenen Rechte.	❑	❑	❑	❑	❑
Beschäftigte bei uns wissen, wo und wie sie eine Auskunftsanfrage stellen können.	❑	❑	❑	❑	❑
Das Gesetz trägt zu einer gerechteren Entgeltstruktur im Unternehmen bei.	❑	❑	❑	❑	❑

Das Gesetz trägt zu einer größeren Transparenz im Unternehmen bei.	❑	❑	❑	❑	❑
Die mit dem Gesetz verbundenen Aufgaben sind für die Personalabteilung leistbar.	❑	❑	❑	❑	❑
[Filter: wenn Betriebsrat vorhanden] Das Gesetz stärkt die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Personalabteilung.	❑	❑	❑	❑	❑
Das Gesetz fördert den Betriebsfrieden.	❑	❑	❑	❑	❑
Das Gesetz verursacht einen angemessenen Aufwand in der Umsetzung.	❑	❑	❑	❑	❑

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

Abschließende Fragen

„Nun haben wir noch einige abschließende Fragen."

8.1. Was glauben Sie: wird das Thema Entgeltgleichheit von Frauen und Männern zukünftig an Bedeutung…?

<Einfachnennung>

❑ … gewinnen

❑ … verlieren

❑ … in etwa genauso so viel Bedeutung wie heute haben

❑ Kann ich nicht so genau sagen

8.2. Haben Sie bzw. Ihr Unternehmen Interesse und Bedarf an externer Unterstützung beim Thema Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen?

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja")

8.3. Von wem würden Sie sich denn zusätzliche Unterstützungsangebote wünschen?

<Mehrfachnennung>

❑ Mehr staatliche Unterstützung

❑ Stärkeres Engagement seitens der Verbände/ Gewerkschaften

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „mehr staatliche Unterstützung")

8.4. Welche Art der Unterstützung wäre denn dabei aus Ihrer Sicht sinnvoll?

<Mehrfachnennung>

❑ Informationskampagnen zum Thema

❑ Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen zum Thema

❑ Externe betriebliche Analysen der Entgeltstruktur

❑ Benchmarking mit anderen Unternehmen zur Entgeltstruktur

❑ Zertifizierung zur Entgeltgleichheit im Unternehmen

❑ Öffentliche Auszeichnung für die Umsetzung von Entgeltgleichheit im Unternehmen

❑ Wiederkehrende Initiativen oder Wettbewerbe

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

„Zum Abschluss nun noch einige Fragen zur Statistik."

8.5. Nach unseren Informationen ist Ihr Unternehmen der Branche _____ zuzuordnen - ist das richtig?
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Nein")

8.6. Welcher Branche würden Sie Ihr Unternehmen denn dann zuordnen?
❑ _____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn tarifgebunden oder -anwendend)

8.7. Gibt es in Ihrem Unternehmen zusätzlich eine Betriebsvereinbarung über eine Entgeltsystematik?
<Einfachnennung>

❑ Ja, für das gesamte Unternehmen

❑ Ja, allerdings nur für den außertariflichen Bereich

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn nicht tarifgebunden oder -anwendend)

8.8. Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Betriebsvereinbarung über eine Entgeltsystematik?
<Einfachnennung>

❑ Ja, für das gesamte Unternehmen

❑ Ja, allerdings nur für ausgewählte Bereiche

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

8.9. Wie hoch ist in Ihrem Unternehmen in etwa der Anteil von weiblichen Mitarbeiterinnen? Bitte nennen Sie mir die ungefähre Prozentzahl.

<Einfachnennung>

Frauen ca.:_____%

❑ Sehr unterschiedlich in einzelnen Arbeitsbereichen, daher ist die Gesamtschätzung schwierig

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „sehr unterschiedlich in einzelnen Arbeitsbereichen, daher ist die Gesamtschätzung schwierig" oder „Kann ich überhaupt nicht schätzen")

8.10. Was überwiegt Ihrer Meinung nach insgesamt: Der Männer- oder der Frauenanteil?

<Einfachnennung>

❑ Männer

❑ Frauen

❑ Kann ich nicht so genau sagen

„Damit ist das Interview beendet. Vielen Dank."

Abschließende Hinweise:

» Bereitschaft zur Teilnahme an Fallstudien abfragen

» Am Ende ankreuzen: War der Gesprächspartner männlich oder weiblich?

❑ Männlich

❑ Weiblich

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

2.1.2 FRAGEBOGEN ÖFFENTLICHER DIENST

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

Screening-Fragen

Wir möchten Ihnen zunächst einige Fragen zu Eckdaten Ihrer Institution stellen. Die Antworten sind für den weiteren Verlauf der Befragung relevant.

1.1. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aktuell ungefähr in Ihrer Institution angestellt? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.
<Einfachnennung>

❑ 200 oder weniger

❑ 201 oder mehr

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Kann ich nicht so genau sagen" → Screen-Out)

Damit ist die Befragung bereits beendet. Vielen Dank.

(Filter: Wenn „über 200")

1.2. Ist die Institution in verschiedene Dienststellen aufgeteilt? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja")

1.3. Welche Dienstellengrößen gibt es denn? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.
<Mehrfachnennung>

❑ Dienststellen mit 200 oder weniger Mitarbeiter/innen

❑ Dienststellen mit 201 oder mehr Mitarbeiter/innen

❑ Kann ich nicht so genau sagen

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

Relevanz des Themas Entgelt und Bekanntheit des Gesetzes

Als nächstes stellen wir Ihnen einige allgemeinen Fragen zum Umgang mit dem Thema Entgeltgleichheit innerhalb Ihrer Institution.

2.1. Ist Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen ein relevantes Thema in Ihrer Institution? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

Erläuterung:

„Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen bedeutet: gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit, aber auch: gleiche Einkommensperspektiven für Frauen und Männer."

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Nein")

2.2. Warum ist Entgeltgleichheit kein relevantes Thema in Ihrer Institution? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

❑ Es existiert keine Entgeltungleichheit in unserer Institution

❑ Kein Interesse auf der Leitungsebene

❑ Vergütung ist ein zu sensibles Thema

❑ Nicht genügend Ressourcen, um sich darum zu kümmern

❑ Wir wenden einen Tarifvertrag an bzw. die Entgeltstrukturen sind gesetzlich geregelt.

❑ Mehrwert wird nicht gesehen

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

2.3. Hat Ihre Institution schon mal konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern eingeführt? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Nein“ weiter zu 2.7)

(Filter: Wenn „Ja“)

2.4. Wurden solche Maßnahmen in Ihrer Institution erstmals oder verstärkt aufgrund des Inkrafttretens des Entgelttransparenzgesetzes ergriffen? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

2.5. Welche konkreten Maßnahmen wurden denn durchgeführt? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

❑ Analyse der Entgeltstruktur / des Entgeltsystems

❑ Anpassung von Entgeltregelungen

❑ Anpassung von Funktions- bzw. Stellenbeschreibungen

❑ Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle

❑ Überprüfung von Arbeitsbewertungen

❑ Sonstiges:_____

❑ Keine dieser Maßnahmen

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn eine oder mehrere Maßnahmen)

2.6. Welche Ergebnisse konnten denn dadurch erzielt werden? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

❑ Sensibilisierung bezüglich des Themas in unserer Institution

❑ Gerechtere Entgeltstruktur

❑ Gewinnung von Fachkräften

❑ Verbesserungen im Arbeitsklima

❑ Verbesserungen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 2.3. „Nein“)

2.7. Warum haben Sie denn bisher noch keine Maßnahmen eingeführt? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

❑ Es existiert keine Entgeltungleichheit in unserer Institution

❑ Kein Interesse auf Leitungsebene

❑ Vergütung ist ein zu sensibles Thema

❑ Nicht genügend Ressourcen, um sich darum zu kümmern

❑ Wir wenden einen Tarifvertrag an bzw. die Entgeltstrukturen sind gesetzlich geregelt.

❑ Mehrwert wird nicht gesehen

❑ Negative Auswirkungen auf das Arbeitsklima befürchtet

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

2.8. Gibt es in Ihrer Institution eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten?

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

2.9. Ist Ihnen das sogenannte Entgeltgleichheitsgebot bekannt? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

Erläuterung:

„Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts."

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

2.10. Kennen Sie das Entgelttransparenzgesetz, das im Juli 2017 in Kraft getreten ist? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

Erläuterung:

„Das Entgelttransparenzgesetz ist am 6. Juli 2017 in Kraft getreten Es soll helfen, das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit" in der Praxis stärker durchzusetzen. Dafür sieht das Gesetz verschiedene Instrumente vor. Einige dieser Instrumente sollen auch im öffentlichen Dienst zur Anwendung kommen."

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Kann ich nicht so genau sagen" --> zur abschließenden Fragen weiterleiten)

(Filter: Wenn „Ja")

2.11. Haben Sie sich in Ihrer Institution mit dem Gesetz bereits auseinandergesetzt? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

2.12. Welche der folgenden Instrumente des Gesetzes kennen Sie? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

- ❑ Den individuellen Auskunftsanspruch auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten in öffentlichen Dienststellen und privatwirtschaftlichen Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten.
- ❑ Die Aufforderung zur Überprüfung der Entgeltstrukturen in privatwirtschaftlichen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten.
- ❑ Die neuen Berichtspflichten als Anlage zum Lagebericht in lageberichtspflichten Unternehmen des Privatsektors mit mehr als 500 Beschäftigten.
- ❑ Ich kenne keines der genannten Instrumente

(Filter: ein Instrument oder mehrere Instrumente bekannt)

2.13. Wenden Sie dieses Instrument / diese Instrumente auch in Ihrer Institution an, ggf. auch freiwillig? Bitte wählen Sie die passendste Antworten.

<Mehrfachnennung>

- ❑ Ja, den Auskunftsanspruch auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten
- ❑ Ja, wir sind der Aufforderung zur Überprüfung der Entgeltstrukturen freiwillig nachgekommen
- ❑ Nein, keines der genannten Instrumente findet in unserer Institution Anwendung

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

Vorbereitung auf die Anforderungen des Gesetzes

Wir möchten Ihnen nun einige Fragen zu Ihrer Vorbereitung auf die Anforderungen des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) stellen.

3.1. Wie haben Sie sich konkret auf das Inkrafttreten des Gesetzes vorbereitet? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

❑ Wir haben uns intern in der Personalabteilung vorbereitet

❑ Wir haben zur Vorbereitung eine interne bereichs-/abteilungsübergreifende Arbeitsgruppe gebildet

❑ Wir haben uns mit externer Hilfe (z.B. Verbände, Gewerkschaften, Beratung) vorbereitet

❑ Wir haben uns mit anderen Institutionen (z.B. der übergeordneten Behörde) zu dem Thema ausgetauscht

❑ Wir haben uns gar nicht vorbereitet

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn eine Art von Vorbereitung stattgefunden hat)

3.2. Welche der folgenden unterschiedlichen Vorbereitungsmaßnahmen auf das Gesetz wurden denn in Ihrer Institution umgesetzt? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

❑ Recherche und Sichtung von relevanten Informationsmaterialien

❑ Besuch von Schulungen, Vorträgen o.Ä. zum Thema

❑ Weitergabe von Informationen an Beschäftigten

❑ Definition gleicher bzw. gleichwertiger Tätigkeiten und entsprechender Vergleichsgruppen

❑ Sammlung von Daten für die Beantwortung von Auskunftsverlangen

❑ Verbesserung der Transparenz über Entgeltstrukturen

❑ Prüfung, ob Entgeltlücken bestehen

❑ Prüfung der Entgeltstrukturen für außertariflich Beschäftigte

❑ Definition von Maßnahmen zur Schließung von ggf. vorhandenen Entgeltlücken

❑ Entwicklung eines internen Prüfverfahrens zur Entgeltgleichheit

❑ Vorbereitung eines Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn keine Vorbereitung stattgefunden hat)

3.3. Warum gab es bei Ihnen keine Vorbereitung auf das Gesetz? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

❑ Uns haben Informationen über die konkrete Umsetzung des Gesetzes gefehlt.

❑ Wir haben keine personellen Kapazitäten dafür.

❑ Eine Vorbereitung war nicht erforderlich, da wir bereits die Anforderungen des Gesetzes erfüllen und keinen Handlungsbedarf sehen.

❑ Wir haben uns nicht vorbereitet, da wir keine rechtlichen Nachteile befürchten.

❑ Andere Gründe (und zwar:_____)

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 1.1. „über 200“ oder Wenn 1.3. “über 200“ sowie Instrument bekannt)

Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen

Als nächstes möchten wir gerne mehr über Ihre bisherigen Erfahrungen mit der konkreten Anwendung des Gesetzes erfahren. Wir berücksichtigen dabei nur den Auskunftsanspruch, der nach § 16 des Gesetzes auch für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten gilt.

(Filter: Wenn 1.1 oder 1.3. über 200 MA)

4.1. Ist Ihnen bekannt, dass der individuelle Auskunftsanspruch nach § 10 i.V.m. § 16 des Gesetzes auch für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten gilt? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja“; Wenn „Nein“, „Kann ich nicht so genau sagen“ weiter zu 5.1)

4.2. Sind seit dem Inkrafttreten des Gesetzes in Ihrer Institution bereits individuelle Auskunftsanfragen auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten gestellt worden? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 4.2. „Ja“)

4.3. Wie viele ungefähr?

Ca.: _____ und davon etwa _____ % von Frauen

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 4.2. „Ja“)

4.4. Hat die erteilte Auskunft aus Ihrer Sicht schon einmal Hinweise auf Auffälligkeiten ergeben? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 4.4 „Ja“)

4.5. Kam es daraufhin zur Anpassung des individuellen Entgelts oder von Entgeltregelungen? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

4.6. Hat die Personalabteilung bei Ihnen das Verfahren zum individuellen Auskunftsanspruch an sich gezogen oder wird dieses in der Verantwortung des Personalrats belassen? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Wir haben das Verfahren generell an uns gezogen

❑ Wir haben das Verfahren in bestimmten Fällen an und gezogen

❑ Wir belassen das Verfahren dem Personalrat

[Bei mehreren Dienststellen:] ❑ Das wird je nach Dienststelle unterschiedlich gehandhabt

❑ Kann ich nicht so genau sagen

4.7. Sind aus Ihrer Sicht sämtliche Fragen rund um das Instrument des individuellen Auskunftsanspruches klar, oder bestehen noch Unklarheiten bei der praktischen Umsetzung? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Es bestehen keine Unklarheiten.

❑ Es bestehen Unklarheiten

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn Unklarheiten bestehen)

4.8. Welche Unklarheiten bei der praktischen Umsetzung bestehen denn? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

Es bestehen Unklarheiten in Bezug auf…
<Mehrfachnennung>

❑ Die Zusammenstellung der Vergleichsgruppen

❑ Die Definition von gleicher oder gleichwertiger Arbeit /Tätigkeit

❑ Die Entgeltbestandteile

❑ Die Berechnung des Median

❑ Andere Aspekte (und zwar:_____)

❑ Kann ich nicht so genau sagen

4.9. Was glauben Sie: wird die Anzahl der Auskunftsanfragen zukünftig…
<Einfachnennung>

❑ … steigen

❑ ... konstant / unverändert bleiben

❑ … sinken

❑ Kann ich nicht so genau sagen

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

(Filter: Wenn 1.1. „über 200“ oder Wenn 1.3. “über 200“ sowie Instrument bekannt)

5.1. Haben sie schon einmal eine Überprüfung der Entgeltstrukturen in Ihrer Institution vorgenommen oder ist die Durchführung einer Überprüfung geplant? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja, wir haben schon einmal eine Überprüfung der Entgeltstrukturen vorgenommen.

❑ Wir haben noch keine Überprüfung der Entgeltstrukturen vorgenommen, aber planen dies.

❑ Nein, wir haben keine Überprüfung der Entgeltstrukturen vorgenommen und planen das auch nicht.

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja“ oder geplant)

5.2. War das Inkrafttreten des Gesetzes der Anlass für diese Überprüfung? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 5.1. „Ja“ oder geplant)

5.3. Haben Sie den Personalrat an dem Prüfverfahren beteiligt bzw. haben Sie dies vor? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 5.1. „Ja“ oder geplant)

5.4. Wurden die Beschäftigten über die Ergebnisse des Prüfverfahrens informiert bzw. ist dies geplant? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 5.1. „Ja“)

5.5. Was war das Ergebnis des Prüfverfahrens? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.
<Einfachnennung>

❑ Es wurde Handlungsbedarf zur Herstellung von Entgeltgleichheit identifiziert.

❑ Es wurde kein Handlungsbedarf zur Herstellung Entgeltgleichheit identifiziert.

❑ Es liegen noch keine Ergebnisse vor.

❑ Kann ich nicht so genau sagen

5.6. Ich nenne Ihnen jetzt eine Reihe von existierenden Instrumenten zur Überprüfung von Entgeltstrukturen. Bitte sagen Sie mir, ob Ihnen diese Instrumente bekannt sind und ob Sie diese ggf. sogar bereits angewendet haben.

Monitor Entgelttransparenz

Logib-D

eg-check

EVA-Liste

ILO-Guide

Andere (und zwar:_____)

<Einfachnennung>

❑ Bekannt

❑ Unbekannt

<Einfachnennung>

❑ Angewendet

❑ Nicht Angewendet

5.7. Was hindert Institutionen aus Ihrer Sicht allgemein daran, eine Überprüfung von Entgeltstrukturen vorzunehmen? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.
<Mehrfachnennung>

❑ Es fehlt an Information und Klarheit über existierende Prüfverfahren.

❑ Es fehlt an personellen und finanziellen Ressourcen.

❑ Es fehlt das Know-How bei den zuständigen Personen.

❑ Es fehlt an Wille seitens der Leitungsebene.

❑ Es fehlt die gesetzliche Verpflichtung.

❑ Es wird keine Notwendigkeit gesehen.

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen.

(Filter: Wenn 1.1. „über 200“ oder Wenn 1.3. “über 200“ UND 2.1. „Ja“ und 2.1. „Ja“ und 2.8. „Ja“)

6.1. Beziehen Sie die/den Gleichstellungsbeauftragte/n in die Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes mit ein bzw. ist dies vorgesehen?

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 6.1. „Ja“)

6.2. Wo wirkt die/der Gleichstellungsbeauftragte mit?

<Einfachnennung>

❑ Bei den Verfahren zum Auskunftsanspruch.

❑ Bei der Überprüfung der Entgeltstrukturen

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Ab hier wieder alle, denen das Gesetz bekannt ist (2.10 „Ja“))

7. Wie schätzen Sie persönlich die folgenden Aussagen rund um das Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes ein? Nutzen Sie zur Einschätzung eine Skala von 1 (stimme voll und ganz zu) bis 4 (stimme gar nicht zu).

	1 - stimme voll und ganz zu	2 – stimme eher zu	3 - stimme eher nicht zu	4 - stimme gar nicht zu	Kann ich nicht so genau sagen
Auf Leitungsebene ist das Thema Entgeltgleichheit nun bei uns präsenter als vorher.	❑	❑	❑	❑	❑
In unserer Personalabteilung ist das Thema Entgeltgleichheit nun präsenter als vorher.	❑	❑	❑	❑	❑
Beschäftigte bei uns interessieren sich seit Inkrafttreten des Gesetzes verstärkt für das Thema Entgeltgleichheit.	❑	❑	❑	❑	❑
Beschäftigte bei uns kennen das Entgelttransparenz-gesetz.	❑	❑	❑	❑	❑
Beschäftigte bei uns kennen ihre mit dem Gesetz verbundenen Rechte.	❑	❑	❑	❑	❑
Beschäftigte bei uns wissen, wo und wie sie eine Auskunftsanfrage stellen können.	❑	❑	❑	❑	❑
Das Gesetz trägt zu einer gerechteren Entgeltstruktur in der Institution bei.	❑	❑	❑	❑	❑
Das Gesetz trägt zu einer größeren Transparenz in der Institution bei.	❑	❑	❑	❑	❑
Die mit dem Gesetz verbundenen Aufgaben sind für die Personalabteilung leistbar.	❑	❑	❑	❑	❑

Das Gesetz stärkt die Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Personalabteilung.	❑	❑	❑	❑	❑
Das Gesetz ist förderlich für ein gutes Arbeitsklima.	❑	❑	❑	❑	❑
Das Gesetz verursacht einen angemessenen Aufwand in der Umsetzung.	❑	❑	❑	❑	❑

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

Abschließende Fragen

Nun haben wir noch einige abschließende Fragen.

8.1. Was glauben Sie: wird das Thema Entgeltgleichheit von Frauen und Männern zukünftig an Bedeutung…? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ … gewinnen

❑ … verlieren

❑ … in etwa genauso so viel Bedeutung wie heute haben

❑ Kann ich nicht so genau sagen

8.2. Haben Sie bzw. Ihre Institution Interesse und Bedarf an externer Unterstützung beim Thema Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja“)

8.3. Von wem würden Sie sich denn zusätzliche Unterstützungsangebote wünschen? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

❑ Mehr Unterstützung von öffentlichen Stellen

❑ Stärkeres Engagement seitens der Verbände / Gewerkschaften

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „mehr öffentliche Unterstützung“)

8.4. Welche Art der Unterstützung wäre denn dabei aus Ihrer Sicht sinnvoll? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

❑ Informationskampagnen zum Thema

❑ Erfahrungsaustausch zwischen Institutionen zum Thema

❑ Externe Analysen der Entgeltstruktur

❑ Benchmarking mit anderen Institutionen zur Entgeltstruktur

❑ Zertifizierung zur Entgeltgleichheit in Institutionen

❑ Öffentliche Auszeichnung für die Umsetzung von Entgeltgleichheit in Institutionen

❑ Wiederkehrende Initiativen oder Wettbewerbe

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

„Zum Abschluss nun noch einige Fragen zur Statistik.“

8.5. Welcher Kategorie lässt sich Ihre Institution am besten zuordnen? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Bundesministerium bzw. nachgeordnete Bundesbehörde

❑ Landesministerium bzw. nachgeordnete Landesbehörde

❑ Gemeinde/ Gemeindeverband/ Kommunalverband/ Kreis

❑ Andere:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

8.6. Wie hoch ist in Ihrer Institution in etwa der Anteil von weiblichen Mitarbeiterinnen? Bitte nennen Sie mir die ungefähre Prozentzahl.

<Einfachnennung>

Frauen ca.:_____%

❑ Sehr unterschiedlich in einzelnen Arbeitsbereichen, daher ist die Gesamtschätzung schwierig

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „sehr unterschiedlich in einzelnen Arbeitsbereichen, daher ist die Gesamtschätzung schwierig“ oder „Kann ich überhaupt nicht schätzen“)

8.7. Was überwiegt Ihrer Meinung nach insgesamt: Der Männer- oder der Frauenanteil? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Männer

❑ Frauen

❑ Kann ich nicht so genau sagen

8.8. Sind Sie…

❑ männlich

❑ weiblich

❑ Keine Angabe

Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme. Ihre Angaben wurden gespeichert.

Abschließende Abfrage der Bereitschaft zur Teilnahme an Fallstudien

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

2.1.3 FRAGEBOGEN INTERESSENVERTRETUNGEN

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

Screening Fragen

Wir möchten Ihnen zunächst einige Fragen zu Eckdaten Ihrer Institution stellen. Die Antworten sind für den weiteren Verlauf der Befragung relevant.

1.1. Wie viele Beschäftigte sind aktuell ungefähr in Ihrem Betrieb / in Ihrer Dienststelle beschäftigt? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ bis einschließlich 200

❑ zwischen 201 und 500

❑ ab 501

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Kann ich nicht so genau sagen" → Screen-Out)

Damit ist die Befragung bereits beendet. Vielen Dank.

1.2. In welcher Art von Institution arbeiten Sie? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Unternehmen / Privater Sektor

❑ Einer Institution der öffentlichen Verwaltung

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Kann ich nicht so genau sagen" → Screen-Out)

Damit ist die Befragung bereits beendet. Vielen Dank.

(Filter: Wenn Unternehmen)

1.3. Ist Ihr Betrieb ein tarifgebundener bzw. tarifanwendender Betrieb? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

Erläuterung:

- Arbeitgeber sind nach den allgemeinen Vorgaben des TVG tarifgebunden, wenn sie einen Entgelttarifvertrag oder einen Entgeltrahmentarifvertrag aufgrund von § 3 Abs. 1 TVG anwenden oder sie einen Entgelttarifvertrag aufgrund der Tarifgeltung einer Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG anwenden.
- Als tarifanwendende Arbeitgeber gelten Arbeitgeber, die im Geltungsbereich eines Entgelttarifvertrages oder Entgeltrahmentarifvertrages die tariflichen Regelungen zum Entgelt

durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten verbindlich und inhaltsgleich für alle Tätigkeiten und Beschäftigten übernommen haben, für die diese tariflichen Regelungen zum Entgelt angewendet werden

<Einfachnennung>

❑ Ja, ein tarifgebundener Betrieb

❑ Ja, ein tarifanwendender Betrieb

❑ Nein, weder noch

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn Einrichtung der öffentlichen Verwaltung)

1.4. Welcher Kategorie lässt sich Ihre Institution am besten zuordnen? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Bundesministerium bzw. nachgeordnete Bundesbehörde

❑ Landesministerium bzw. nachgeordnete Landesbehörde

❑ Gemeinde/ Gemeindeverband/ Kommunalverband/ Kreis

❑ Andere:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

Relevanz des Themas Entgelt und Bekanntheit des Gesetzes

Als nächstes stellen wir Ihnen einige allgemeine Fragen zum Umgang mit dem Thema Entgeltgleichheit innerhalb Ihres Unternehmens / Ihrer Institution.

2.1. Ist Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen ein relevantes Thema für Sie als Betriebsrat / Personalrat. Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

Erläuterung:

„Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen bedeutet: gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit, aber auch: gleiche Einkommensperspektiven für Frauen und Männer."

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Nein")

2.2. Warum ist Entgeltgleichheit kein relevantes Thema für Sie als Betriebsrat / Personalrat? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

❑ Es gehen alle davon aus, dass keine Entgeltungleichheit in unserem Unternehmen / in unserer Institution existiert.

❑ Vergütung ist ein zu sensibles Thema.

❑ Nicht genügend Ressourcen, um sich darum zu kümmern.

❑ Wir haben einen Tarifvertrag / gesetzliche Regelungen bzw. wenden einen Tarifvertrag an.

❑ Es besteht kein Interesse seitens der Belegschaft.

❑ Mehrwert wird nicht gesehen.

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

2.3. Ist Ihnen das sogenannte Entgeltgleichheitsgebot bekannt? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

Erläuterung:

„Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts."

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

2.4. Kennen Sie das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern, das in Deutschland im Juli 2017 in Kraft getreten ist? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

Erläuterung:

„Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern ist am 6. Juli 2017 in Kraft getreten. Es soll helfen, das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit zwischen Frauen und Männern " in der Praxis stärker durchzusetzen. Dafür sieht das Gesetz verschiedene Instrumente vor. Es soll sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst zur Anwendung kommen."

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Kann ich nicht so genau sagen" --> zu abschließenden Fragen weiterleiten)

(Filter: Wenn „Ja")

2.5. Ist Ihnen Ihre im Gesetz vorgesehene Rolle als Betriebsrat bzw. Personalrat bekannt? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

2.6. Welche der folgenden Instrumente des Gesetzes kennen Sie? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

- ❑ Den individuellen Auskunftsanspruch auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten.
- ❑ Die Aufforderung zur Überprüfung der Entgeltstrukturen in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten.
- ❑ Die neuen Berichtspflichten als Anlage zum Lagebericht in lageberichtspflichten Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten.
- ❑ Ich kenne keines der genannten Instrumente.

(Filter: Wenn Gesetz bekannt)

Vorbereitung auf die Anforderungen des Gesetzes

Wir möchten Ihnen nun einige Fragen zu Ihrer Vorbereitung auf die Anforderungen des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern stellen.

(Filter: Wenn Gesetz bekannt)

3.1. Haben Sie sich als Betriebsrat / Personalrat auf das Inkrafttreten des Gesetzes vorbereitet? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja")

3.2. Wie haben Sie sich denn konkret vorbereitet? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

❑ Recherche und Sichtung von relevanten Informationsmaterialien

❑ Besuch von Schulungen, Vorträgen o.Ä. zum Thema

❑ Weitergabe von Informationen an die Mitarbeiter/innen

❑ Austausch mit anderen Betriebsräten / Personalrat zum Thema

❑ Austausch mit der Gewerkschaft zum Thema

❑ Austausch mit der Personalabteilung

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

3.3. Welche Rolle haben / hatten Sie als Betriebsrat / Personalrat im Rahmen der Vorbereitung Ihres Betriebes oder Unternehmens / Ihrer Dienststelle allgemein? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Mehrfachnennung>

❑ Wir wurden über die Vorbereitung informiert.

❑ Wir wurden beratend in die Vorbereitung einbezogen.

❑ Wir wurden operativ in die Vorbereitung einbezogen.

❑ Wir haben eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung bzw. eine Regelungsabsprache abgeschlossen.

❑ Wir haben den Betrieb / das Unternehmen / die Verwaltung aufgefordert, Vorbereitungen aufzunehmen.

❑ Wir haben im Rahmen der Vorbereitung keine Rolle gespielt.

❑ Kann ich nicht so genau sagen.

3.4. Haben Sie die Beschäftigten proaktiv über Ihre Rechte nach dem Entgelttransparenzgesetz informiert? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen.

(Filter: Wenn 1.1. zwischen 200 und 500 oder über 500 MA und Instrument bekannt)

Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen

Als nächstes möchten wir gerne mehr über Ihre bisherigen Erfahrungen mit der konkreten Anwendung des Gesetzes erfahren. Wir berücksichtigen dabei nur Instrumente, die für Ihren Betrieb oder Ihre Dienststelle relevant sind.

4.1. Welche Rolle nehmen Sie im individuellen Auskunftsverfahren wahr? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

❑ Wir führen die Verfahren grundsätzlich selbst durch.

❑ Wir führen die Verfahren zum Teil selbst durch, zum Teil werden Sie vom Arbeitgeber durchgeführt.

❑ Wir führen die Verfahren nicht selbst durch, der Arbeitgeber hat das Verfahren an sich gezogen.

❑ Wir beraten die Beschäftigten im Verfahren, die vom Arbeitgeber durchgeführt werden.

❑ Es gibt bisher keine Festlegung, wer das Verfahren durchführt.

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

4.2. Sind Sie mit dieser Aufgabe bzw. Aufgabenteilung im Verfahren zufrieden? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Nein")

4.3. Warum sind Sie nicht zufrieden?

<Freitext>

_____

4.4. Haben Sie schon einmal vom Arbeitgeber verlangt, die Auskunftsverpflichtung zu übernehmen? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja")

4.5. Warum haben Sie dem Arbeitgeber die Zuständigkeit für die Beantwortung der Anfragen übertragen? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

❑ Es fehlten Kapazitäten, um die Auskunft selbst zu beantworten

❑ Es fehlten Informationen, um die Auskunft selbst zu beantworten

❑ Wir haben uns eine korrekte Auskunftserteilung inhaltlich nicht zugetraut.

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 4.4 „Nein")

4.6. Warum haben Sie vom Arbeitgeber bisher nicht verlangt, die Auskunftsverpflichtung zu übernehmen? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

❑ Wir sahen dafür bisher keine Notwendigkeit

❑ Wir wollten die Anonymität des Anfragenden nicht gefährden

❑ Die Möglichkeit war uns nicht bekannt

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 4.1 „Wir führen die Verfahren grundsätzlich selbst durch“ oder „Wir führen die Verfahren zum Teil selbst durch,…“)

4.7. Wurden bereits Auskunftsanfragen an Sie herangetragen? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja“)

4.8. Wie viele ungefähr?
Ca.: _____ und davon etwa _____ % von Frauen

❑ Kann ich nicht so genau sagen

4.9. Wurden Ihnen zur Beantwortung der Auskunftsanfragen bislang immer alle notwendigen Informationen vom Arbeitgeber vollständig zur Verfügung gestellt? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Nein“)

4.10. Welche Informationen und Unterlagen fehlten Ihrer Ansicht nach? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.
<Mehrfachnennung>

❑ Einsichtnahme in die Gehaltslisten

❑ Aufschlüsselung nach Geschlecht

❑ Informationen zur Bildung relevanter Vergleichsgruppe

❑ Information über alle Entgeltbestandteile – auch individuell vereinbarte

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

4.11. Hat die von Ihnen erteilte Auskunft schon einmal Hinweise auf Auffälligkeiten ergeben? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja")

4.12. Kam es daraufhin nach Ihrem Wissen zur Anpassung des individuellen Entgelts oder von Entgeltregelungen? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Der Fall ist betriebsintern noch nicht abschließend bearbeitet.

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 4.11. „Ja")

4.13. Kamm es daraufhin nach Ihrem Wissen zu einem Klageverfahren? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 4.1 „Wir führen die Verfahren nicht selbst durch, der Arbeitgeber hat das Verfahren an sich gezogen" oder „Wir führen die Verfahren zum Teil selbst durch,…")

4.14. Sind Sie über Auskunftsverfahren vom Arbeitgeber informiert worden?

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein, der Arbeitgeber hat die Personalvertretung nicht informiert, weil es keine Auskunftsanfragen gegeben hat.

❑ Nein, der Arbeitgeber hat die Personalvertretung nicht informiert, obwohl wir von Auskunftsanfragen wissen.

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja")

4.15. Über wie viele Verfahren sind Sie ungefähr informiert worden?
Ca.: _____ und davon etwa _____ % von Frauen

❑ Kann ich nicht so genau sagen

4.16. Sind aus Ihrer Sicht sämtliche Fragen rund um das Instrument des individuellen Auskunftsanspruches klar, oder bestehen noch Unklarheiten bei der praktischen Umsetzung? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.
<Einfachnennung>

❑ Es bestehen keine Unklarheiten.

❑ Es bestehen Unklarheiten.

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn Unklarheiten)

4.17. Welche Unklarheiten bestehen denn aus Ihrer Sicht?
<Mehrfachnennung>

❑ Die Zusammenstellung der Vergleichsgruppen

❑ Die Definition von gleicher oder gleichwertiger Arbeit / Tätigkeit

❑ Die Entgeltbestandteile

❑ Die Berechnung des Medians

❑ Die Einordnung / Bewertung der Antwort

❑ (Rechts-) Folgen, die sich aus der Antwort ergeben

❑ Sonstige und zwar: _____

4.18. Was glauben Sie: wird die Anzahl der Auskunftsanfragen zukünftig…
<Einfachnennung>

❑ … steigen

❑ ... konstant / unverändert bleiben

❑ … sinken

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „zwischen 201 und 500“ sowie „ab 501“ und Instrument bekannt)

5.1. Wurde seit dem Inkrafttreten des Gesetzes eine Überprüfung der Entgeltstrukturen in Ihrem Unternehmen vorgenommen oder ist die Durchführung einer Überprüfung geplant? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja, eine Überprüfung der Entgeltstrukturen wurde vorgenommen.

❑ Es wurde noch keine Überprüfung der Entgeltstrukturen vorgenommen, aber dies ist geplant.

❑ Nein, es wurde keine Überprüfung der Entgeltstrukturen vorgenommen und dies ist nicht geplant.

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja“ oder geplant)

5.2. War das Inkrafttreten des Gesetzes der Anlass für diese Überprüfung? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 5.1 „Ja“ oder geplant)

5.3. Haben Sie als Betriebsrat in der Initiierung dieser Überprüfung eine Rolle gespielt? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 5.1„Ja“ oder geplant)

5.4. Wurden Sie als Betriebsrat über die anstehende Überprüfung informiert und / oder daran beteiligt? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

❑ Wir wurden über die Überprüfung informiert.

❑ Wir wurden an der Überprüfung beteiligt.

❑ Wir wurden weder informiert noch beteiligt.

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 5.1„Ja“ oder geplant)

5.5. Wurden Sie als Betriebsrat über die Ergebnisse der Überprüfung informiert? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 5.1. „Ja“ oder geplant)

5.6. Wurden die Beschäftigten nach Ihrem Wissen über die Ergebnisse des Prüfverfahrens informiert bzw. ist dies geplant? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 5.1. „Ja“)

5.7. Was war nach Ihrem Wissen das Ergebnis des betrieblichen Prüfverfahrens? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Es wurde Handlungsbedarf zur Herstellung von Entgeltgleichheit identifiziert.

❑ Es wurde kein Handlungsbedarf zur Herstellung Entgeltgleichheit identifiziert.

❑ Es liegen noch keine Ergebnisse vor.

❑ Kann ich nicht so genau sagen

5.8. Was hindert Unternehmen aus Ihrer Sicht allgemein daran, eine Überprüfung von Entgeltstrukturen vorzunehmen? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

❑ Es fehlt an Information und Klarheit über existierende Prüfverfahren.

❑ Es fehlt an personellen und finanziellen Ressourcen im Unternehmen.

❑ Es fehlt das Know-How bei den zuständigen Personen.

❑ Es fehlt an Wille seitens der Geschäftsführung bzw. des Unternehmens.

❑ Es fehlt die gesetzliche Verpflichtung.

❑ Es wird keine Notwendigkeit gesehen.

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen.

(Filter: Wenn 1.1. über 500 MA und Unternehmen und Lagebericht)

10.1. Wurde seit dem Inkrafttreten des Gesetzes im Lagebericht Ihres Unternehmens über die Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit berichtet oder ist dies geplant? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja, es wurde darüber schon berichtet.

❑ Es wurde noch nicht berichtet, aber dies ist geplant.

❑ Nein, es wird darüber nicht berichtet und das ist auch nicht geplant.

❑ Mein Unternehmen ist gar nicht lageberichtspflichtig.

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja" oder geplant)

10.2. War das Inkrafttreten des Gesetzes der Anlass, über diese Themen zu berichten? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja" oder geplant)

10.3. Haben Sie als Betriebsrat in der Initiierung der Berichterstattung eine Rolle gespielt? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja“ oder geplant)

10.4. Wurden Sie als Betriebsrat über den die Berichtserstellung informiert und / oder daran beteiligt? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

❑ Wir wurden informiert.

❑ Wir wurden beteiligt.

❑ Wir wurden weder informiert noch beteiligt.

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 6.1 „Ja“)

10.5. Nutzen Sie die Ergebnisse als Informationsquelle für Ihre Betriebsratsarbeit? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Ab hier wieder alle, denen das Gesetz bekannt ist)

11. Wie schätzen Sie persönlich die folgenden Aussagen rund um das Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes ein? Nutzen Sie zur Einschätzung eine Skala von 1 (stimme voll und ganz zu) bis 4 (stimme gar nicht zu).

	1 - stimme voll und ganz zu	2 – stimme eher zu	3 - stimme eher nicht zu	4 - stimme gar nicht zu	Kann ich nicht so genau sagen
Im Unternehmen / in der Institution wird seit Inkrafttreten des Gesetzes offener über Lohn und Gehalt gesprochen.	❑	❑	❑	❑	❑
Bei uns im Personalrat / im Betriebsrat ist das Thema Entgeltgleichheit nun präsenter als vorher.	❑	❑	❑	❑	❑
Auf Leitungsebene ist das Thema Entgeltgleichheit nun bei uns präsenter als vorher.	❑	❑	❑	❑	❑
In unserer Personalabteilung ist das Thema Entgeltgleichheit nun präsenter als vorher.	❑	❑	❑	❑	❑
Beschäftigte bei uns interessieren sich seit Inkrafttreten des Gesetzes verstärkt für das Thema Entgeltgleichheit.	❑	❑	❑	❑	❑
Beschäftigte bei uns kennen das Entgelttransparenzgesetz.	❑	❑	❑	❑	❑
Beschäftigte bei uns kennen ihre mit dem Gesetz verbundenen Rechte.	❑	❑	❑	❑	❑
Beschäftigte bei uns wissen, wo und wie sie eine Auskunftsanfrage stellen können.	❑	❑	❑	❑	❑
Das Gesetz trägt zu einer gerechteren Entgeltstruktur im	❑	❑	❑	❑	❑

Unternehmen / in der Institution bei.					
Das Gesetz trägt zu einer größeren Transparenz im Unternehmen / in der Institution bei.	❑	❑	❑	❑	❑
Das Gesetz hat unsere Rolle als Betriebs-/Personalrat gestärkt.	❑	❑	❑	❑	❑
Die mit dem Gesetz verbundenen Aufgaben sind für uns als Betriebsrat / Personalvertretung leistbar.	❑	❑	❑	❑	❑
Das Gesetz stärkt die Zusammenarbeit zwischen Personalabteilung und Betriebsrat / Personalrat beim Thema Entgeltgleichheit.	❑	❑	❑	❑	❑
Das Gesetz fördert den Betriebsfrieden / ein positives Arbeitsklima.	❑	❑	❑	❑	❑

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

Abschließende Fragen

Nun haben wir noch einige abschließende Fragen.

8.1. Was glauben Sie: Wird das Thema Entgeltgleichheit von Frauen und Männern zukünftig …?

<Einfachnennung>

❑ … **an Bedeutung** gewinnen

❑ … **an Bedeutung** verlieren

❑ … in etwa genauso so viel Bedeutung wie heute haben

❑ Kann ich nicht so genau sagen

8.2. Haben Sie Interesse und Bedarf an externer Unterstützung beim Thema Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja")

8.3. Von wem würden Sie sich denn zusätzliche Unterstützungsangebote wünschen? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

❑ Mehr staatliche Unterstützung / Unterstützung öffentlicher Stellen

❑ Stärkeres Engagement des Arbeitgebers/ der Personalabteilung

❑ Stärkeres Engagement seitens der Verbände/ Gewerkschaften

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „mehr staatliche / öffentliche Unterstützung“)

8.4. Welche Art der Unterstützung wäre denn dabei aus Ihrer Sicht sinnvoll? Bitte wählen Sie die passendsten Antworten.

<Mehrfachnennung>

❑ Informationskampagnen zum Thema

❑ Weiterbildungsangebote

❑ Erfahrungsaustausch zwischen Betriebsräten / Personalräten in anderen Unternehmen / anderen Organisationen zum Thema

❑ Externe Analysen der Entgeltstruktur

❑ Benchmarking mit anderen Unternehmen / Institutionen zur Entgeltstruktur

❑ Zertifizierung zur Entgeltgleichheit im Unternehmen / der Institution

❑ Öffentliche Auszeichnung für die Umsetzung von Entgeltgleichheit im Unternehmen / in der Institution

❑ Wiederkehrende Initiativen oder Wettbewerbe

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

„Zum Abschluss nun noch einige Fragen zur Statistik.“

8.5. In welcher Branche arbeiten Sie? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

❑ Drop Down

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn tarifgebunden oder -anwendend)

8.6. Gibt es in Ihrem Betrieb zusätzlich eine Betriebsvereinbarung bzw. in ihrer Dienststelle eine Dienstvereinbarung über eine Entgeltsystematik? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja, für den gesamten Betrieb

❑ Ja, allerdings nur für den außertariflichen Bereich

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn nicht tarifgebunden oder -anwendend)

8.7. Gibt es in Ihrem Betrieb eine Betriebsvereinbarung über eine Entgeltsystematik? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Ja, für den gesamten Betrieb

❑ Ja, allerdings nur für ausgewählte Bereiche

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

8.8. Wie hoch ist in Ihrem Betrieb / in Ihrer Dienststelle in etwa der Anteil von weiblichen Mitarbeiterinnen? Bitte nennen Sie mir die ungefähre Prozentzahl.

<Einfachnennung>

Frauen ca.:_____%

❑ Sehr unterschiedlich in einzelnen Arbeitsbereichen, daher ist die Gesamtschätzung schwierig

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „sehr unterschiedlich in einzelnen Arbeitsbereichen, daher ist die Gesamtschätzung schwierig" oder „Kann ich überhaupt nicht schätzen")

8.9. Was überwiegt Ihrer Meinung nach insgesamt: Der Männer- oder der Frauenanteil? Bitte wählen Sie die passendste Antwort.

<Einfachnennung>

❑ Männer

❑ Frauen

8.10. Sind Sie…

❑ männlich

❑ weiblich

❑ Keine Angabe

8.11. Gibt es sonst noch etwas, das Sie uns mit auf den Weg geben möchten?

<Freitext>

_____

Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme. Ihre Angaben wurden gespeichert.

Abschließende Abfrage der Bereitschaft zur Teilnahme an Fallstudien

2.1.4 FRAGEBOGEN BESCHÄFTIGTE

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

Screening-Fragen

„Wir möchten Ihnen zunächst einige Fragen zu Eckdaten Ihres Unternehmens stellen. Die Antworten sind für den weiteren Verlauf des Interviews relevant."

1.1. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aktuell ungefähr im Gesamtunternehmen beschäftigt?

<Einfachnennung>

❑ weniger als 200

❑ zwischen 200 und 500

❑ über 500

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Kann ich nicht so genau sagen")

„Damit ist das Interview bereits beendet. Vielen Dank."

(Filter: Wenn „zwischen 200 und 500", „über 500")

1.2. Ist das Gesamtunternehmen in verschiedene Betriebe aufgeteilt?

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja")

1.3. Welche Betriebsgrößen gibt es denn im Gesamtunternehmen?
<Mehrfachnennung>

❑ Betriebe mit weniger als 200 Mitarbeiter/innen

❑ Betriebe mit zwischen 200 und 500 Mitarbeiter/innen

❑ Betriebe mit über 500 Mitarbeiter/innen

❑ Kann ich nicht so genau sagen

1.4. Ist Ihr Unternehmen ein tarifgebundenes bzw. tarifanwendendes Unternehmen?

<Einfachnennung>

❑ Ja, ein tarifgebundenes Unternehmen

❑ Ja, ein tarifanwendendes Unternehmen

❑ Nein, weder noch

❑ Kann ich nicht so genau sagen

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

Relevanz des Themas Entgelt und Bekanntheit des Gesetzes

„Als nächstes stellen wir Ihnen einige allgemeinen Fragen zum Umgang mit dem Thema Entgeltgleichheit innerhalb Ihres Unternehmens."

2.1. Ist Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen ein relevantes Thema in Ihrem Unternehmen?

Ggf. Erläuterung:

„Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen bedeutet: gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit, aber auch: gleiche Einkommensperspektiven für Frauen und Männer im Unternehmen."

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Nein")

2.2. Warum ist Entgeltgleichheit kein relevantes Thema in Ihrem Unternehmen?
<Mehrfachnennung>

❑ Es existiert keine Entgeltungleichheit in unserem Unternehmen

❑ Kein Interesse in der Geschäftsführung

❑ Vergütung ist ein zu sensibles Thema

❑ Nicht genügend Ressourcen, um sich darum zu kümmern

❑ Wir wenden einen Tarifvertrag an

❑ Mehrwert wird nicht gesehen

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

2.3. Hat Ihr Unternehmen schon mal konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern eingeführt?
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Nein" weiter zu 2.7)

(Filter: Wenn „Ja")

2.4. Wurden solche Maßnahmen in Ihrem Unternehmen erstmals oder verstärkt aufgrund des Inkrafttretens des Entgelttransparenzgesetzes ergriffen?
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

2.5. Welche konkreten Maßnahmen wurden denn durchgeführt?
<Mehrfachnennung>

❑ Analyse der Entgeltstruktur / des Entgeltsystems

❑ Anpassung von Entgeltregelungen

❑ Anpassung von Funktions- bzw. Stellenbeschreibungen

❑ Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle

❑ Überprüfung von Arbeitsbewertungen

❑ Sonstiges:_____

❑ Keine dieser Maßnahmen

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn eine oder mehrere Maßnahmen)

2.6. Welche Ergebnisse konnten denn dadurch erzielt werden?
<Mehrfachnennung>

❑ Sensibilisierung bezüglich des Themas in unserem Unternehmen

❑ Gerechtere Entgeltstruktur

❑ Gewinnung von Fachkräften

❑ Verbesserungen im Arbeits- / Betriebsklima

❑ Verbesserungen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 2.3. „Nein" bzw. keine Maßnahmen)

2.7. Warum haben Sie denn bisher noch keine Maßnahmen eingeführt?

<Mehrfachnennung>

❑ Es existiert keine Entgeltungleichheit in unserem Unternehmen

❑ Kein Interesse in der Geschäftsführung

❑ Vergütung ist ein zu sensibles Thema

❑ Nicht genügend Ressourcen, um sich darum zu kümmern

❑ Wir wenden einen Tarifvertrag an

❑ Mehrwert wird nicht gesehen

❑ Negative Auswirkungen auf das Arbeits- / Betriebsklima befürchtet

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

2.8. Ist Ihnen das sogenannte Entgeltgleichheitsgebot bekannt?

Ggf. Erläuterung:

„Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts."

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

2.9. Kennen Sie das Entgelttransparenzgesetz, das im Juli 2017 in Kraft getreten ist?

Ggf. Erläuterung:

„Das Entgelttransparenzgesetz ist am 6. Juli 2017 in Kraft getreten. Es soll helfen, das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit" in der Praxis stärker durchzusetzen. Dafür sieht das Gesetz verschiedene Instrumente vor."

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Nein" oder „Kann ich nicht so genau sagen" --> zu 7.)

(Filter: Wenn „Ja" und wenn 1.1. kleiner 200)

2.10. Haben Sie sich in Ihrem Unternehmen mit dem Gesetz bereits auseinandergesetzt?
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

2.11. Welche der folgenden Instrumente des Gesetzes kennen Sie?
<Mehrfachnennung>

❑ Den individuellen Auskunftsanspruch auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten.

❑ Die Aufforderung zur Überprüfung der Entgeltstrukturen in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten.

❑ Die neuen Berichtspflichten als Anlage zum Lagebericht in lageberichtspflichten Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten.

❑ Ich kenne keines der genannten Instrumente

(Filter: ein Instrument oder mehrere Instrumente bekannt)

2.12. Wenden Sie dieses Instrument / diese Instrumente ggf. freiwillig in Ihrem Unternehmen an, auch wenn Sie unterhalb der Mitarbeiter-Schwellenwerte liegen?
<Mehrfachnennung>

❑ Ja, den Auskunftsanspruch auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten

❑ Ja, die Aufforderung zur Überprüfung der Entgeltstrukturen

❑ Ja, die Erstellung eines Berichts mit Hinweisen zur Entgeltgleichheit bzw. Gleichstellungsarbeit bei uns

❑ Nein, keines der genannten Instrumente findet in unserem Unternehmen Anwendung

(Filter: Wenn Gesetz bekannt)

Vorbereitung auf die Anforderungen des Gesetzes

„Wir möchten Ihnen nun einige Fragen zu Ihrer Vorbereitung auf die Anforderungen des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) stellen."

3.1. Wie haben Sie sich konkret auf das Inkrafttreten des Gesetzes vorbereitet?

<Mehrfachnennung>

❑ Wir haben uns intern HR-seitig vorbereitet

❑ Wir haben zur Vorbereitung eine interne bereichs-/abteilungsübergreifende Arbeitsgruppe gebildet

❑ Wir haben uns mit externer Hilfe (z.B. Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Beratung) vorbereitet

❑ Wir haben uns mit anderen Unternehmen zu dem Thema ausgetauscht

❑ Wir haben uns gar nicht vorbereitet

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn eine Art von Vorbereitung stattgefunden hat)

3.2. Ich werde Ihnen als nächstes unterschiedliche mögliche Vorbereitungsmaßnahmen auf das Gesetz vorlesen - bitte sagen Sie mir jeweils, ob und welche Sie davon konkret umgesetzt haben.

Recherche und Sichtung von relevanten Informationsmaterialien

Besuch von Schulungen zum Thema

Information der Beschäftigten

Definition gleicher bzw. gleichwertiger Tätigkeiten und entsprechender Vergleichsgruppen

Sammlung von Daten für die Beantwortung von Auskunftsverlangen

Verbesserung der Transparenz über Entgeltstrukturen

Prüfung, ob Entgeltlücken bestehen

[Nur für tarifgebundene / -anwendende Unternehmen: Prüfung der Entgeltstrukturen für außertariflich Beschäftigte]

Definition von Maßnahmen zur Schließung von ggf. vorhandenen Entgeltlücken

Entwicklung eines betrieblichen Prüfverfahrens zur Entgeltgleichheit

Vorbereitung eines Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn keine Vorbereitung stattgefunden hat)

3.3. Warum gab es bei Ihnen keine Vorbereitung auf das Gesetz?
<Mehrfachnennung>

❑ Uns haben Informationen über die konkrete Umsetzung des Gesetzes gefehlt.

❑ Wir haben keine personellen Kapazitäten dafür.

❑ Eine Vorbereitung war nicht erforderlich, da wir bereits die Anforderungen des Gesetzes erfüllen und keinen Handlungsbedarf sehen.

❑ Wir haben uns nicht vorbereitet, da wir keine rechtlichen Nachteile befürchten.

❑ Andere Gründe (und zwar:_____)

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 1.1. oder 1.3. zwischen 200 und 500 oder über 500 MA)

Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen

„Als nächstes möchten wir gerne über Ihre bisherigen Erfahrungen mit der konkreten Anwendung des Gesetzes sprechen. Wir berücksichtigen dabei nur Instrumente, die auf Ihr Unternehmen bzw. Ihren Betrieb zutreffen."

(Filter: Wenn 1.1. oder 1.3. zwischen 200 und 500 oder über 500 MA)

4.1. Sind seit dem Inkrafttreten des Gesetzes in Ihrem Unternehmen bereits individuelle Auskunftsanfragen auf Informationen über die Höhe der Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten gestellt worden?

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja")

4.2. Wie viele ungefähr?

Ca.: _____ und davon etwa _____ % von Frauen

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 4.1. „Ja")

4.3. Hat die erteilte Auskunft aus Ihrer Sicht schon einmal Hinweise auf Auffälligkeiten ergeben?

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja")

4.4. Kam es daraufhin zur Anpassung des individuellen Entgelts oder von Entgeltregelungen?

<Einfachnennung>

❑ Ja2

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

4.5. Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat?
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja")

4.6. Hat das Unternehmen bei Ihnen das Verfahren zum individuellen Auskunftsanspruch an sich gezogen oder wird dieses in der Verantwortung des Betriebsrats belassen?
<Einfachnennung>

❑ Wir haben das Verfahren generell an uns gezogen

❑ Wir haben das Verfahren in bestimmten Fällen an uns gezogen

❑ Wir belassen das Verfahren dem Betriebsrat

[Bei mehreren Betrieben:] ❑ Das wird je nach Betrieb unterschiedlich gehandhabt

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 4.5 „Nein" und tarifgebunden / -anwendend)

4.7. Ist Ihnen das Gremium der Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien bekannt?
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 4.5. „Nein" und 4.7 „Ja")

4.8. Haben Sie das Verfahren zum individuellen Auskunftsanspruch an die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien übertragen?
<Einfachnennung>

❑ Ja, grundsätzlich.

❑ Ja, aber nur in bestimmten Fällen.

❑ Nein, wir führen das Verfahren selber durch.

[Bei mehreren Betrieben:] ❑ Das wird je nach Betrieb unterschiedlich gehandhabt.

❑ Kann ich nicht so genau sagen

4.9. Sind aus Ihrer Sicht sämtliche Fragen rund um das Instrument des individuellen Auskunftsanspruches klar, oder bestehen noch Unklarheiten bei der praktischen Umsetzung?

<Einfachnennung>

❑ Es bestehen keine Unklarheiten.

❑ Es bestehen Unklarheiten und zwar in Bezug auf:_____

(Liste nicht vorlesen nur für intern als Hilfe zur Clusterung)

- ❑ Die Zusammenstellung der Vergleichsgruppen
- ❑ Die Definition von gleicher oder gleichwertiger Arbeit / Tätigkeit
- ❑ Die Entgeltbestandteile
- ❑ Die Berechnung des Median
- ❑ Sonstige - offen

❑ Kann ich nicht so genau sagen

4.10. Was glauben Sie: wird die Anzahl der Auskunftsanfragen zukünftig…

<Einfachnennung>

❑ … steigen

❑ ... konstant / unverändert bleiben

❑ … sinken

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 1.1. zwischen 200 und 500 oder über 500 MA)

5.1. Haben sie seit dem Inkrafttreten des Gesetzes eine Überprüfung der Entgeltstrukturen vorgenommen oder ist die Durchführung einer Überprüfung geplant?

<Einfachnennung>

❑ Ja, wir haben eine Überprüfung der Entgeltstrukturen vorgenommen.

❑ Wir haben noch keine Überprüfung der Entgeltstrukturen vorgenommen, aber planen dies.

❑ Nein, wir haben keine Überprüfung der Entgeltstrukturen vorgenommen und planen das auch nicht.

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja" oder geplant)

5.2. War das Inkrafttreten des Gesetzes der Anlass für diese Überprüfung?
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 5.1. „Ja" oder geplant und Betriebsrat vorhanden)

5.3. Haben Sie den Betriebsrat an dem Prüfverfahren beteiligt bzw. haben Sie dies vor?
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 5.1. „Ja" oder geplant)

5.4. Wurden die Beschäftigten über die Ergebnisse des Prüfverfahrens informiert bzw. ist dies geplant?
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn 5.1. „Ja“)

5.5. Was war das Ergebnis des betrieblichen Prüfverfahrens?
<Einfachnennung>

❑ Es wurde Handlungsbedarf zur Herstellung von Entgeltgleichheit identifiziert.

❑ Es wurde kein Handlungsbedarf zur Herstellung von Entgeltgleichheit identifiziert.

❑ Es liegen noch keine Ergebnisse vor.

❑ Kann ich nicht so genau sagen

5.6. Sind aus Ihrer Sicht sämtliche Fragen rund um die Aufforderung zu einer Überprüfung der Entgeltstrukturen klar, oder bestehen noch Unklarheiten bei der praktischen Umsetzung?
<Einfachnennung>

❑ Es bestehen keine Unklarheiten.

❑ Es bestehen Unklarheiten und zwar in Bezug auf: _____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

5.7. Ich nenne Ihnen jetzt eine Reihe von existierenden Instrumenten zur Überprüfung von Entgeltstrukturen. Bitte sagen Sie mir, ob Ihnen diese Instrumente bekannt sind und ob Sie diese ggf. sogar bereits angewendet haben.

Monitor Entgelttransparenz

Logib-D

eg-check

EVA-Liste

ILO-Guide

Andere (und zwar:_____)

<Einfachnennung>

❑ Bekannt

❑ Unbekannt

<Einfachnennung>

❑ Angewendet

❑ Nicht Angewendet

5.8. Was hindert Unternehmen aus Ihrer Sicht allgemein daran, eine Überprüfung von Entgeltstrukturen vorzunehmen?

<Mehrfachnennung>

❑ Es fehlt an Information und Klarheit über existierende Prüfverfahren.

❑ Es fehlt an personellen und finanziellen Ressourcen.

❑ Es fehlt das Know-How bei den zuständigen Personen.

❑ Es fehlt an Wille seitens der Geschäftsführung bzw. des Unternehmens.

❑ Es fehlt die gesetzliche Verpflichtung.

❑ Es wird keine Notwendigkeit gesehen.

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen.

(Filter: Wenn 1.1. über 500 MA)

6.1. Ist Ihr Unternehmen lageberichtspflichtig?

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Nein" weiter zu 7.)

6.2. Haben Sie seit dem Inkrafttreten des Gesetzes in der Anlage zu Ihrem Lagebericht über die Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit berichtet oder ist dies geplant?

<Einfachnennung>

❑ Ja, wir haben darüber schon berichtet.

❑ Wir haben noch nicht berichtet, aber planen dies.

❑ Nein, wir berichten darüber bisher nicht und planen das auch nicht.

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja" oder geplant)

6.3. War das Inkrafttreten des Gesetzes der Anlass, über diese Themen zu berichten?

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

6.4. Sind aus Ihrer Sicht sämtliche Fragen rund um die Verpflichtung zur Berichterstattung zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit im Lagebericht klar, oder bestehen noch Unklarheiten bei der praktischen Umsetzung?

<Einfachnennung>

❑ Es bestehen keine Unklarheiten.

❑ Es bestehen Unklarheiten und zwar in Bezug auf:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Ab hier wieder alle, denen das Gesetz bekannt ist (2.9 „Ja“))

7. Wie schätzen Sie persönlich die folgenden Aussagen rund um das Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes ein? Nutzen Sie zur Einschätzung eine Skala von 1 (stimme voll und ganz zu) bis 4 (stimme gar nicht zu).

	1 - stimme voll und ganz zu	2 – stimme eher zu	3 - stimme eher nicht zu	4 - stimme gar nicht zu	Kann ich nicht so genau sagen
Im Unternehmen wird seit Inkrafttreten des Gesetzes offener über Lohn und Gehalt gesprochen.	❑	❑	❑	❑	❑
Auf Geschäftsleitungsebene ist das Thema Entgeltgleichheit nun bei uns präsenter als vorher.	❑	❑	❑	❑	❑
In unserer Personalabteilung ist das Thema Entgeltgleichheit nun präsenter als vorher.	❑	❑	❑	❑	❑
Beschäftigte bei uns interessieren sich seit Inkrafttreten des Gesetzes verstärkt für das Thema Entgeltgleichheit.	❑	❑	❑	❑	❑
Beschäftigte bei uns kennen das Entgelttransparenz-gesetz.	❑	❑	❑	❑	❑
Beschäftigte bei uns kennen ihre mit dem Gesetz verbundenen Rechte.	❑	❑	❑	❑	❑
Beschäftigte bei uns wissen, wo und wie sie eine Auskunftsanfrage stellen können.	❑	❑	❑	❑	❑
Das Gesetz trägt zu einer gerechteren Entgeltstruktur im Unternehmen bei.	❑	❑	❑	❑	❑

Das Gesetz trägt zu einer größeren Transparenz im Unternehmen bei.	❑	❑	❑	❑	❑
Die mit dem Gesetz verbundenen Aufgaben sind für die Personalabteilung leistbar.	❑	❑	❑	❑	❑
[Filter: wenn Betriebsrat vorhanden] Das Gesetz stärkt die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Personalabteilung.	❑	❑	❑	❑	❑
Das Gesetz fördert den Betriebsfrieden.	❑	❑	❑	❑	❑
Das Gesetz verursacht einen angemessenen Aufwand in der Umsetzung.	❑	❑	❑	❑	❑

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

Abschließende Fragen

„Nun haben wir noch einige abschließende Fragen."

8.1. Was glauben Sie: wird das Thema Entgeltgleichheit von Frauen und Männern zukünftig an Bedeutung…?

<Einfachnennung>

❑ … gewinnen

❑ … verlieren

❑ … in etwa genauso so viel Bedeutung wie heute haben

❑ Kann ich nicht so genau sagen

8.2. Haben Sie bzw. Ihr Unternehmen Interesse und Bedarf an externer Unterstützung beim Thema Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen?

<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Ja")

8.3. Von wem würden Sie sich denn zusätzliche Unterstützungsangebote wünschen?

<Mehrfachnennung>

❑ Mehr staatliche Unterstützung

❑ Stärkeres Engagement seitens der Verbände/ Gewerkschaften

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „mehr staatliche Unterstützung")

8.4. Welche Art der Unterstützung wäre denn dabei aus Ihrer Sicht sinnvoll?

<Mehrfachnennung>

❑ Informationskampagnen zum Thema

❑ Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen zum Thema

❑ Externe betriebliche Analysen der Entgeltstruktur

❑ Benchmarking mit anderen Unternehmen zur Entgeltstruktur

❑ Zertifizierung zur Entgeltgleichheit im Unternehmen

❑ Öffentliche Auszeichnung für die Umsetzung von Entgeltgleichheit im Unternehmen

❑ Wiederkehrende Initiativen oder Wettbewerbe

❑ Sonstiges:_____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

„Zum Abschluss nun noch einige Fragen zur Statistik."

8.5. Nach unseren Informationen ist Ihr Unternehmen der Branche _____ zuzuordnen - ist das richtig?
<Einfachnennung>

❑ Ja

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „Nein")

8.6. Welcher Branche würden Sie Ihr Unternehmen denn dann zuordnen?
❑ _____

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn tarifgebunden oder -anwendend)

8.7. Gibt es in Ihrem Unternehmen zusätzlich eine Betriebsvereinbarung über eine Entgeltsystematik?
<Einfachnennung>

❑ Ja, für das gesamte Unternehmen

❑ Ja, allerdings nur für den außertariflichen Bereich

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn nicht tarifgebunden oder -anwendend)

8.8. Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Betriebsvereinbarung über eine Entgeltsystematik?
<Einfachnennung>

❑ Ja, für das gesamte Unternehmen

❑ Ja, allerdings nur für ausgewählte Bereiche

❑ Nein

❑ Kann ich nicht so genau sagen

8.9. Wie hoch ist in Ihrem Unternehmen in etwa der Anteil von weiblichen Mitarbeiterinnen? Bitte nennen Sie mir die ungefähre Prozentzahl.

<Einfachnennung>

Frauen ca.:_____%

❑ Sehr unterschiedlich in einzelnen Arbeitsbereichen, daher ist die Gesamtschätzung schwierig

❑ Kann ich nicht so genau sagen

(Filter: Wenn „sehr unterschiedlich in einzelnen Arbeitsbereichen, daher ist die Gesamtschätzung schwierig" oder „Kann ich überhaupt nicht schätzen")

8.10. Was überwiegt Ihrer Meinung nach insgesamt: Der Männer- oder der Frauenanteil?

<Einfachnennung>

❑ Männer

❑ Frauen

❑ Kann ich nicht so genau sagen

„Damit ist das Interview beendet. Vielen Dank."

Abschließende Hinweise:

» Bereitschaft zur Teilnahme an Fallstudien abfragen

» Am Ende ankreuzen: War der Gesprächspartner männlich oder weiblich?

❑ Männlich

❑ Weiblich

2.2 METHODENBERICHT UZBONN

Methodenbericht

CATI-Befragung zum Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen zwischen Frauen und Männern

Im Rahmen der Befragung zum „Entgelttransparenzgesetz" wurden insgesamt 801 Unternehmen zwischen dem 25.09.2018 und 17.10.2018 telefonisch befragt. Dabei wurden 406 Interviews mit Unternehmen mit bis zu 200 Mitarbeitern und 395 mit Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern geführt.

Programmierung / Testphase

Der Fragebogen wurde auf Basis der Fragebogenvorlage und in enger Absprache mit Kienbaum Consulting programmiert.

Die Programmierung des Fragebogens wurde manuell von verschiedenen Testern hinsichtlich Wording und Filterführung getestet. Nach Rücksprache mit dem Auftraggeber, der Beseitigung letzter Unstimmigkeiten und erneuter Testung wurde der Fragebogen für die Erhebung freigegeben.

Schulung

Die Erhebung startete mit einem Briefing der auf diesem Projekt eingesetzten Interviewer/innen. Nachdem alle eingesetzten Interviewer/innen den Fragebogen mehrfach in einer Testversion kennengelernt hatten, wurden sie mit dem Projekt vertraut gemacht und geschult.

In der Schulung wurden die Interviewer/innen über den Hintergrund der Befragung informiert.Weiterhin wurden die Interviewer/innenmit den Besonderheiten einzelner Fragen vertraut gemacht.

Eingesetzte Interviewer/innen

Die Interviews der Erhebung wurden von 38 für dieses Projekt geschulten Telefoninterviewer/innen geführt.

Feldzeit

Die 801 Interviews wurden zwischen Dienstag, dem 25.09.2018 und Mittwoch, dem 17.10.2018 geführt. Die Haupterhebungszeit der Befragung war an den Arbeitstagen zwischen 9:00 Uhr und 18:00 Uhr.

Interviewlänge

Die durchschnittliche Dauer des Interviews ohne Kontaktgespräch betrug 10,99 Minuten. Das längste Interview dauerte 30,53 Minuten.

Tabelle 1: Dauer des Interviews

	Mittel	Median	Max.	Min.
Dauer in Minuten	10,99	9,17	30,53	4,18

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

Ausschöpfung

Für die Brutto-Stichprobe wurden knapp 6.000 Unternehmen geliefert. Davon wurden 87 von vornherein ausgeschlossen, da ihre Telefonnummer doppelt in der Stichprobe enthalten waren und/oder einen Eintrag in der Blacklist von uzbonn besaßen

Der Verbleib der Nummern ist in Tabelle 2 aufgeführt.

Tabelle 2: Ausschöpfung

Nummern eingelesen	5913	100%	
Nummern angerufen	4208	71,2%	100%
Neutrale Ausfälle:	968		23,0%
Nummer falsch/kein Anschluss etc.	275		6,5%
Falsches / Kein Unternehmen	108		2,6%
Auch nach 5+ Versuchen niemanden erreicht	486		11,5%
Unternehmen hat keine Mitarbeiter	99		2,4%
Korrigierte Basis (ohne neutr. Ausfälle):	**3240**	100%	77,0%
Niemanden erreicht (<5 Anrufe)	318	9,8%	
Verweigert	1422	43,9%	
Termin mit KP	623	19,2%	
Termin mit ZP	29	0,9%	
Interview begonnen:	**848**	26,2%	100%
Interview beendet	**801**	24,7%	94,5%
Interview abgebrochen	40	1,2%	4,7%
Interview unterbrochen	7	0,2%	0,8%

[1] Prozent von eingespielten Nummern.

[2] Prozent von korrigierter Basis, ohne falsche Nummern und wahrscheinlich nicht mehr existenten Unternehmen (nach fünf oder mehr Anrufen niemanden erreicht).

[3] Prozent von begonnenen Interviews.

Von den 4.208 angerufenen Adressen waren 275 der Telefonnummern unbrauchbar (Nummer falsch/kein Anschluss etc.), d. h. es gab unter diesen Nummern keinen Telefonanschluss oder nur einen Faxanschluss. In 108 weiteren Fällen antwortete eine Privatperson oder eine Firma, deren Name nicht mit der Stichprobendatei übereinstimmte. In 486 Fällen hat nach fünf oder mehr Anrufversuchen, verteilt über verschiedene Arbeitstage und Anrufzeiten, niemand den Anruf beantwortet. Es ist daher davon auszugehen, dass diese Unternehmen bzw. Ansprechpartner/innen nicht (mehr) über diese Nummer erreichbar sind. Möglicherweise existieren diese Unternehmen gar nicht (mehr). In 99 Fällen mussten die Unternehmen aus der Stichprobe gescreent werden da sie keine Mitarbeiter hatten. Unter die genannten neutralen Ausfälle fallen insgesamt 968 Nummern. Sie werden für die weiteren Ausschöpfungsanalysen nicht berücksichtigt, da davon auszugehen ist, dass diese Nummern nicht (mehr) zu einem Unternehmen der Zielgruppe bzw. zu einer Zielperson gehören (neutrale Ausfälle). Basis sind nun die restlichen 3.240 kontaktierten Nummern (korrigierte Basis).

In 318 Fällen wurde nach weniger als 5 Kontaktversuchen niemand erreicht. Bei diesen Nummern ist unklar, ob bei weiteren Anrufen noch das betreffende Unternehmen bzw. die Zielperson erreicht worden wäre. 1.422 Unternehmen bzw. Zielpersonen haben die Teilnahme an der Studie ausdrücklich verweigert und mit 652 Unternehmen wurden zwar Termine vereinbart, aber innerhalb der Feldzeit kein Interview mehr durchgeführt.

Mit insgesamt 848 Unternehmen wurde das Interview begonnen. In 47 Fällen wurde das Interview während des Telefonats abgebrochen oder unterbrochen. Der Großteil der begonnenen Interviews konnte jedoch erfolgreich beendet werden. Es wurden 801 Interviews abgeschlossen, die Ausschöpfungsquote beträgt damit 24,7 %.

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

Anlage 1: Informationsschreiben

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Juliane Seifert
Staatssekretärin

HAUSANSCHRIFT Glinkastraße 24, 10117 Berlin
POSTANSCHRIFT 11018 Berlin

TEL +49 (0)30 20655-0
FAX +49 (0)30 20655-0

INTERNET www.bmfsfj.de

ORT, DATUM Berlin, den 30.08.2018
GZ

Sehr geehrte Damen und Herren,

Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern ist eine Frage der Gerechtigkeit und unabdingbar für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft. Darüber hinaus ist Entgeltgleichheit auch ein Gebot der wirtschaftlichen Vernunft vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend verfolgt das Ziel, die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern zu schließen und hat dazu eine Reihe von Maßnahmen auf den Weg gebracht.

Mit Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen gehen wir eine wichtige Ursache der Entgeltungleichheit an: fehlende Transparenz in betrieblichen Entgeltstrukturen. Das Gesetz verbessert den Rechtsrahmen für die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes und führt neue Instrumente wie den individuellen Auskunftsanspruch, die Aufforderung zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren und neue Berichtspflichten für Arbeitgebende ein. Um die Wirksamkeit des Gesetzes und die Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebotes zu prüfen, ist eine regelmäßige Evaluierung vorgesehen. Dabei kommt der ersten Evaluation eine besondere Bedeutung zu, denn sie bildet die Basis für mögliche Weiterentwicklungen des Gesetzes.

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat die Kienbaum Consultants International GmbH sowie uzbonn – Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation und weitere Partner mit dieser ersten Evaluation und Vorbereitung der ersten Berichterstattung zum Gesetz beauftragt. Das methodische Vorgehen umfasst in der aktuellen Projektphase repräsentative Befragungen von Unternehmen, Einrichtungen des öffentlichen Dienstes, Mitarbeitervertretungen und Beschäftigten.

Im Rahmen Ihrer Tätigkeit sind Sie sicherlich schon mit dem Entgelttransparenzgesetz in Berührung gekommen. Ihre Erfahrungen und Kenntnisse in der praktischen Anwendungen und Hinweise zu ggf. vorhandenen Herausforderungen in der Ausgestaltung des Gesetzes sind daher für uns von besonderem Interesse. Mit diesem Schreiben möchte ich Sie bitten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kienbaum Consultants International GmbH bzw. der uzbonn - Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation bei ihrem Auftrag zu unterstützen und sich an den Datenerhebungen zu beteiligen.

Für Fragen stehen Ihnen sehr gerne Frau Judith Michels, Kienbaum Consultants GmbH (judith.michels@kienbaum.de , Tel.: +49 (0) 172 911 37 34), Herr Dr. Thomas Krüger, uzbonn - Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation (krueger@uzbonn.de , Tel.: +49 (0) 228 299 711 44) sowie seitens des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Frau Dr. Anja Heinze (anja.heinze@bmfsfj.bund.de, Tel. +49 (0) 30 18555 1211) zur Verfügung.

Ich danke Ihnen für Ihre Unterstützung!

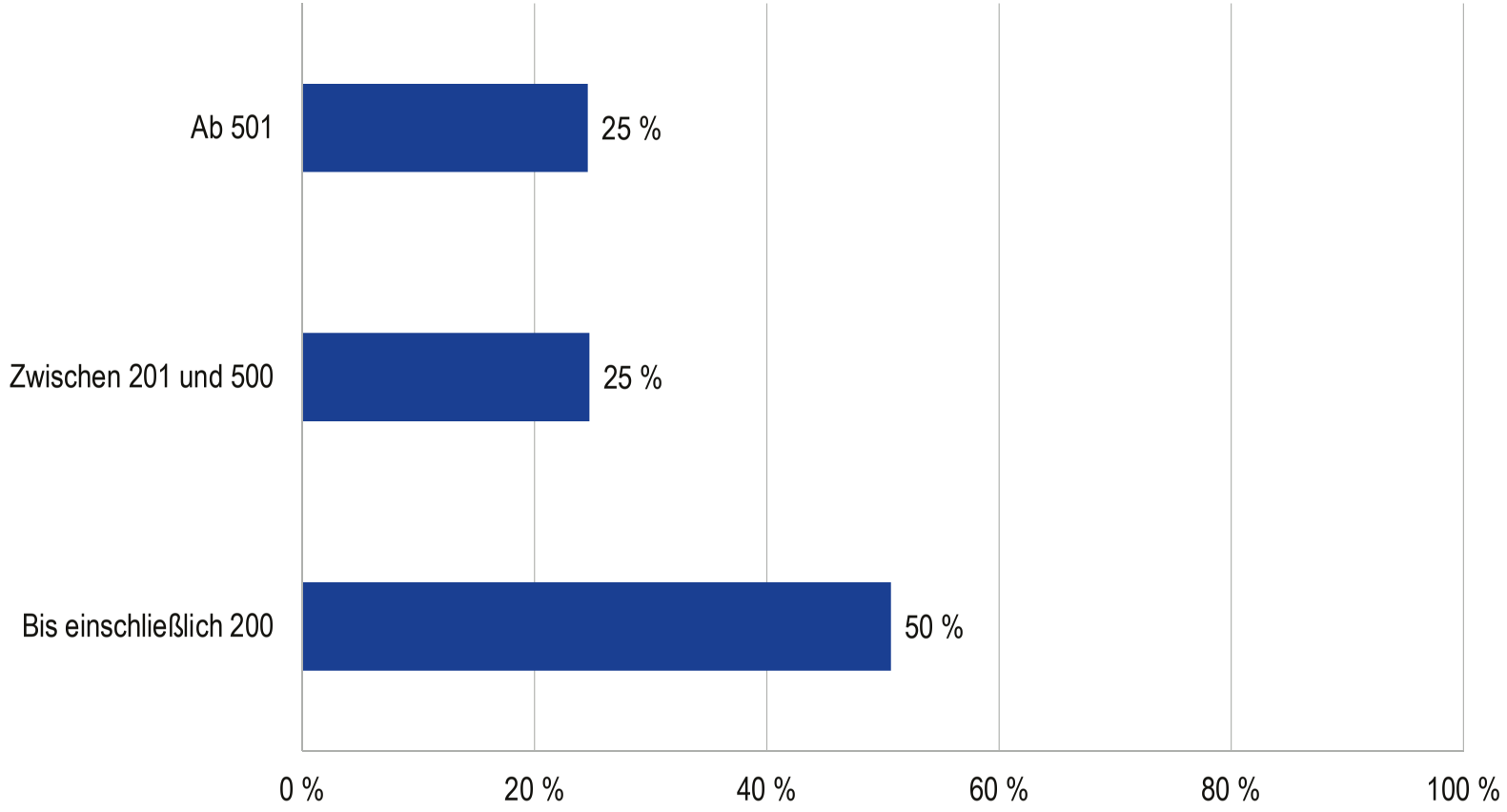
Mit freundlichen Grüßen

Juliane Seifert

2.3 DETAILERGEBNISSE/DEMOGRAPISCHE INFORMATIONEN

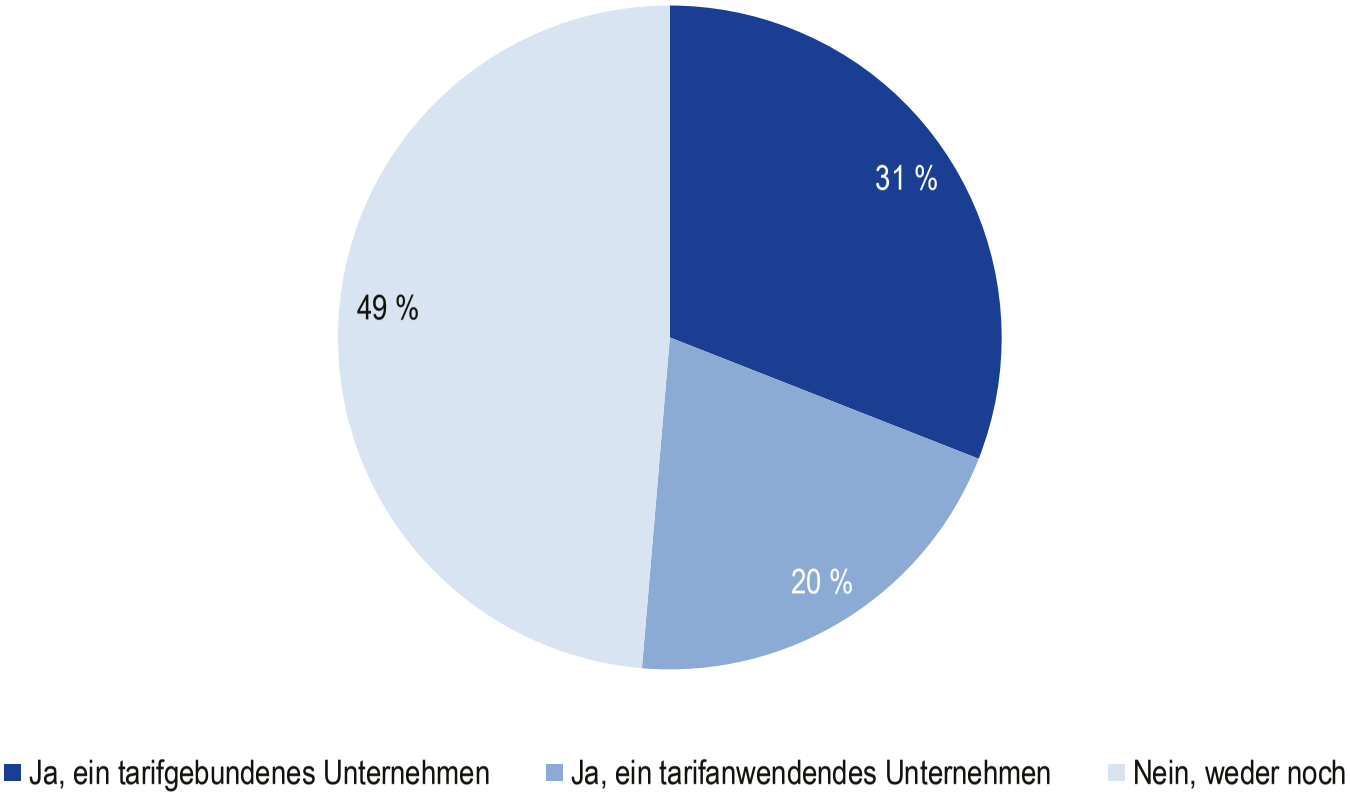
Unternehmen / Betriebe

Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aktuell ungefähr im Gesamtunternehmen beschäftigt?



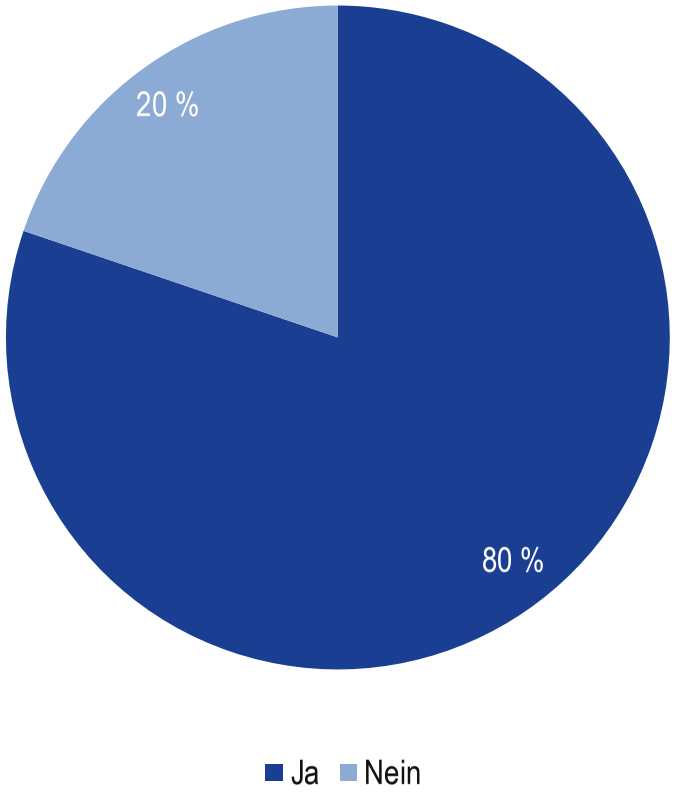
Unternehmen / Betriebe Befragung Kienbaum 2018. N=801

Ist Ihr Unternehmen ein tarifgebundenes bzw. tarifanwendendes Unternehmen?



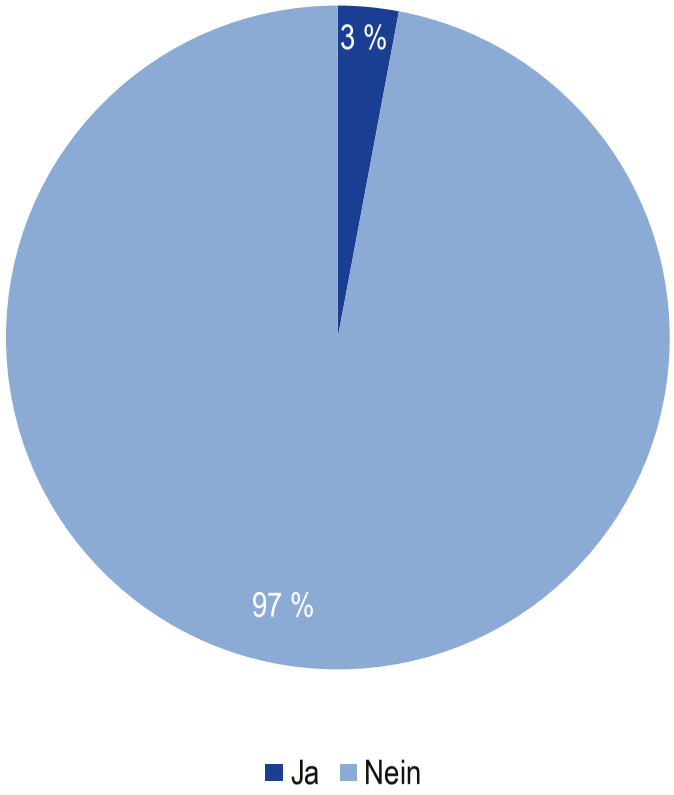
Unternehmen / Betriebe Befragung Kienbaum 2018. N=785

Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat?



Unternehmen / Betriebe Befragung Kienbaum 2018. N=303

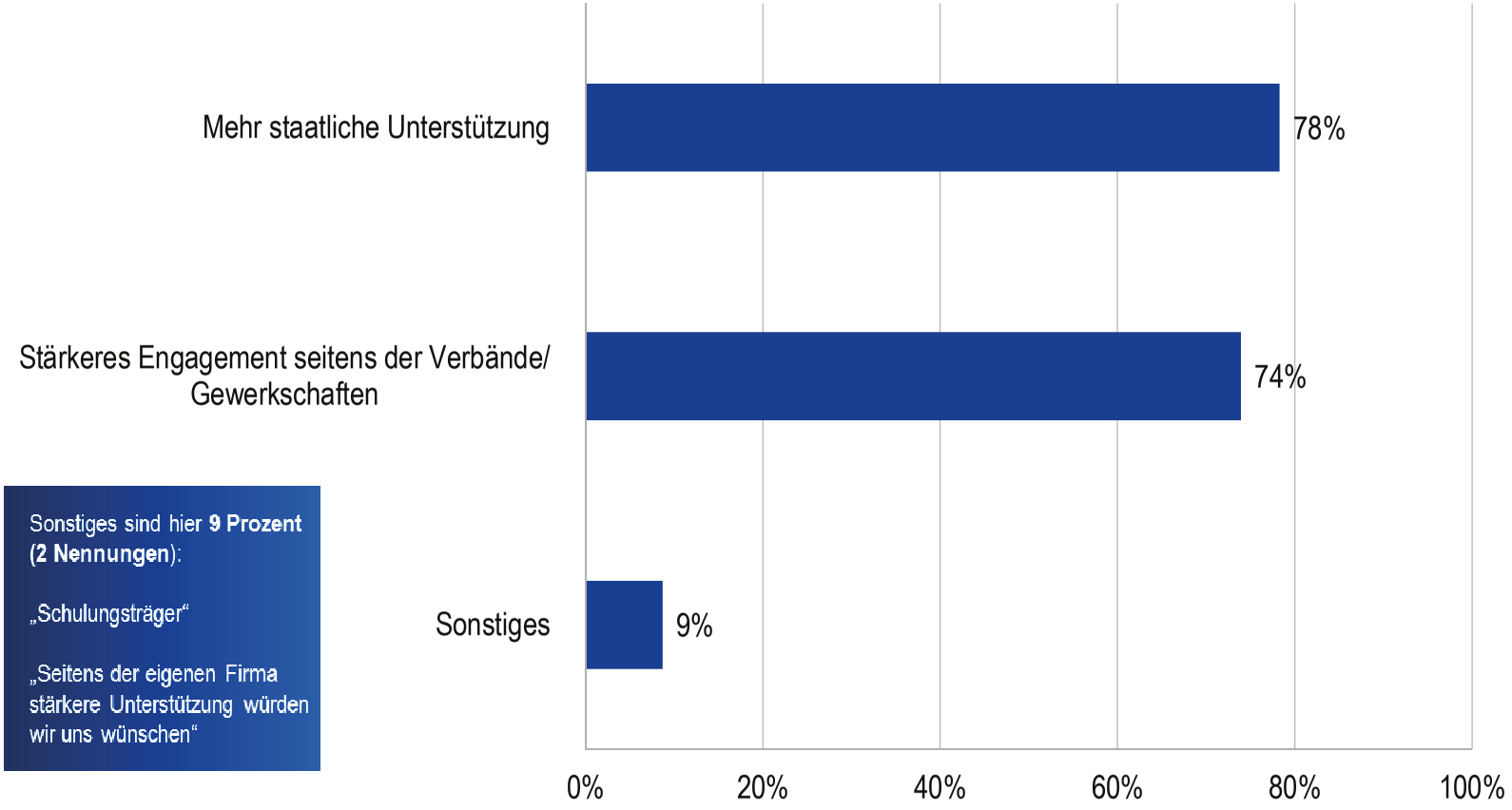
Haben Sie bzw. Ihr Unternehmen Interesse und Bedarf an externer Unterstützung beim Thema Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen?



Unternehmen / Betriebe Befragung Kienbaum 2018. N=779

Wenn „Ja“: Von wem würden Sie sich denn zusätzliche Unterstützungsangebote wünschen?

Mehrfachnennung möglich



Sonstiges sind hier **9 Prozent (2 Nennungen)**:

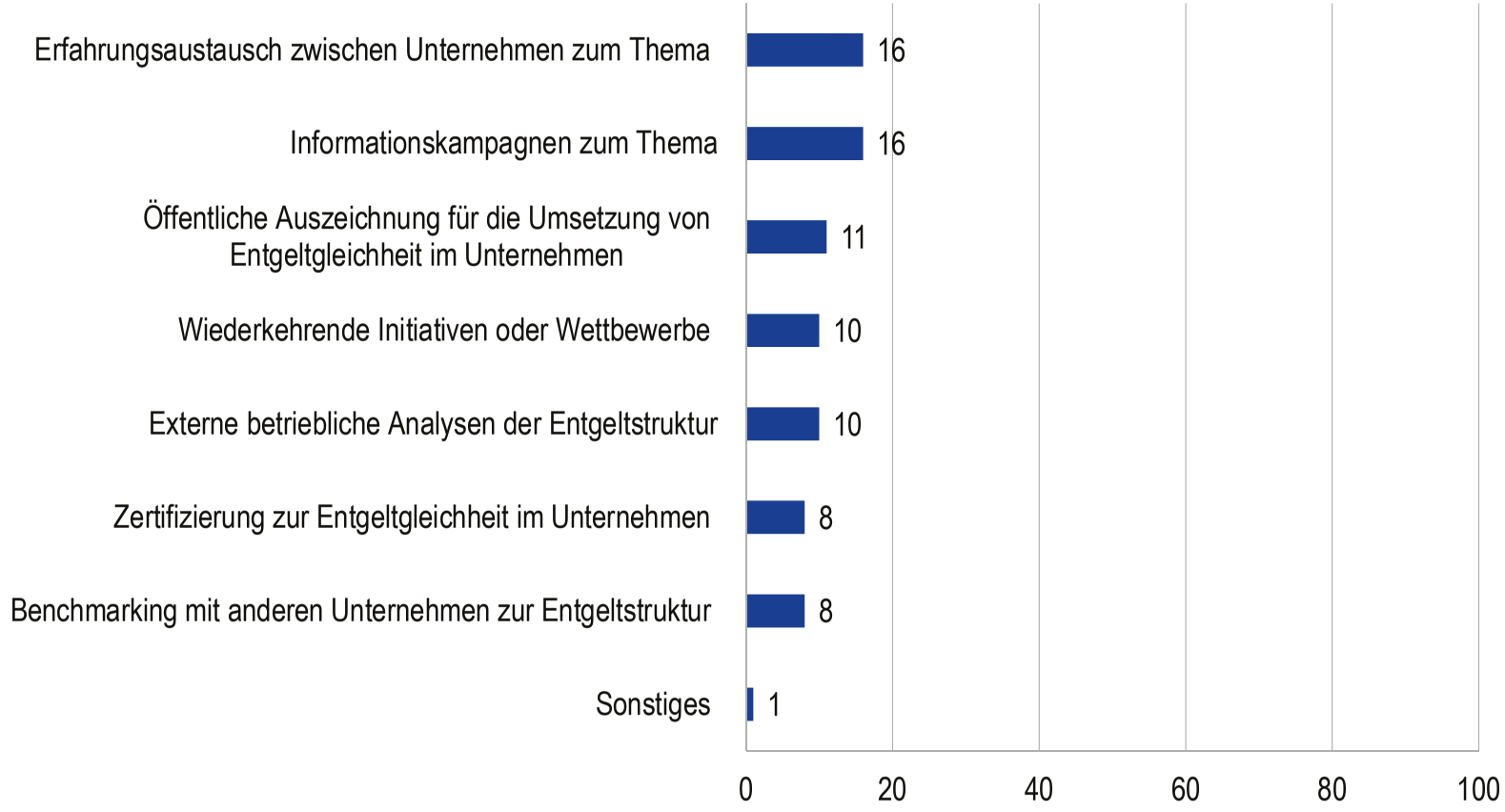
„Schulungsträger“

„Seitens der eigenen Firma stärkere Unterstützung würden wir uns wünschen“

Unternehmen / Betriebe Befragung Kienbaum 2018. N=23

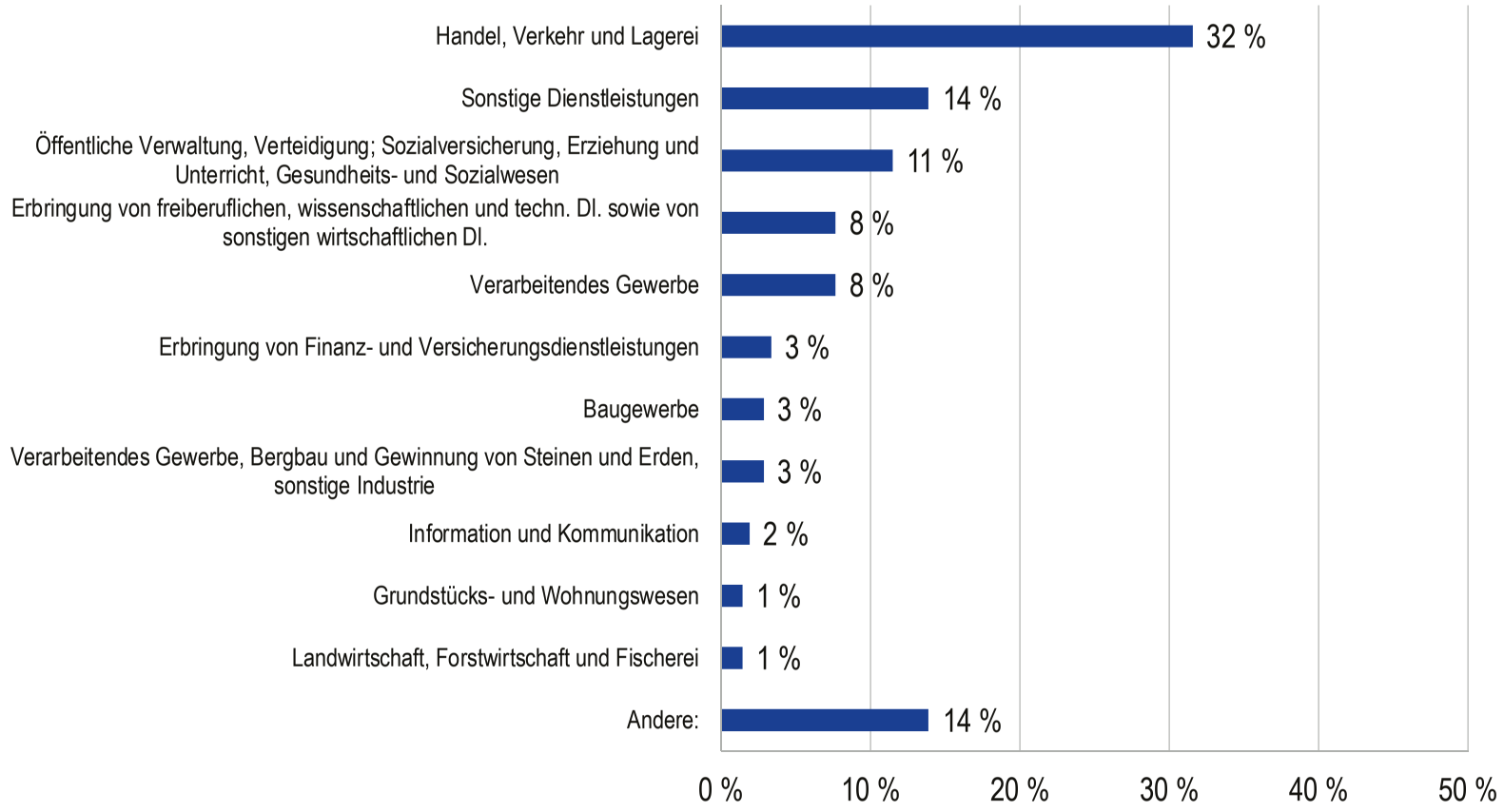
Wenn „mehr staatliche Unterstützung“: Welche Art der Unterstützung wäre denn dabei aus Ihrer Sicht sinnvoll?

Mehrfachnennung möglich



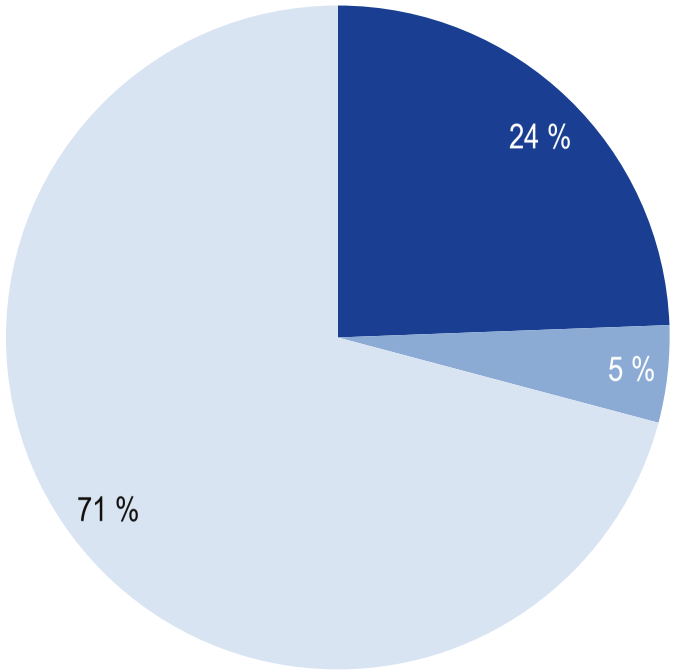
Unternehmen / Betriebe Befragung Kienbaum 2018. N=18

Welcher Branche würden Sie Ihr Unternehmen zuordnen?



Unternehmen / Betriebe Befragung Kienbaum 2018. N=209

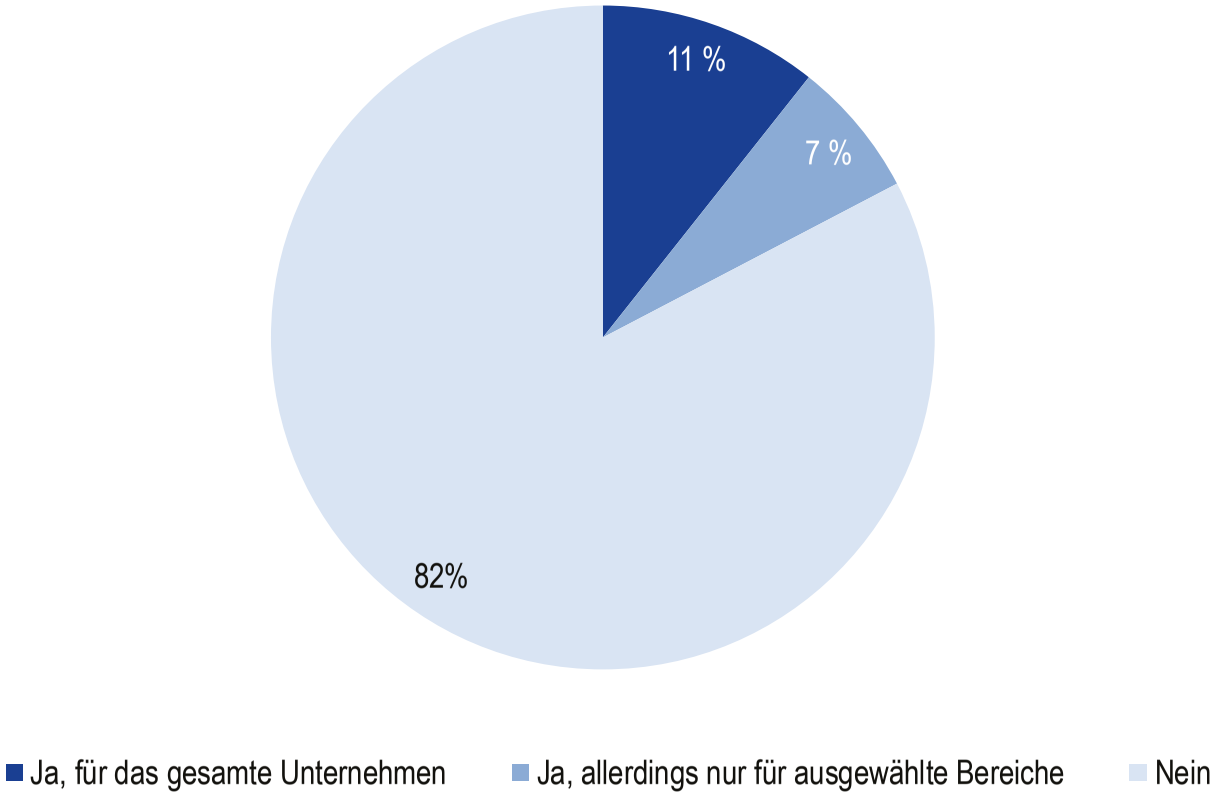
Wenn tarifgebunden oder –anwendend: Gibt es in Ihrem Unternehmen zusätzlich eine Betriebsvereinbarung über eine Entgeltsystematik?



■ Ja, für das gesamte Unternehmen ■ Ja, allerdings nur für den außertariflichen Bereich ■ Nein

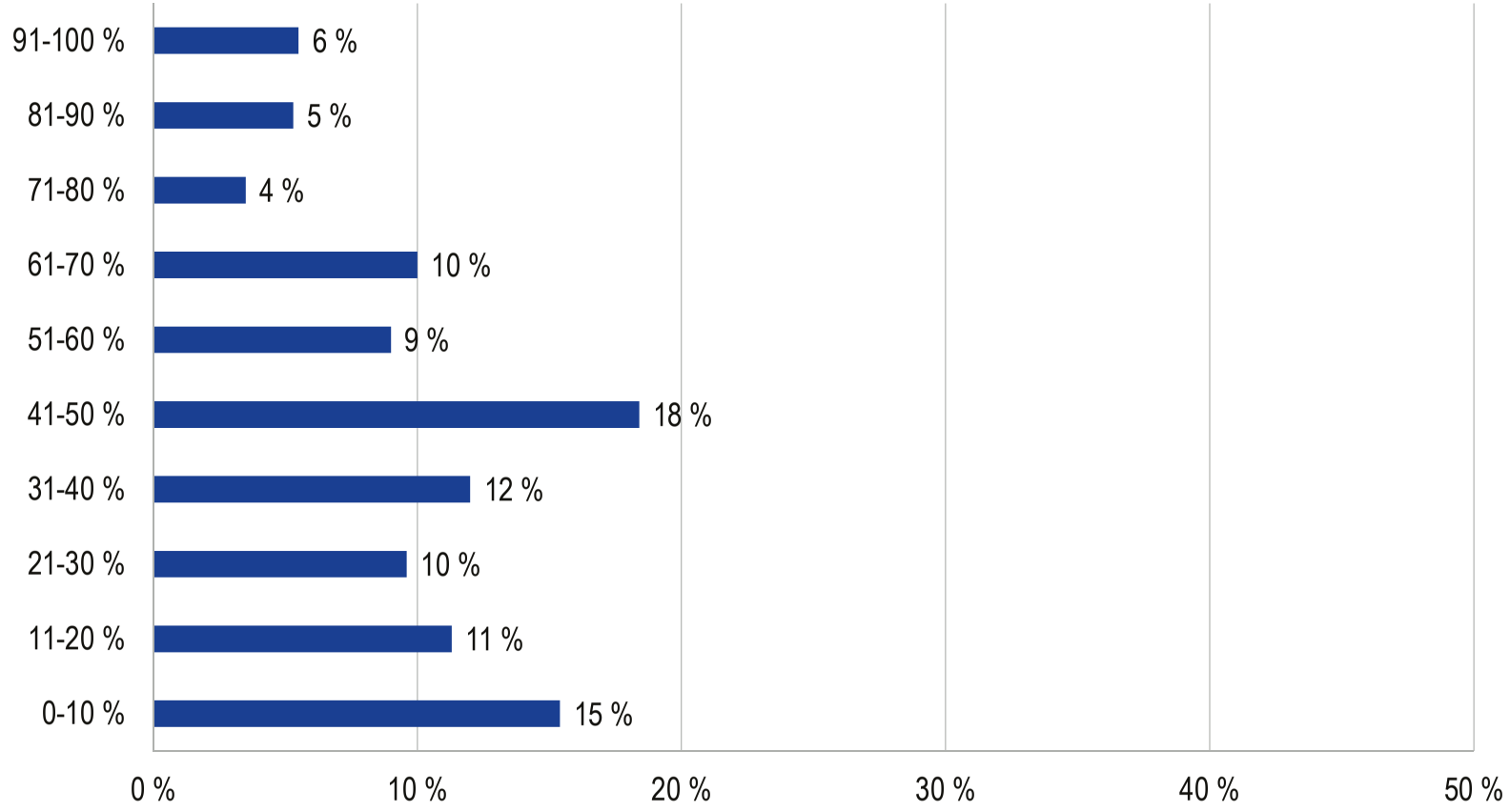
Unternehmen / Betriebe Befragung Kienbaum 2018. N=381

Wenn **nicht** tarifgebunden oder –anwendend: Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Betriebsvereinbarung über eine Entgeltsystematik?



Unternehmen / Betriebe Befragung Kienbaum 2018. N=375

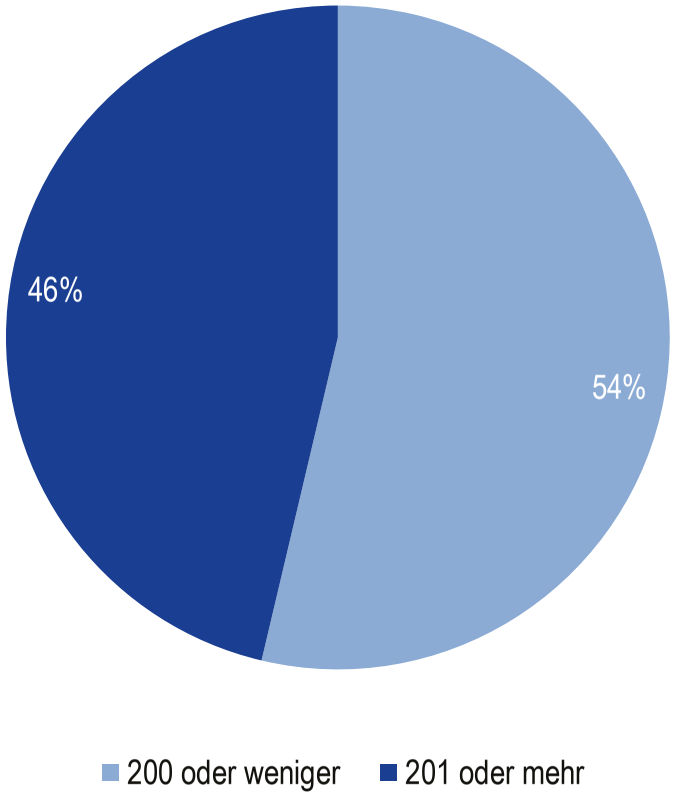
Wie hoch ist in Ihrem Unternehmen in etwa der Anteil von weiblichen Mitarbeiterinnen?



Unternehmen / Betriebe Befragung Kienbaum 2018. N=777

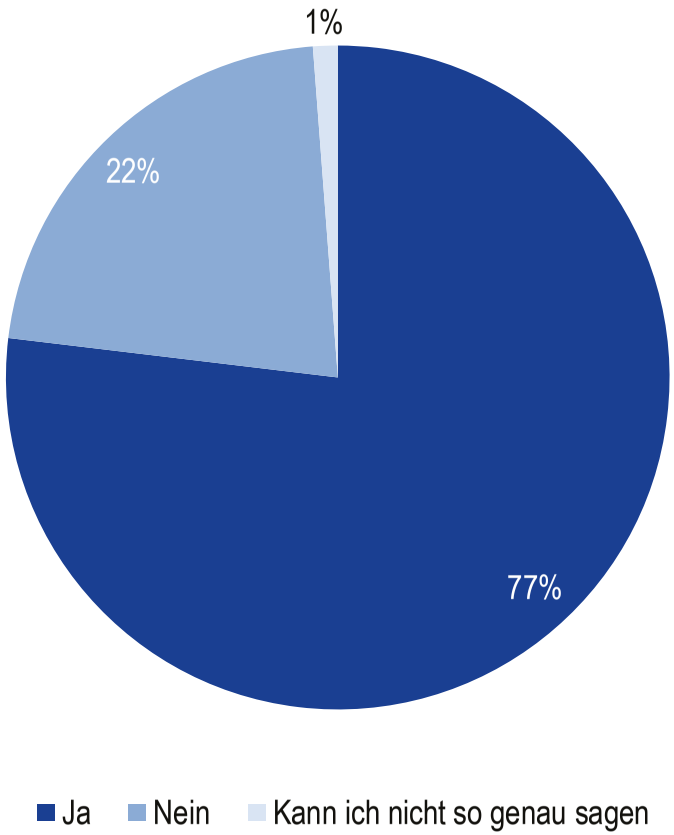
Institutionen des öffentlichen Dienstes

Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aktuell ungefähr in Ihrer Institution angestellt?



Öffentlicher Dienst Befragung Kienbaum 2018. N=1.013

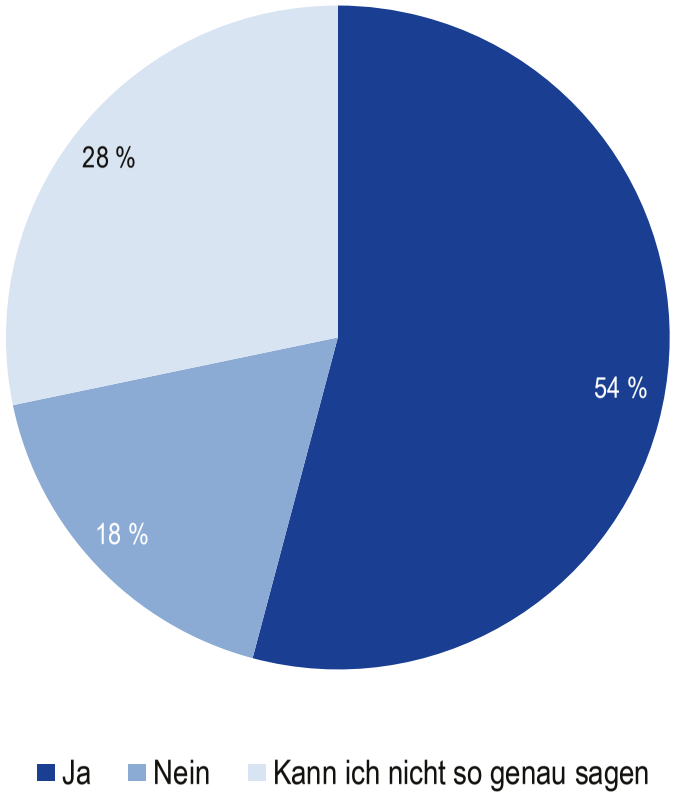
Gibt es in Ihrer Institution eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten?



Öffentlicher Dienst Befragung Kienbaum 2018. N=1.014

Beziehen Sie die/den Gleichstellungsbeauftragte/n in die Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes mit ein bzw. ist dies vorgesehen?

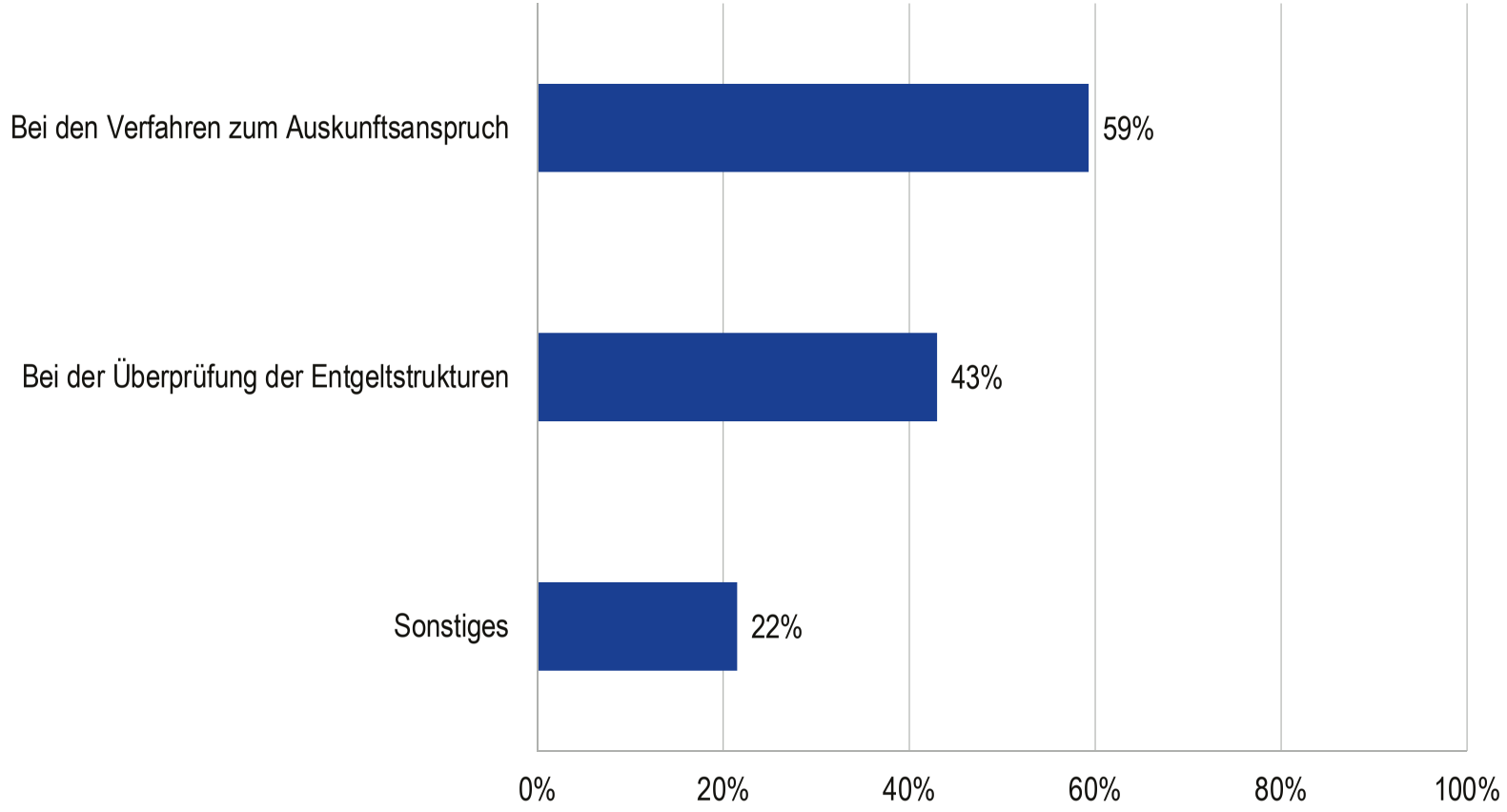
Mehrfachnennung möglich



Öffentlicher Dienst Befragung Kienbaum 2018. N=290

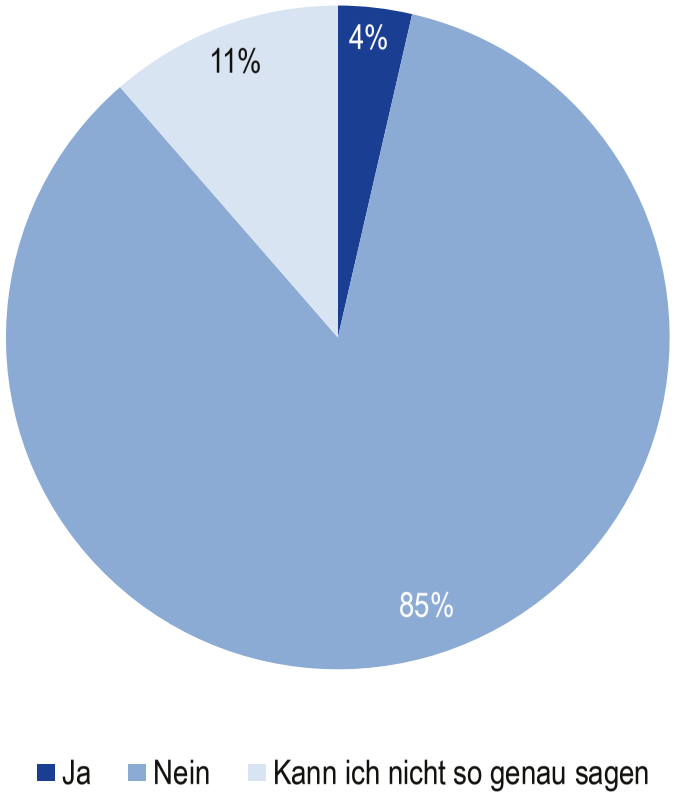
Wenn „Ja“: Wo wirkt die/der Gleichstellungsbeauftragte mit?

Mehrfachnennung möglich



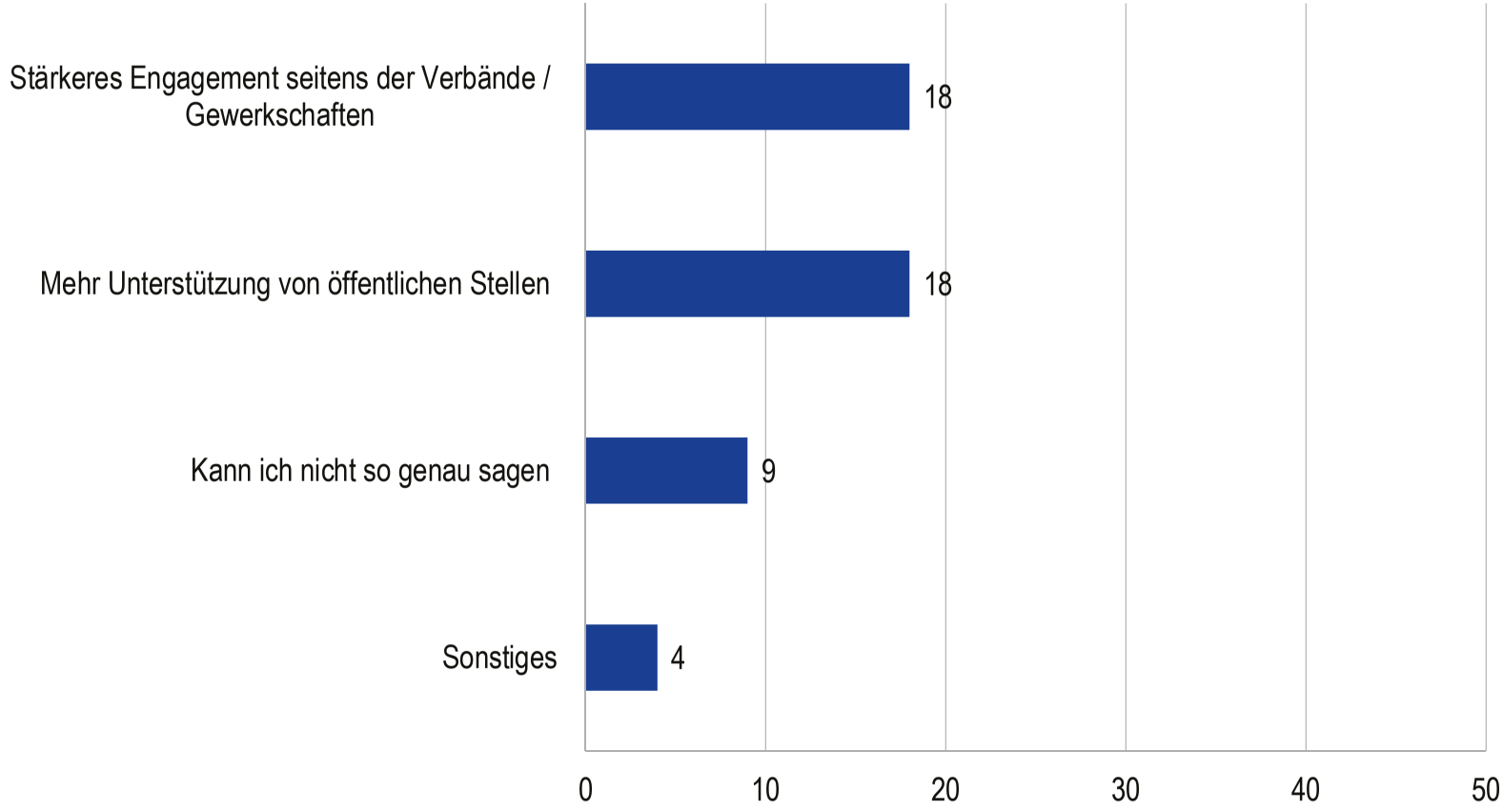
Öffentlicher Dienst Befragung Kienbaum 2018. N=167

Haben Sie bzw. Ihre Institution Interesse und Bedarf an externer Unterstützung beim Thema Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen?



Öffentlicher Dienst Befragung Kienbaum 2018. N=1.014

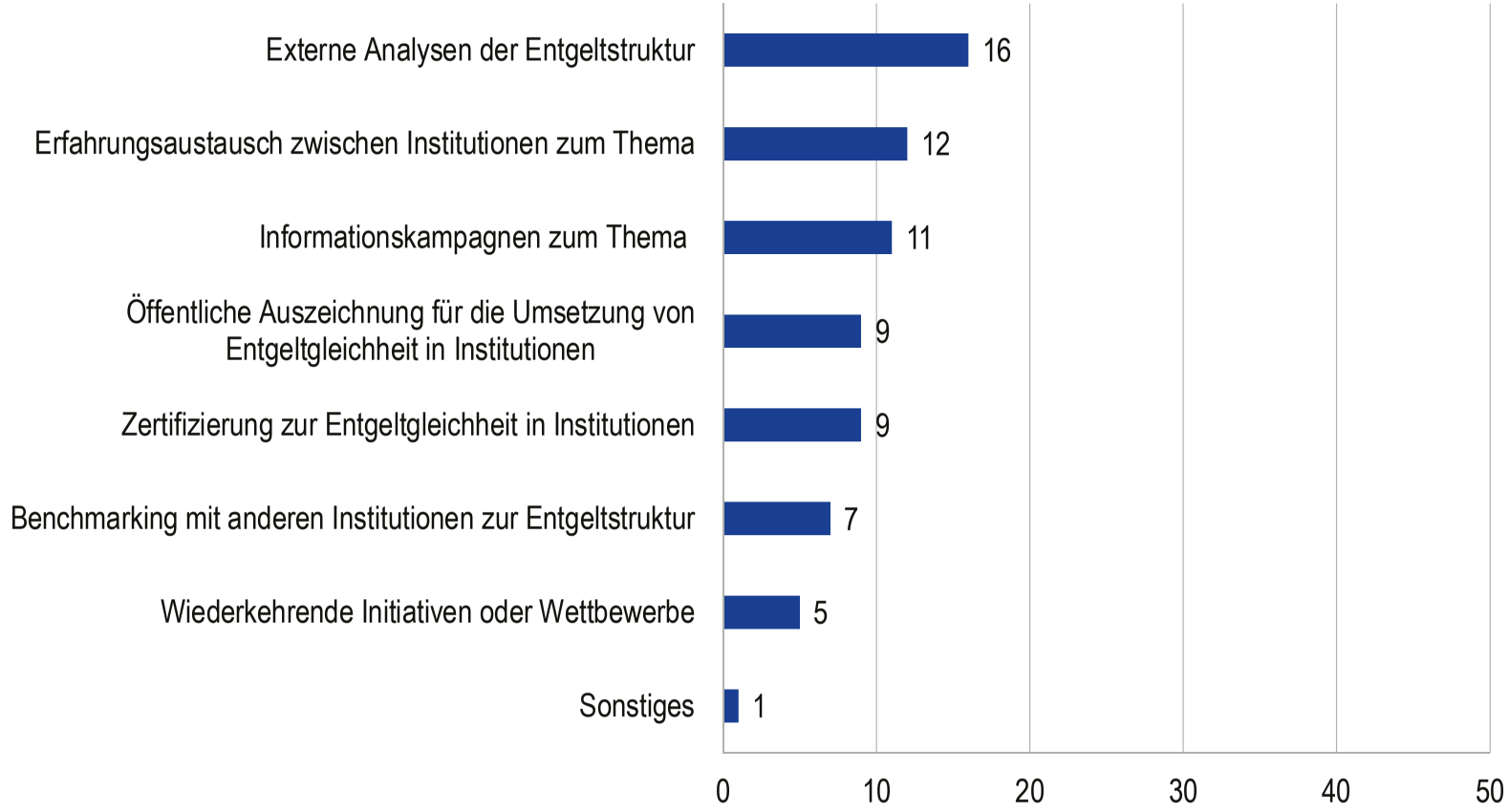
Von wem würden Sie sich denn zusätzliche Unterstützungsangebote wünschen?



Öffentlicher Dienst Befragung Kienbaum 2018. N=36

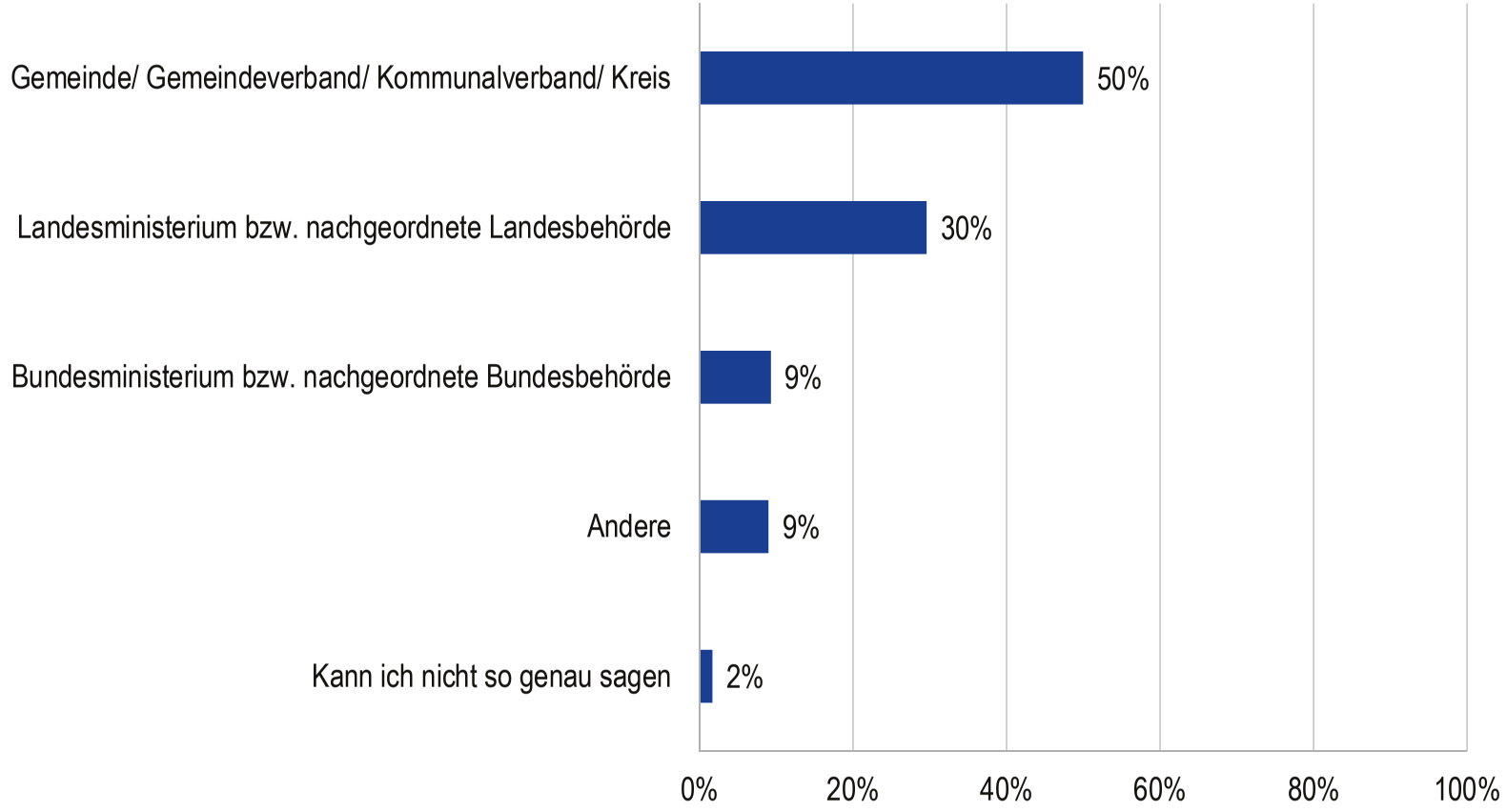
Wenn „mehr öffentliche Unterstützung“: Welche Art der Unterstützung wäre denn dabei aus Ihrer Sicht sinnvoll?

Mehrfachnennung möglich



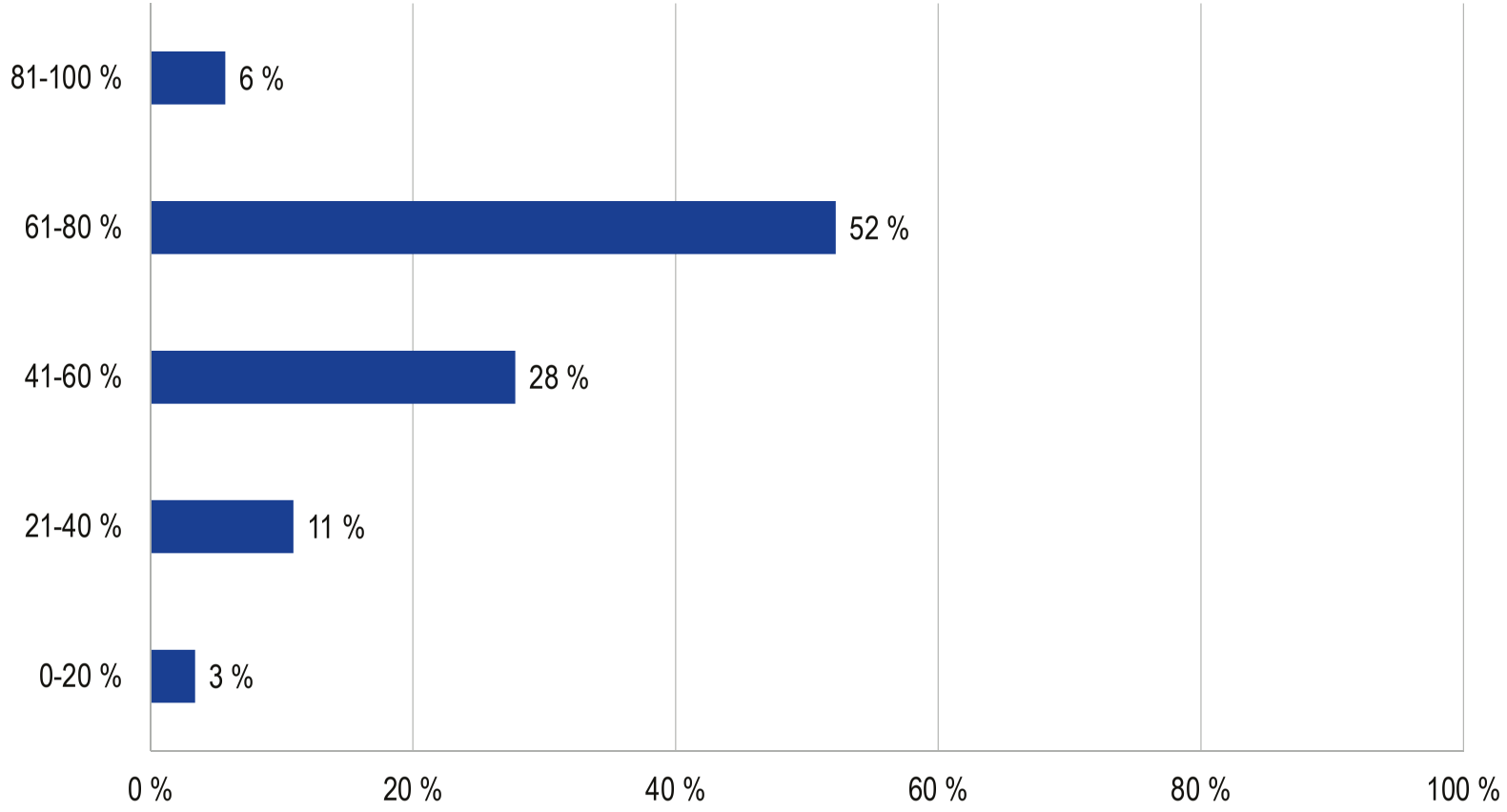
Öffentlicher Dienst Befragung Kienbaum 2018. N=18

Welcher Kategorie lässt sich Ihre Institution am besten zuordnen?



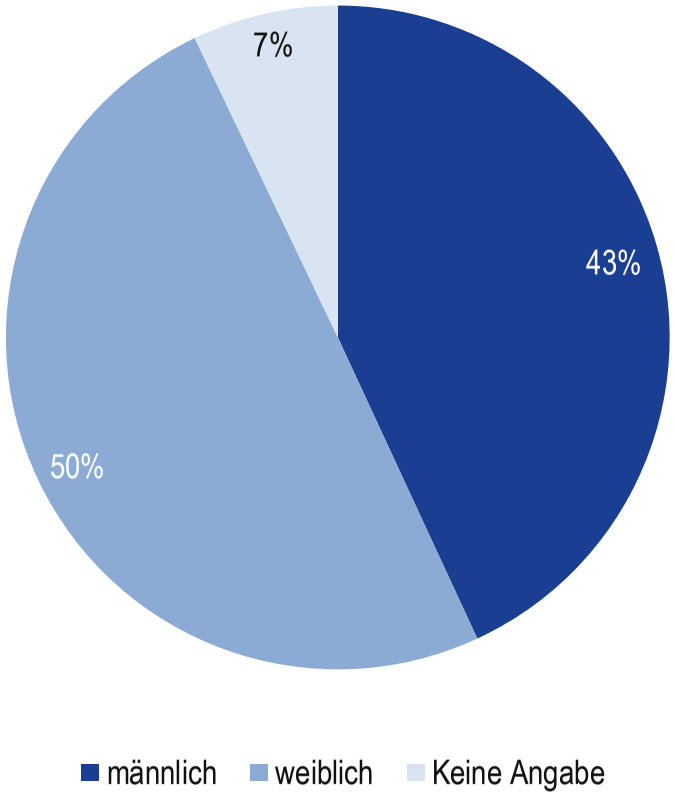
Öffentlicher Dienst Befragung Kienbaum 2018. N=1.014

Frauen ca.:_____ %



Öffentlicher Dienst Befragung Kienbaum 2018. N=1.014

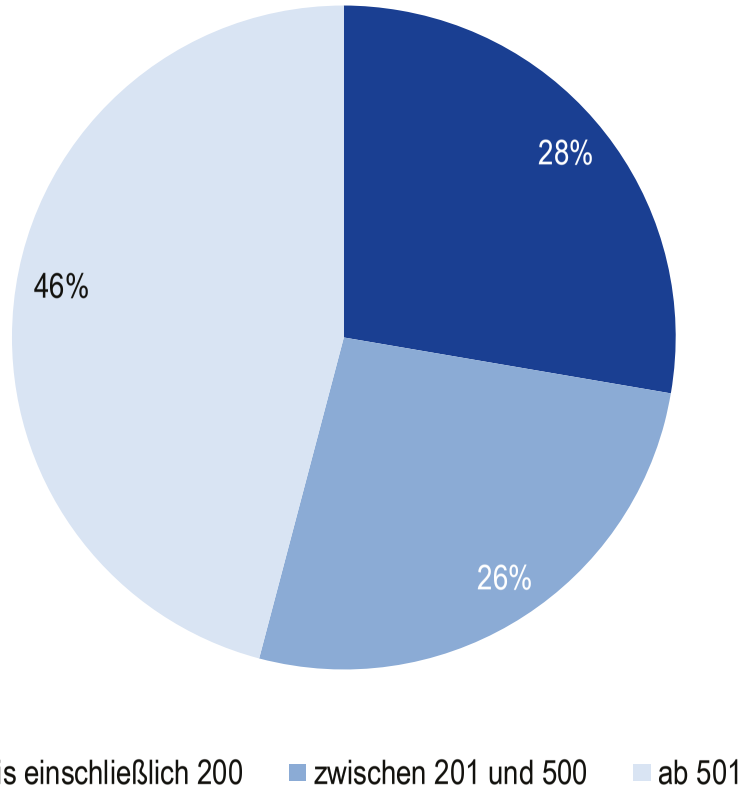
Sind Sie…



Öffentlicher Dienst Befragung Kienbaum 2018. N=1.014

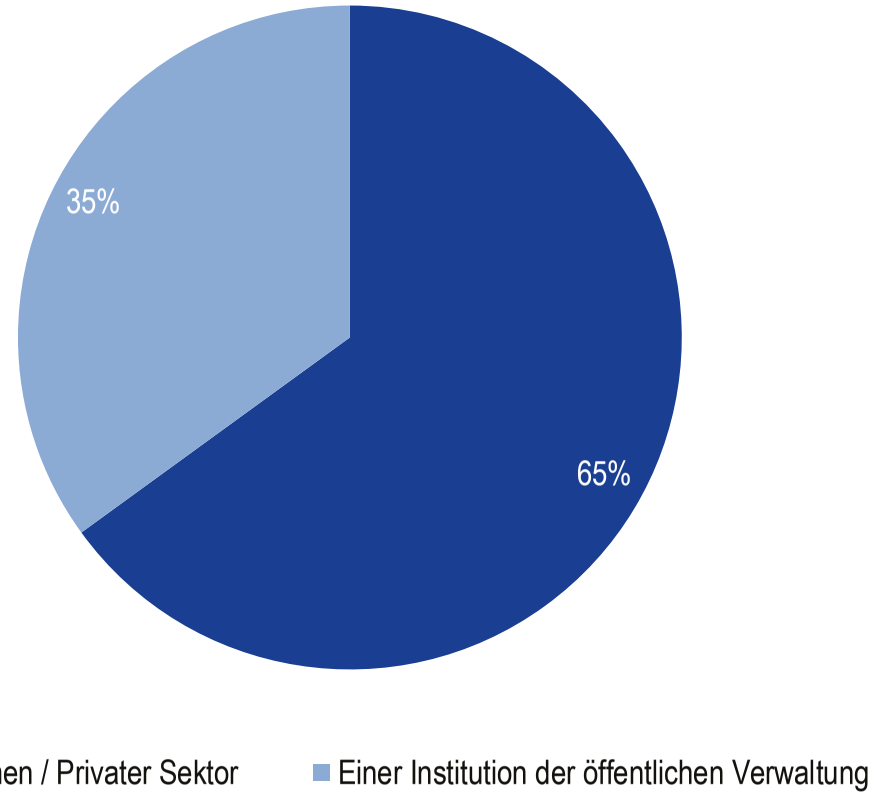
Interessenvertretungen

Wie viele Beschäftigte sind aktuell ungefähr in Ihrem Betrieb / in Ihrer Dienststelle beschäftigt?



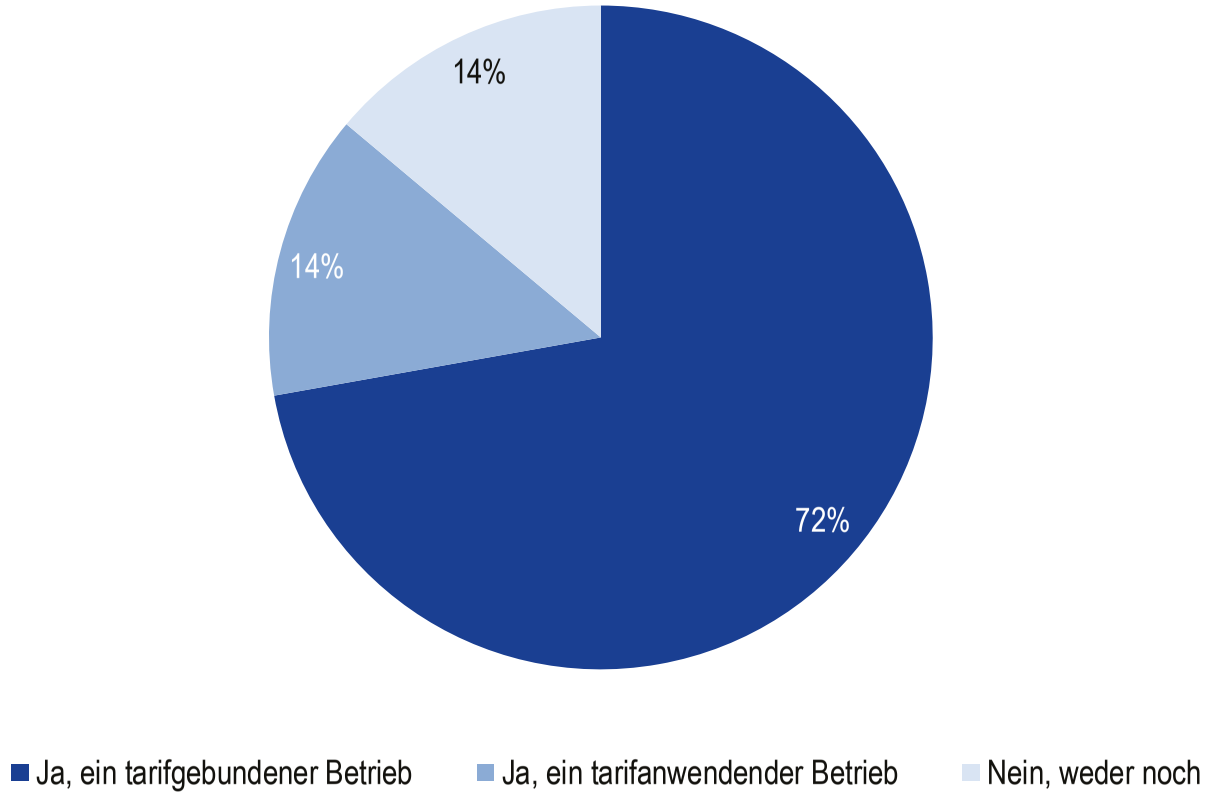
Personalvertretungen Befragung Kienbaum 2018. N=575

In welcher Art von Institution arbeiten Sie?



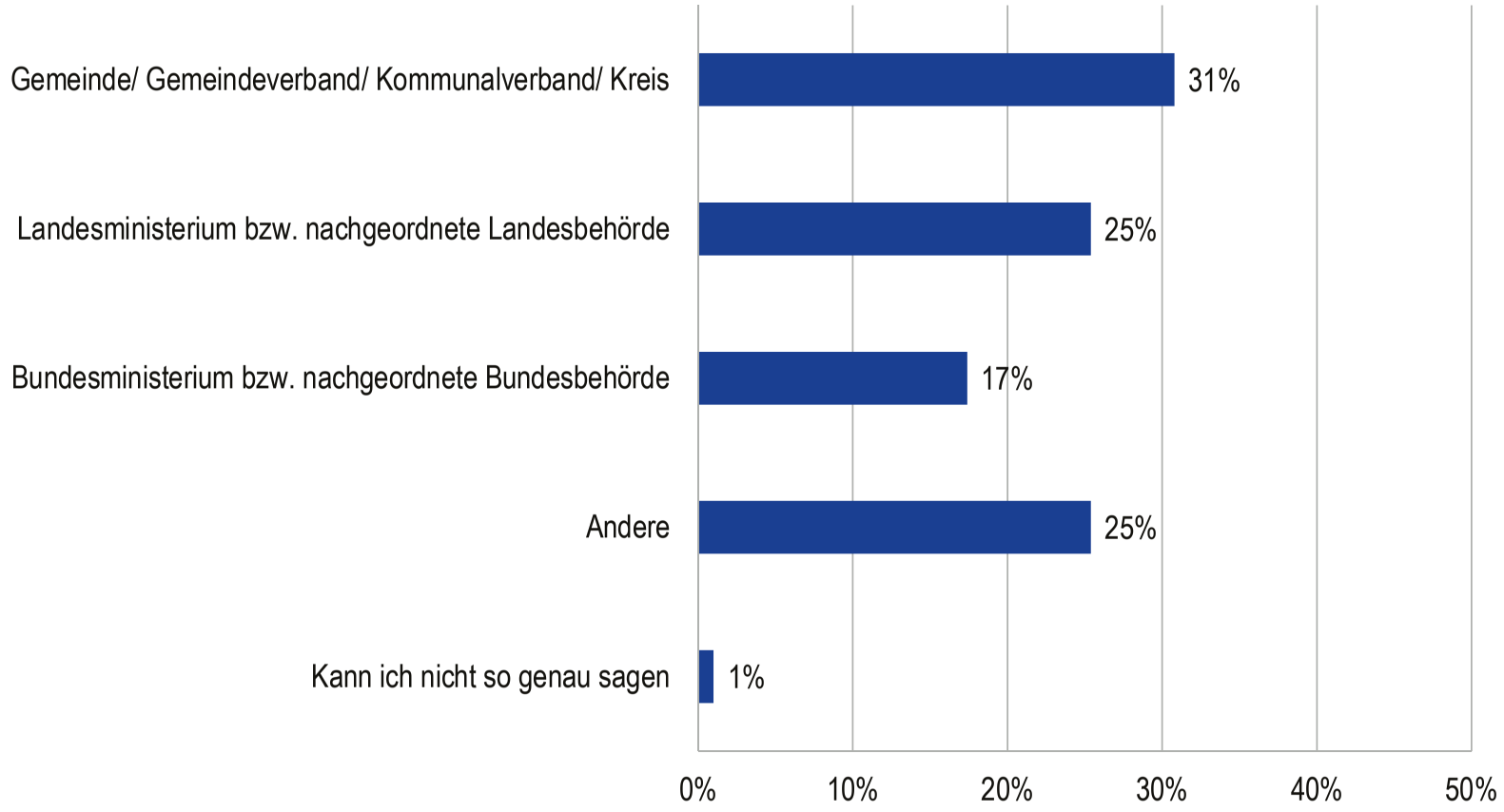
Personalvertretungen Befragung Kienbaum 2018. N=575

Wenn „Unternehmen“: Ist Ihr Betrieb ein tarifgebundener bzw. tarifanwendender Betrieb?



Personalvertretungen Befragung Kienbaum 2018. N=374

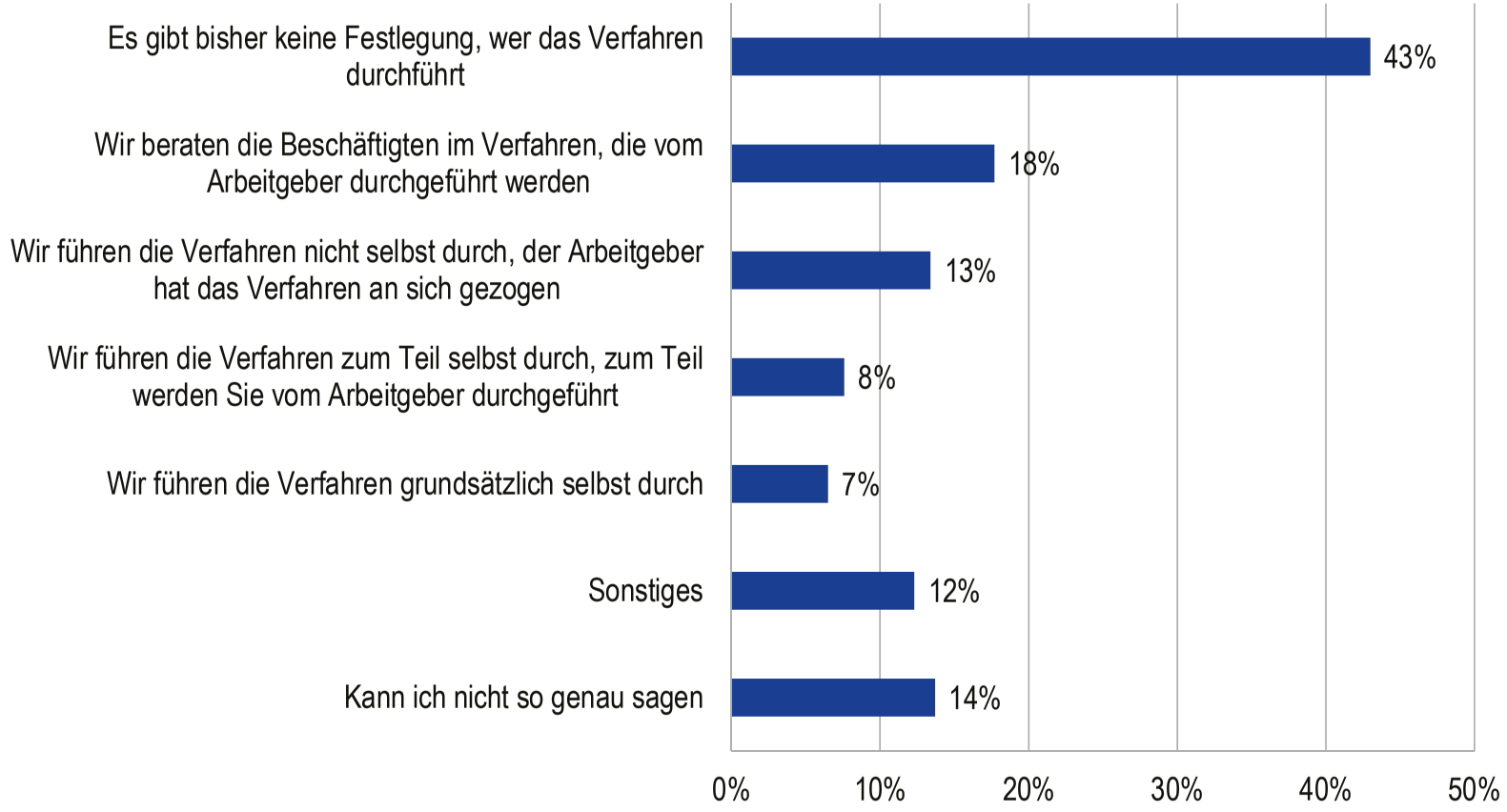
Wenn „Einrichtung der öffentlichen Verwaltung“: Welcher Kategorie lässt sich Ihre Institution am besten zuordnen?



Personalvertretungen Befragung Kienbaum 2018. N=201

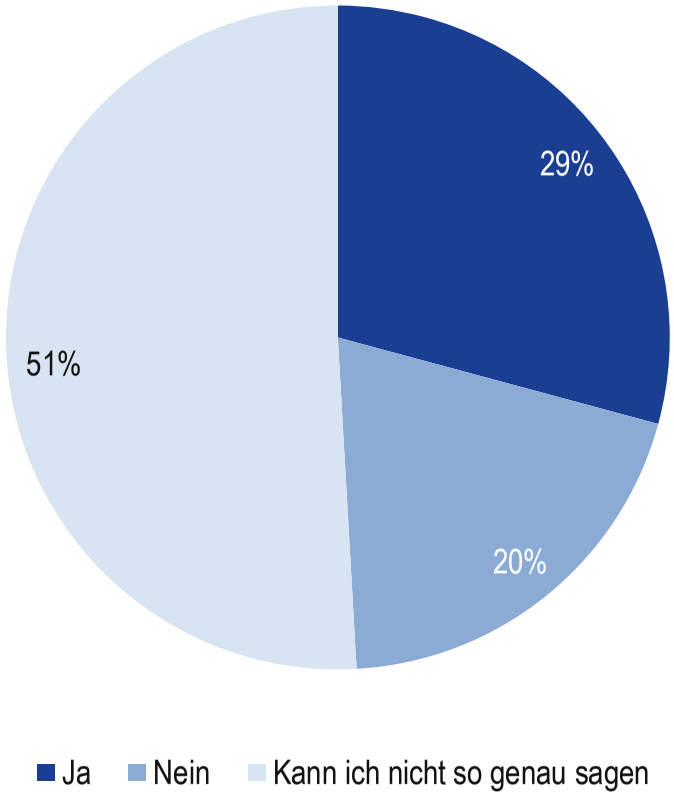
Wenn „zw. 200 & 500 MA“ oder „über 500 MA“ und Instrument bekannt: Welche Rolle nehmen Sie im individuellen Auskunftsverfahren wahr?

Mehrfachnennung möglich



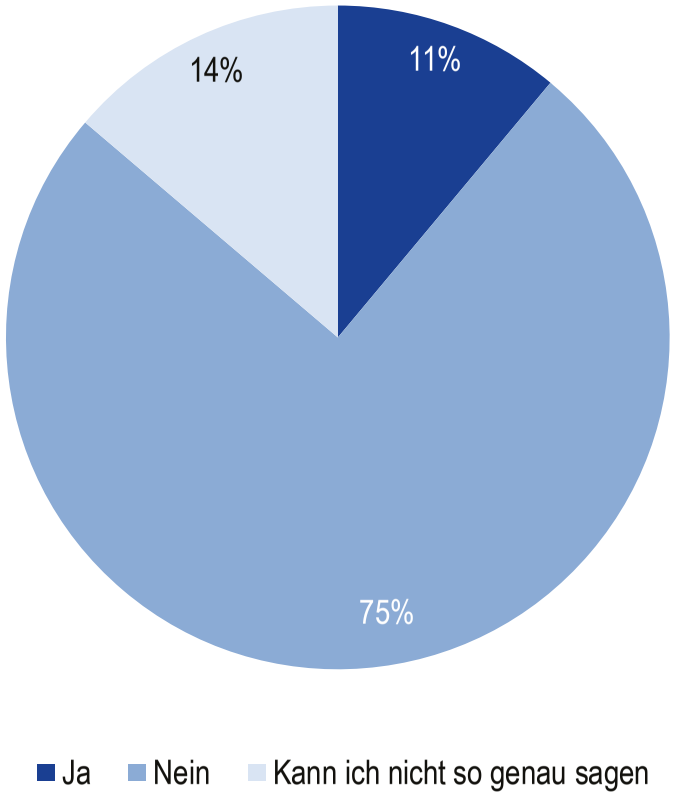
Personalvertretungen Befragung Kienbaum 2018. N=277

Sind Sie mit dieser Aufgabe bzw. Aufgabenteilung im Verfahren zufrieden?



Personalvertretungen Befragung Kienbaum 2018. N=277

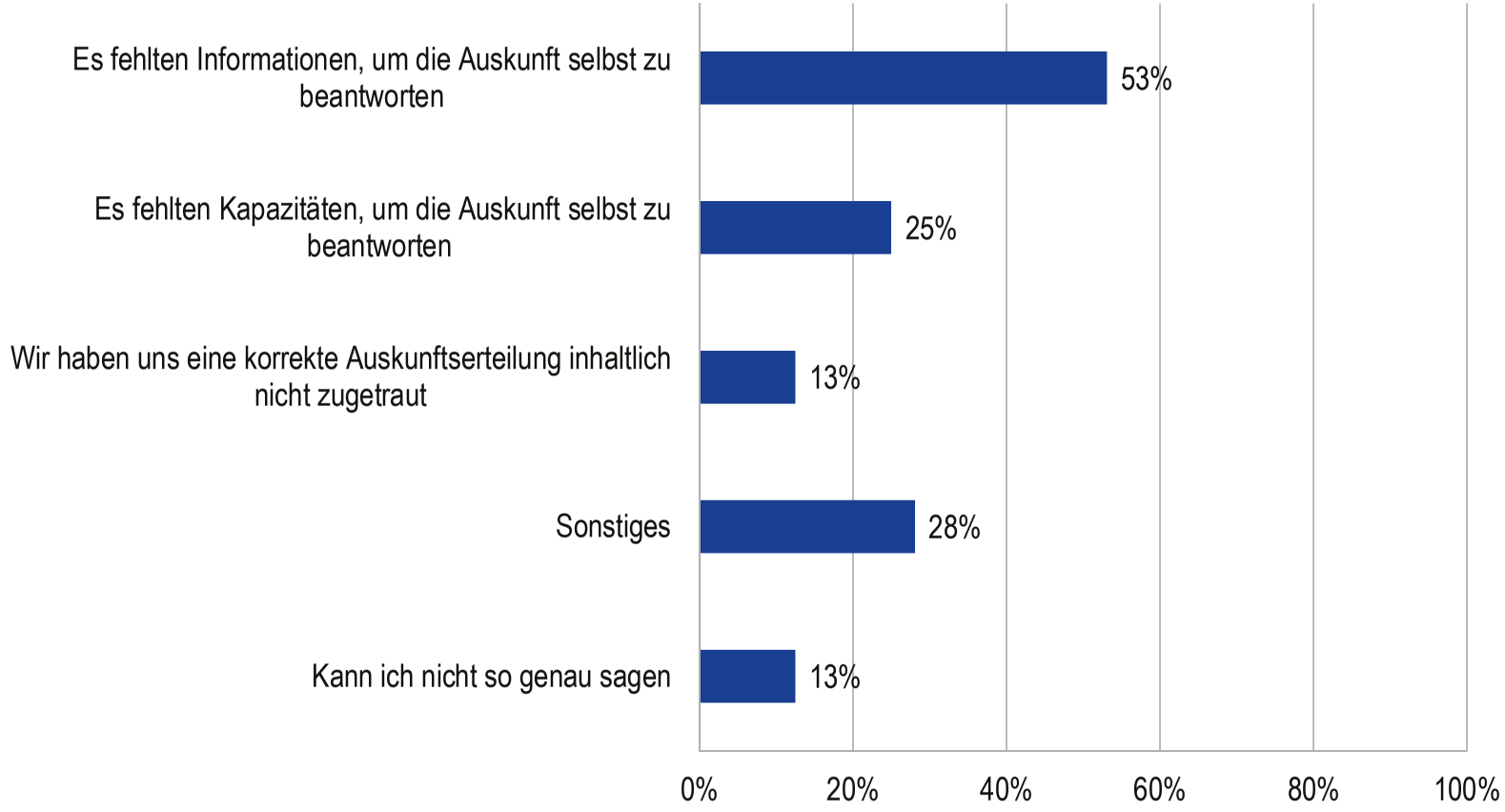
Haben Sie schon einmal vom Arbeitgeber verlangt, die Auskunftsverpflichtung zu übernehmen?



Personalvertretungen Befragung Kienbaum 2018. N=277

Wenn „Ja“: Warum haben Sie dem Arbeitgeber die Zuständigkeit für die Beantwortung der Anfragen übertragen?

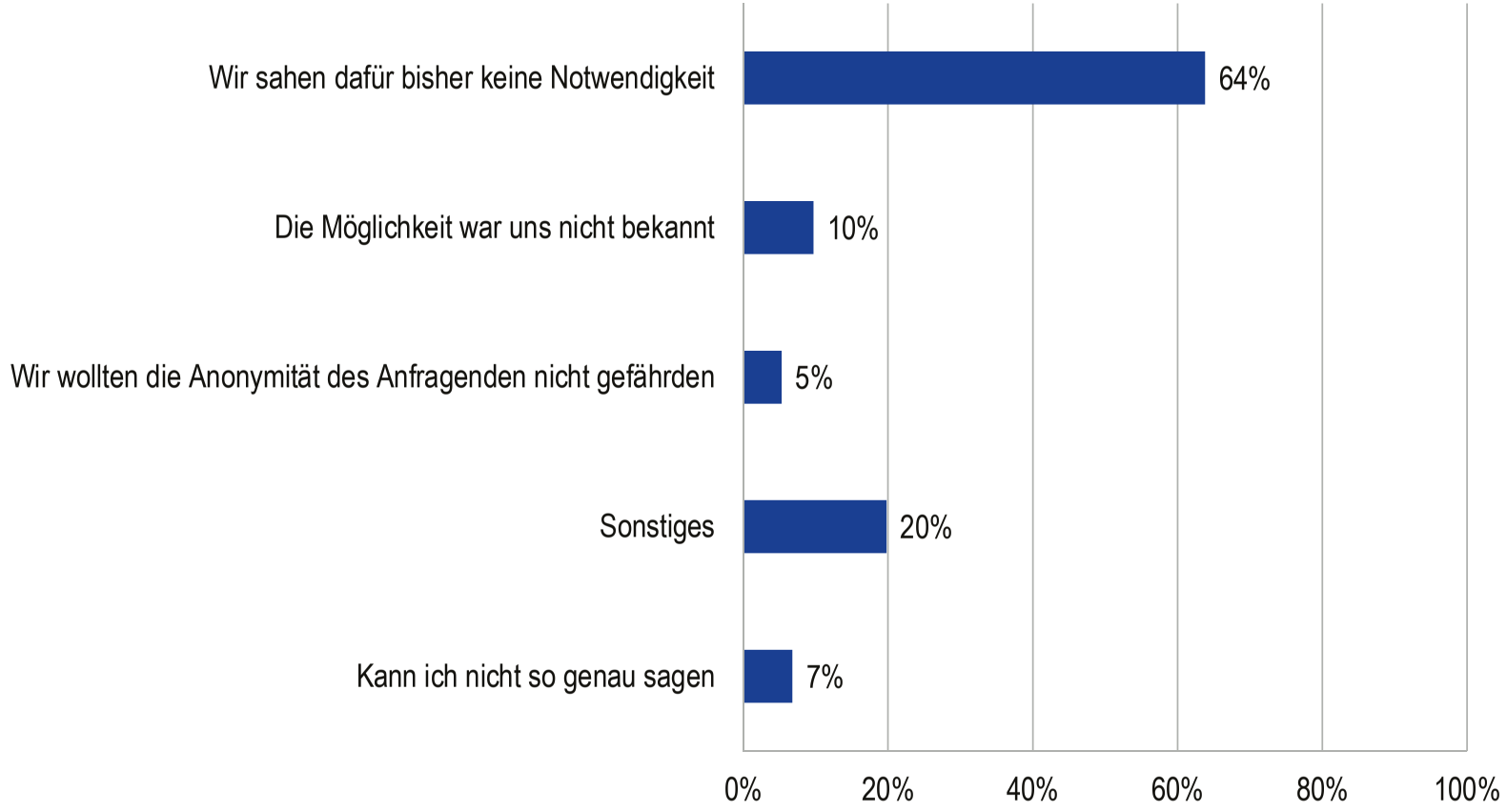
Mehrfachnennung möglich



Personalvertretungen Befragung Kienbaum 2018. N=32

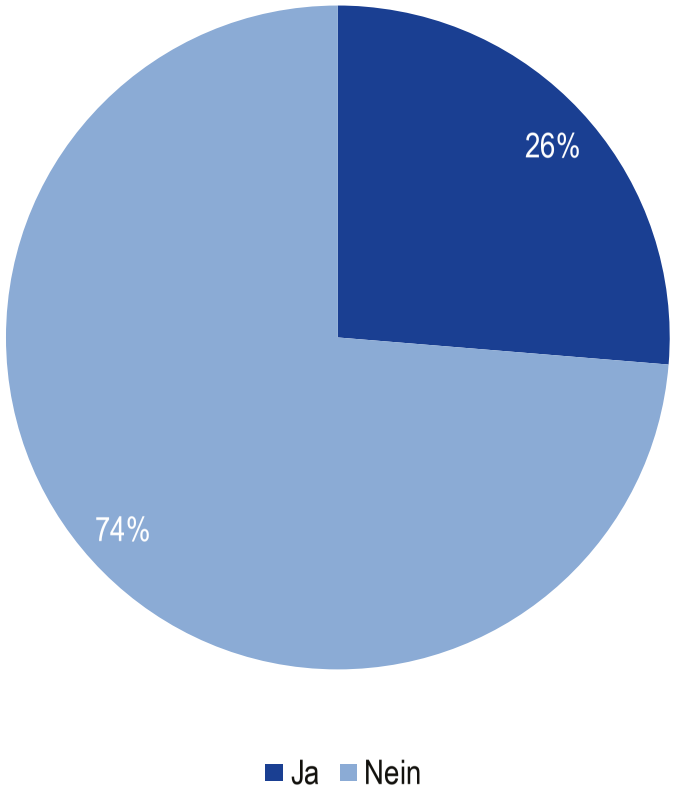
Wenn „Nein“: Warum haben Sie vom Arbeitgeber bisher nicht verlangt, die Auskunftsverpflichtung zu übernehmen?

Mehrfachnennung möglich



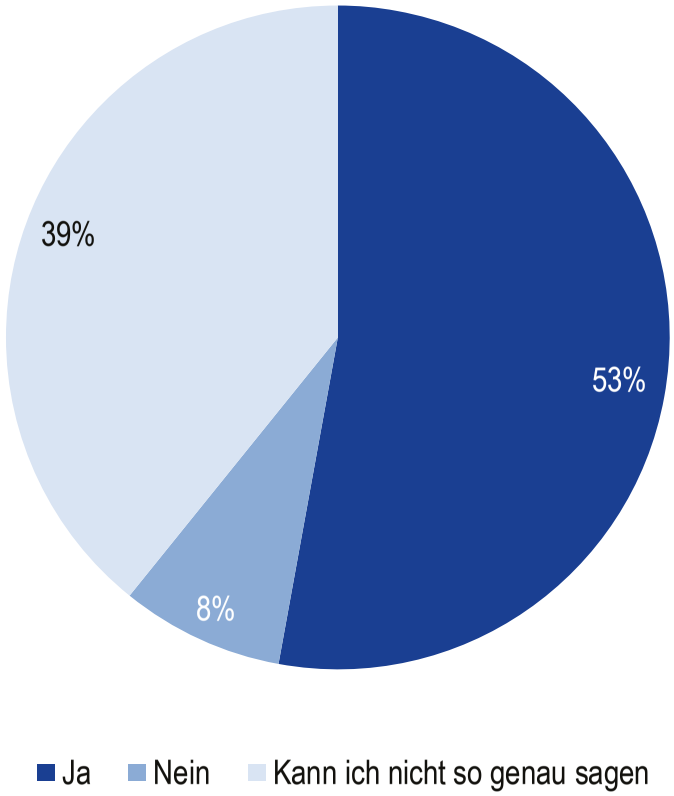
Personalvertretungen Befragung Kienbaum 2018. N=207

Wenn Verfahren grundsätzlich oder zum Teil selbst durchgeführt werden: Wurden bereits Auskunftsanfragen an Sie herangetragen?



Personalvertretungen Befragung Kienbaum 2018. N=38

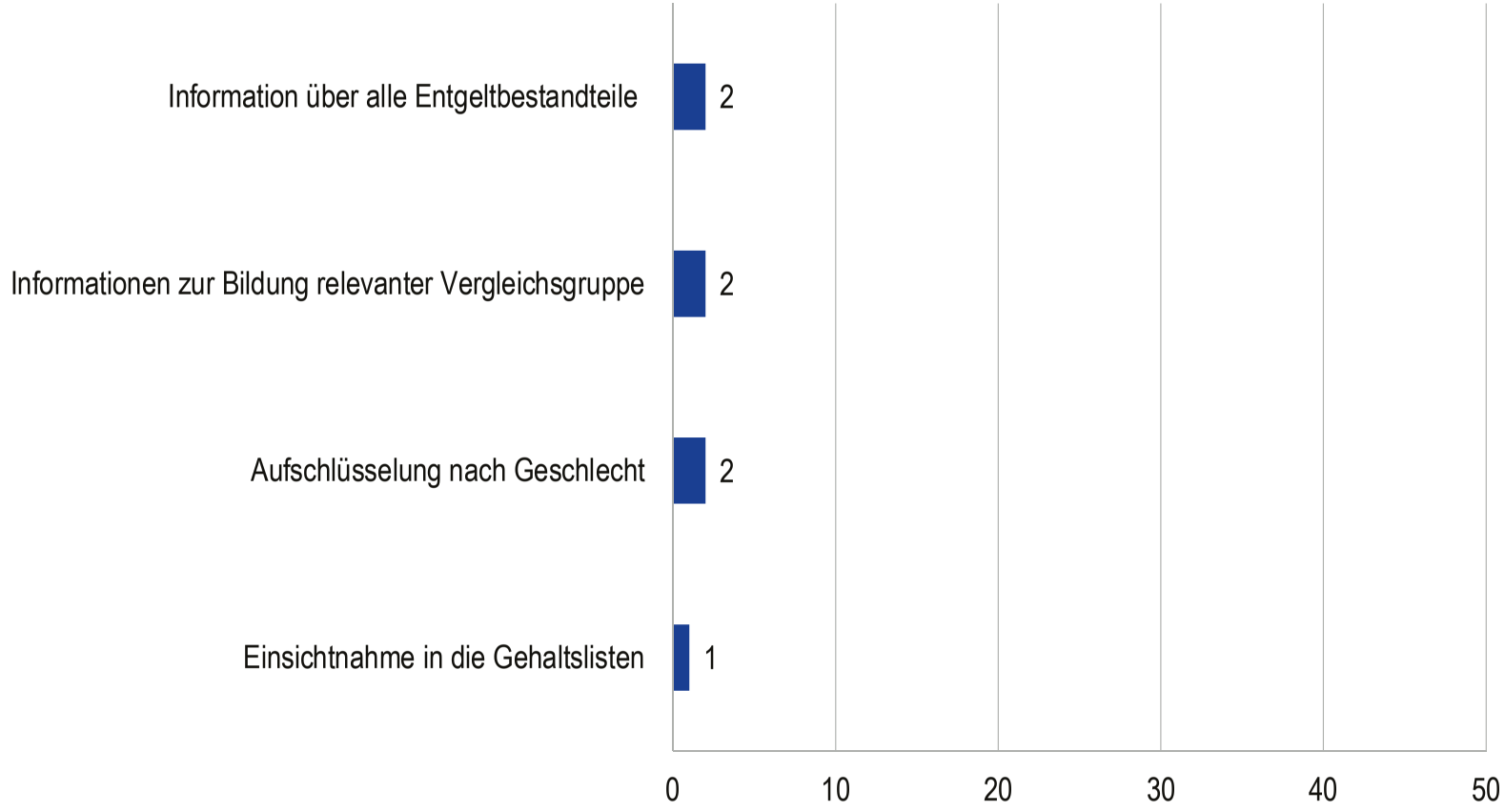
Wurden Ihnen zur Beantwortung der Auskunftsanfragen bislang immer alle notwendigen Informationen vom Arbeitgeber vollständig zur Verfügung gestellt?



Personalvertretungen Befragung Kienbaum 2018. N=38

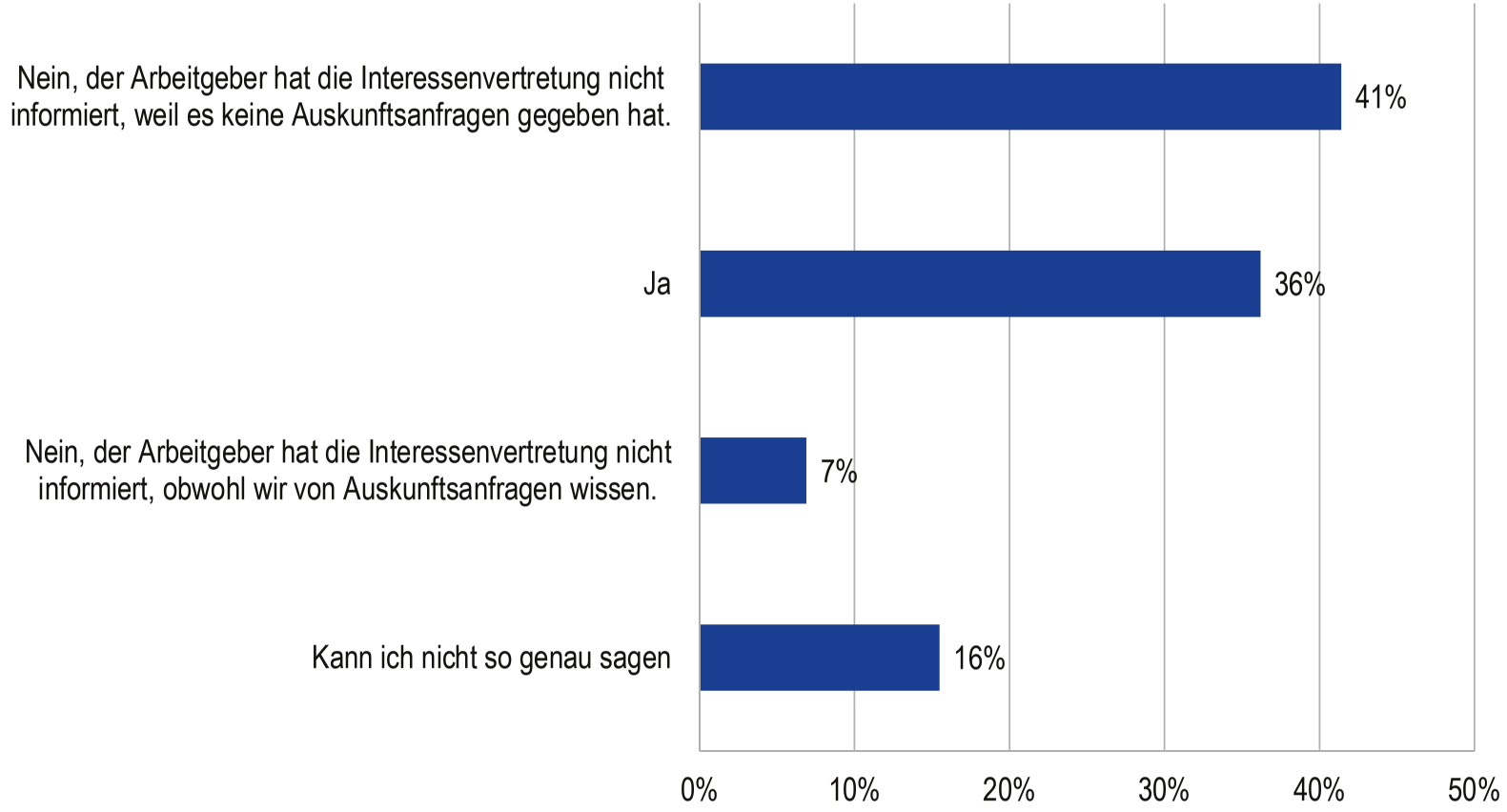
Wenn „Nein“: Welche Informationen und Unterlagen fehlten Ihrer Ansicht nach?

Mehrfachnennung möglich



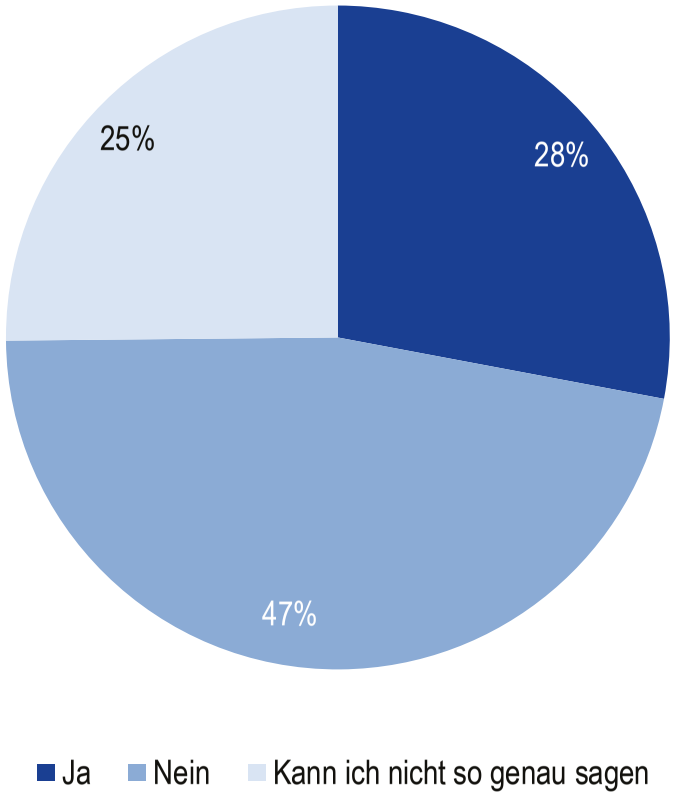
Personalvertretungen Befragung Kienbaum 2018. N=3

Sind Sie über Auskunftsverfahren vom Arbeitgeber informiert worden?



Personalvertretungen Befragung Kienbaum 2018. N=58

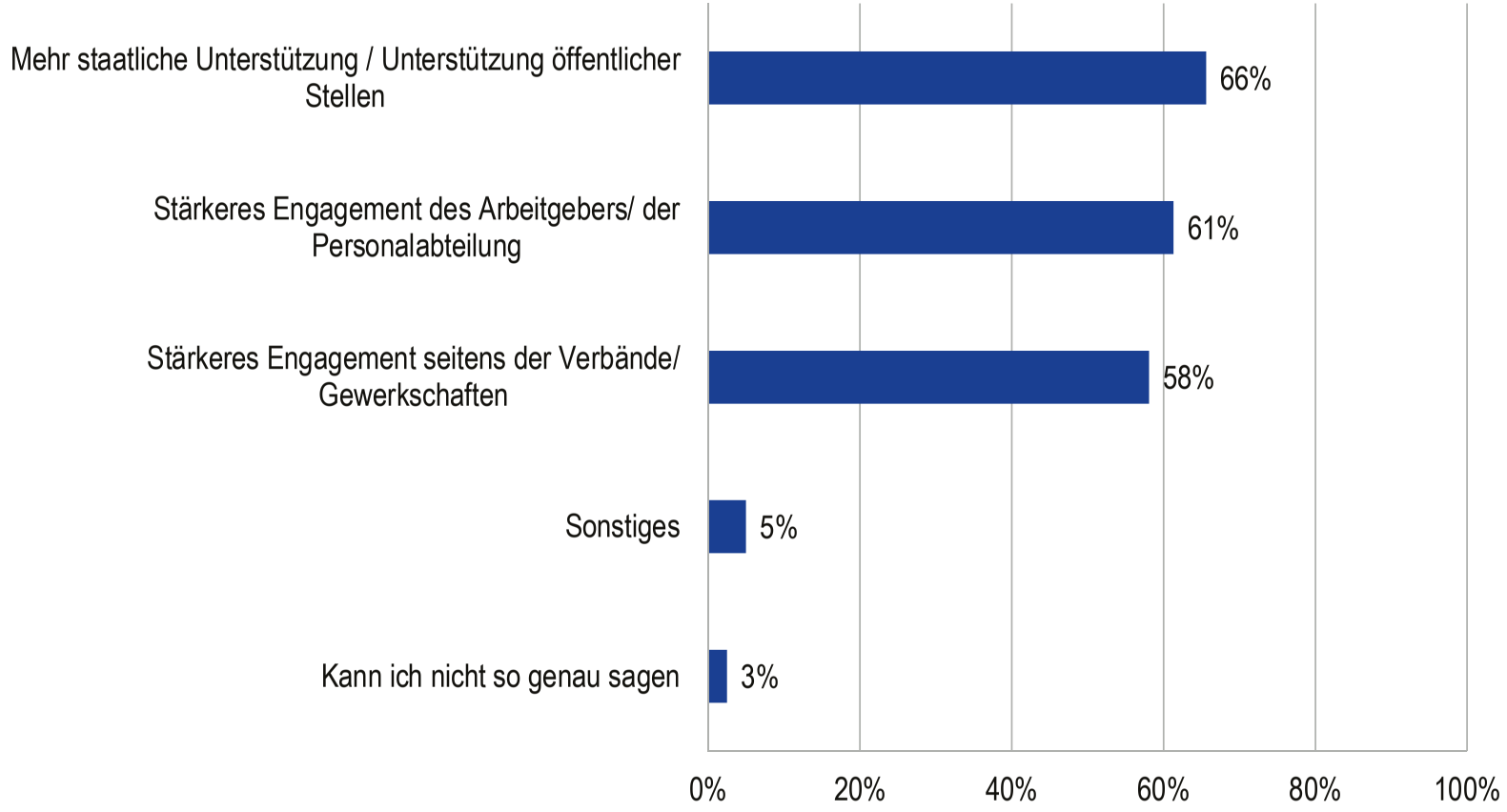
Haben Sie Interesse und Bedarf an externer Unterstützung beim Thema Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen?



Personalvertretungen Befragung Kienbaum 2018. N=575

Wenn „Ja“: Von wem würden Sie sich denn zusätzliche Unterstützungsangebote wünschen?

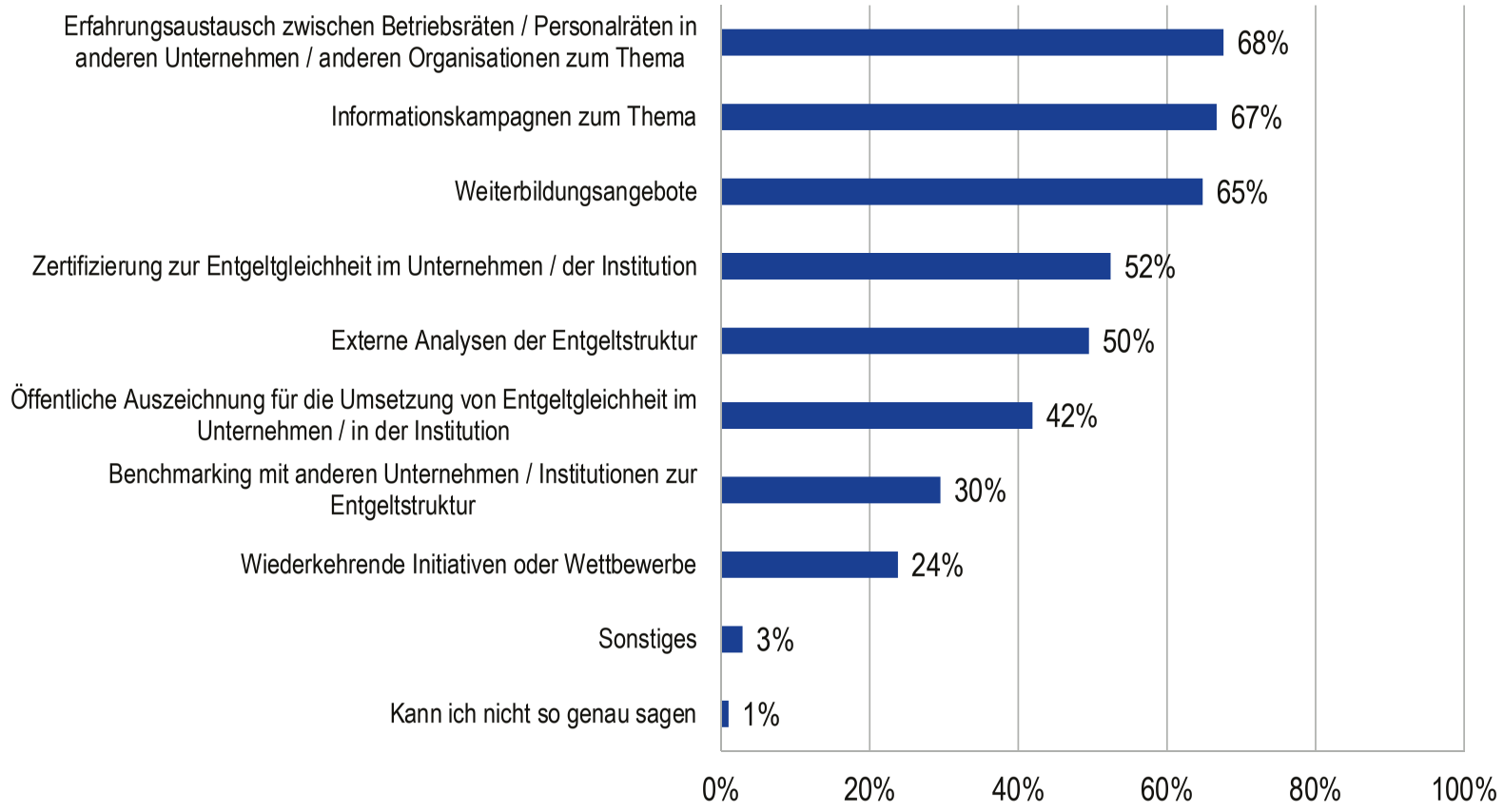
Mehrfachnennung möglich



Personalvertretungen Befragung Kienbaum 2018. N=160

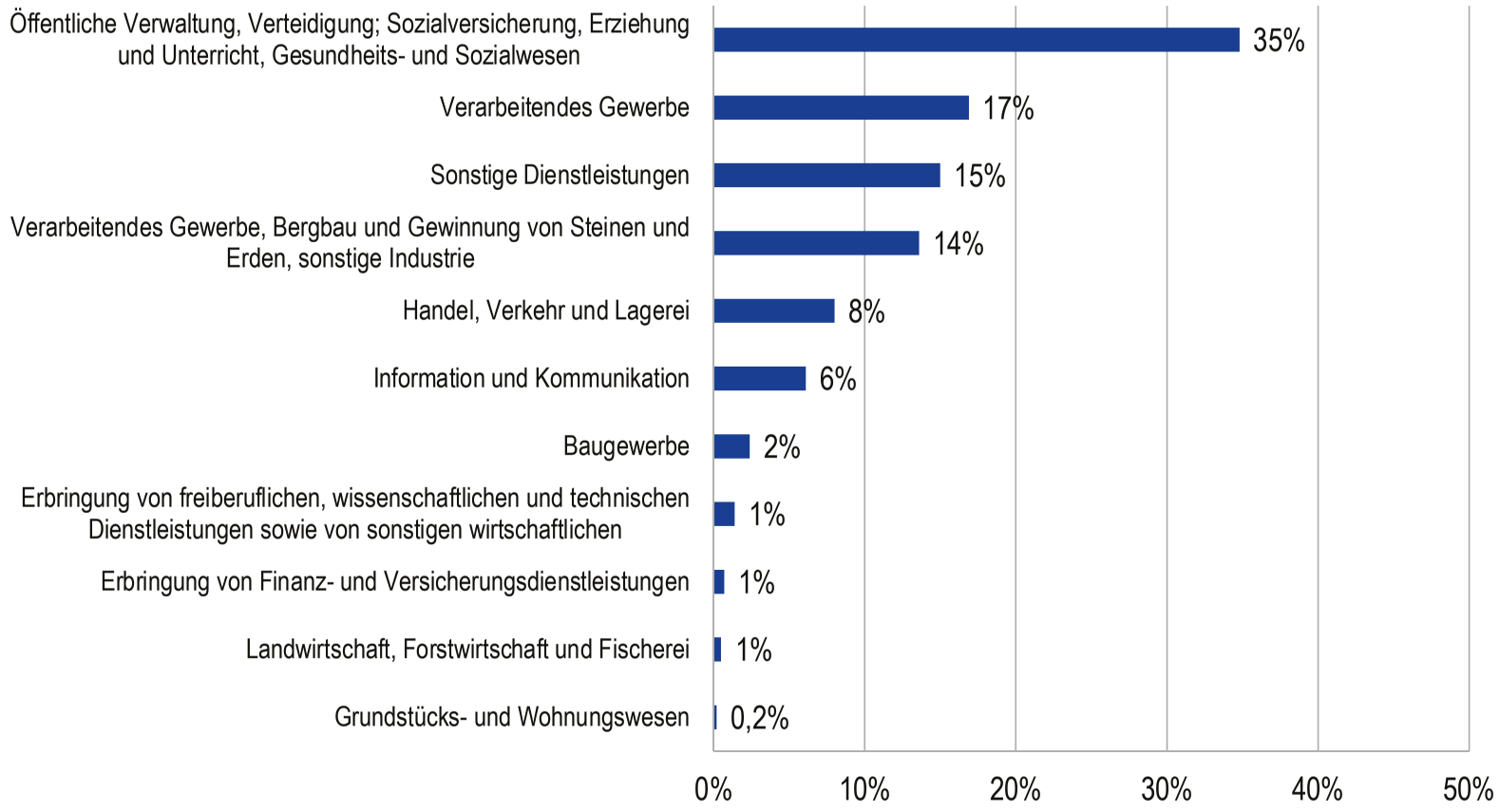
Wenn „mehr staatliche / öffentliche Unterstützung“: Welche Art der Unterstützung wäre denn dabei aus Ihrer Sicht sinnvoll?

Mehrfachnennung möglich



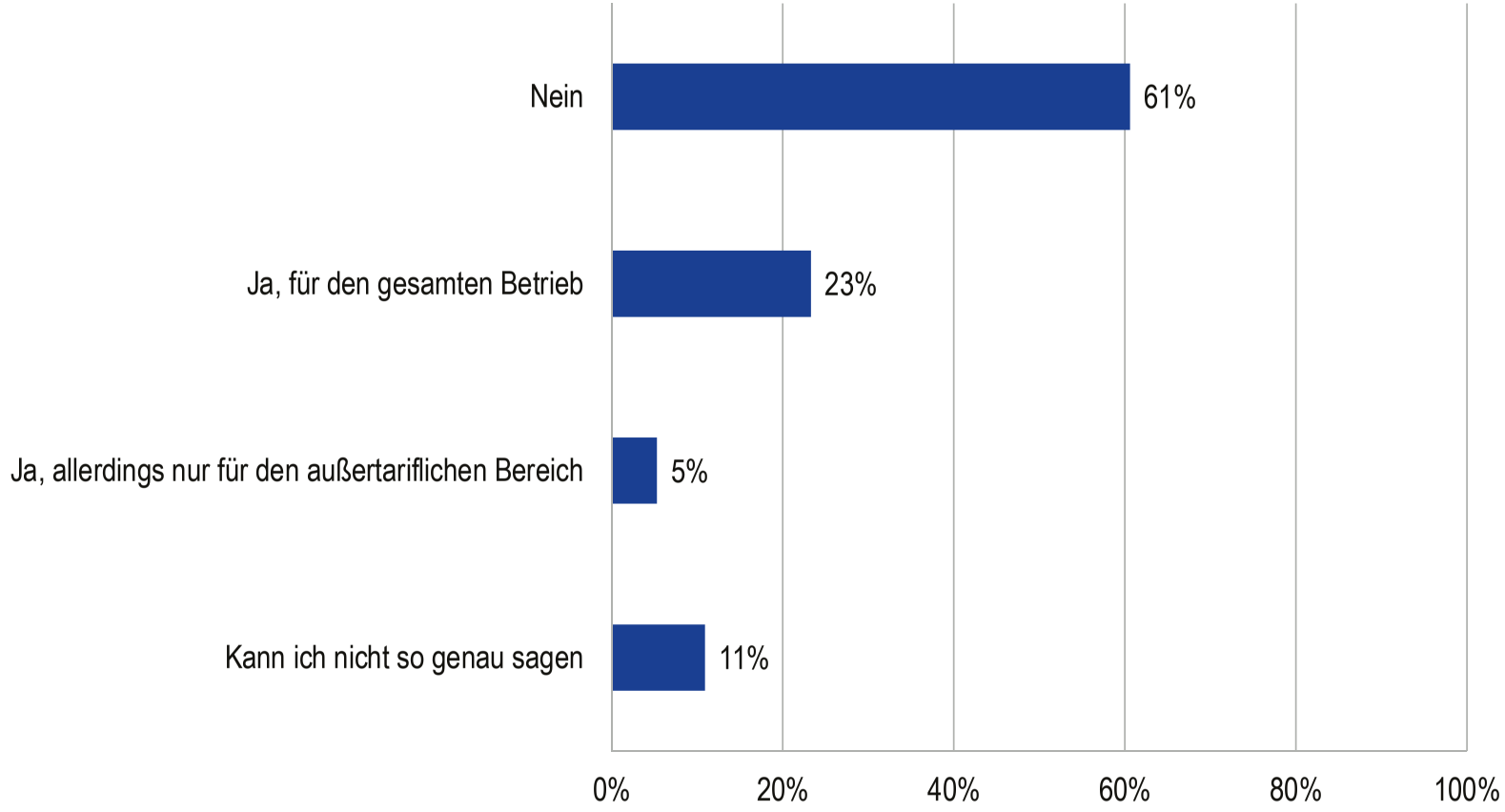
Personalvertretungen Befragung Kienbaum 2018. N=105

In welcher Branche arbeiten Sie?



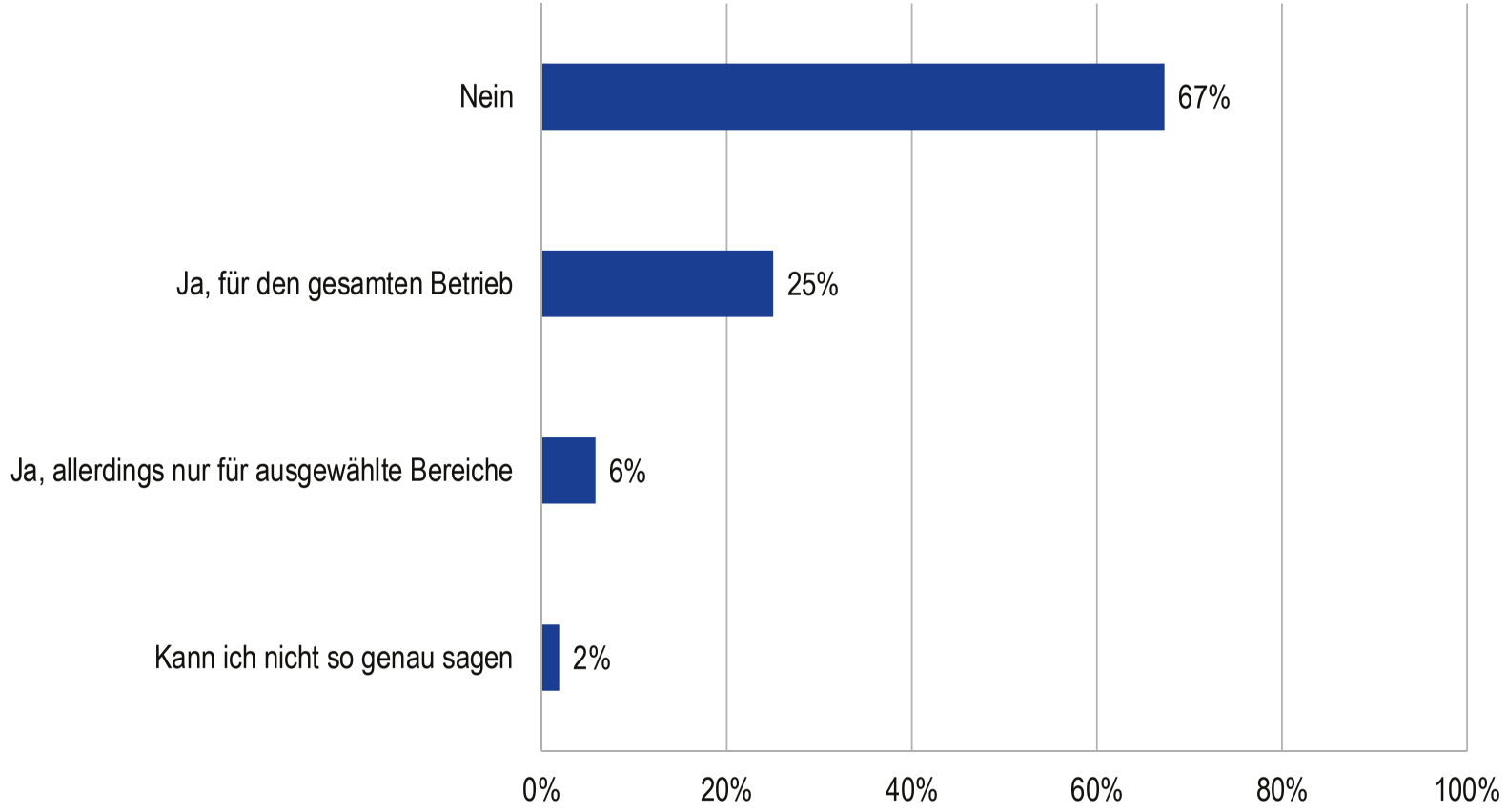
Personalvertretungen Befragung Kienbaum 2018. N=575

Wenn tarifgebunden oder –anwendend: Gibt es in Ihrem Betrieb zusätzlich eine Betriebsvereinbarung bzw. in ihrer Dienststelle eine Dienstvereinbarung über eine Entgeltsystematik?



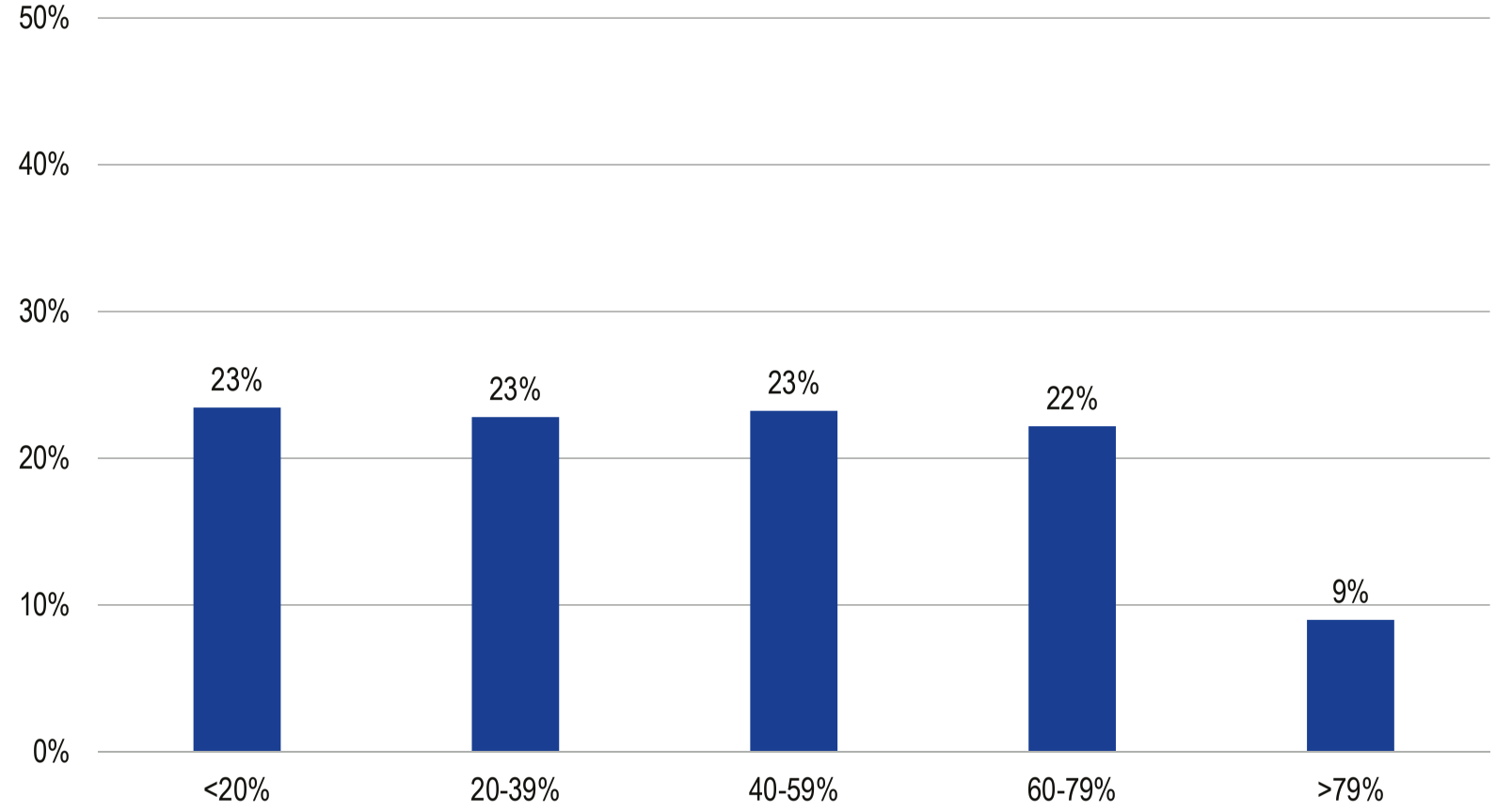
Personalvertretungen Befragung Kienbaum 2018. N=322

Wenn nicht tarifgebunden oder –anwendend: Gibt es in Ihrem Betrieb eine Betriebsvereinbarung über eine Entgeltsystematik?



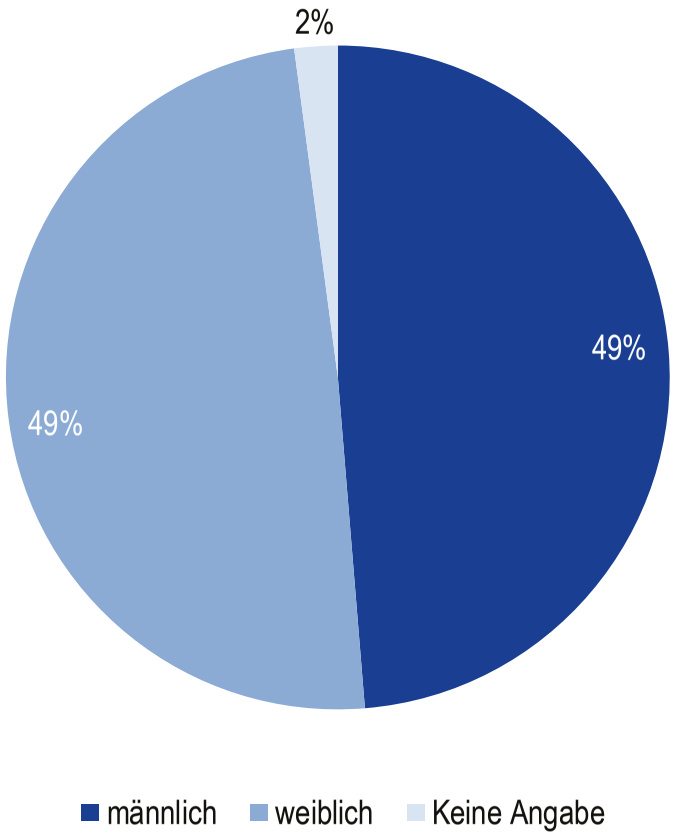
Personalvertretungen Befragung Kienbaum 2018. N=52

Wenn „Frauen ca.“: Wie hoch ist in Ihrem Betrieb / in Ihrer Dienststelle in etwa der Anteil von weiblichen Mitarbeiterinnen?



Personalvertretungen Befragung Kienbaum 2018. N=469

Sind Sie…



Personalvertretungen Befragung Kienbaum 2018. N=575

Gibt es sonst noch etwas, das Sie uns mit auf den Weg geben möchten?

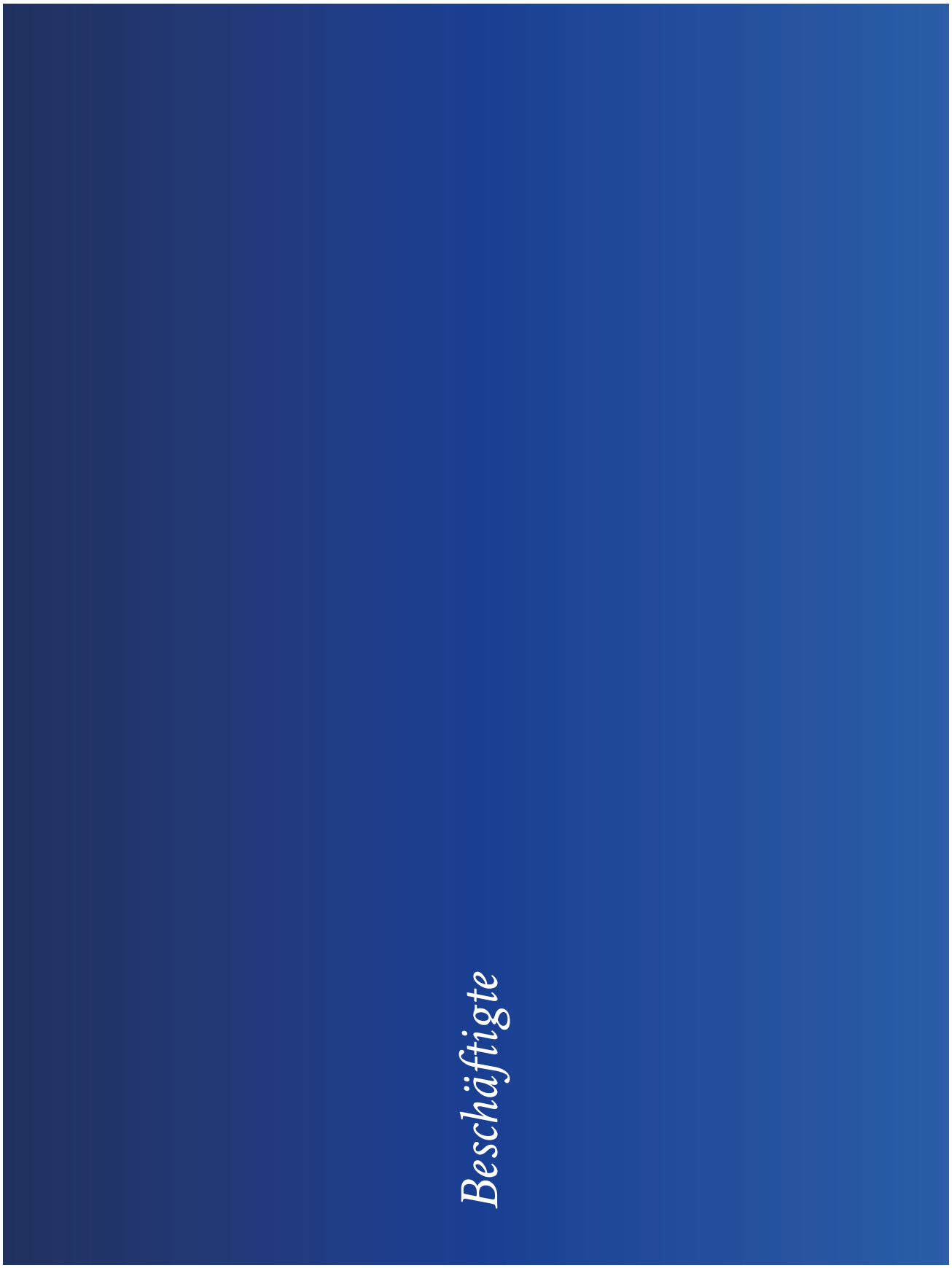
- *„Es muss eine Beweislastumkehr verankert werden, sodass der Arbeitgeber beweisen muss, weshalb jemand mit welchem Medianwert mit anderen verglichen wird. Es muss die rechtliche Umsetzungsmöglichkeit geschaffen werden. Einklagbarkeit der Vergütung für die betroffene Person sowie für Betriebs- und Personalräte“*

- *„Dieses Gesetz ist eher für Betriebe in denen es keinen oder einen schlechten BR gibt. Solche Themen werden bei uns mit dem Tarifvertrag sehr gut abgehandelt.“*

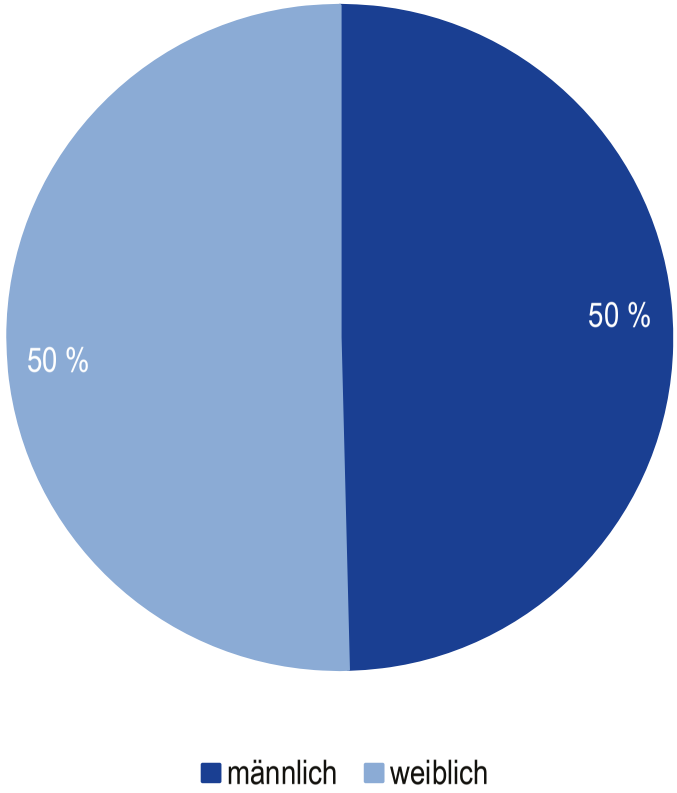
- *„Äußerst schwer ist die Bedingung, es müssen 6 anders geschlechtliche in gleicher Position arbeiten (in der gleichen Abteilung) einzuhalten. Es gibt auch benachteiligte Männer innerhalb des reinen Männer-Kollegiums und sowieso benachteiligte Frauen, wo dann aber nicht 6 sondern womöglich nur 1 / 2 Männer in gleicher Position arbeiten. Es gibt ja große & kleine Abteilungen. Nur weil eine Abteilung klein ist, bedeutet dies nicht gleich Gerechten Entlohnung!“*

- *„Mir ist gar nicht klar, wie ich als BR-Mitglied mit dem AG ein Verfahren zur Gleichstellung bzgl. Entgelt einleiten oder durchsetzen kann. Warum die Beschäftigtengrenze von 500? Die Problematik stellt sich in allen Betriebsgrößen dar. Ohne Handlungsvollmacht und schmerzenden Sanktionen werden AGs dies nicht freiwillig prüfen. Bei Unternehmen ohne BR, wer kontrolliert das? Ein BR ist heute in größeren Betrieben nicht mehr selbstverständlich“*

Personalvertretungen Befragung Kienbaum 2018. N=575

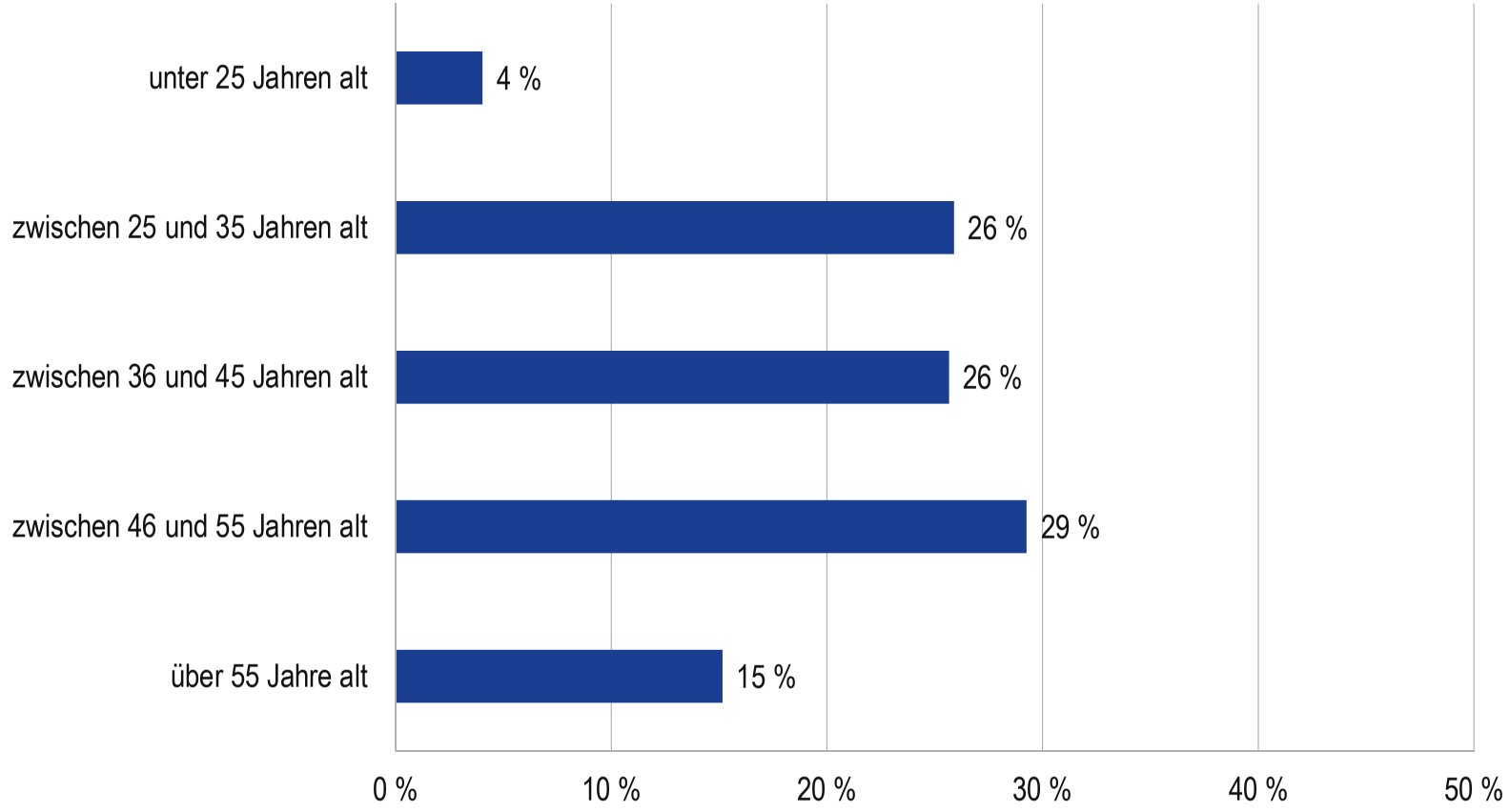

Beschäftigte

Geschlecht



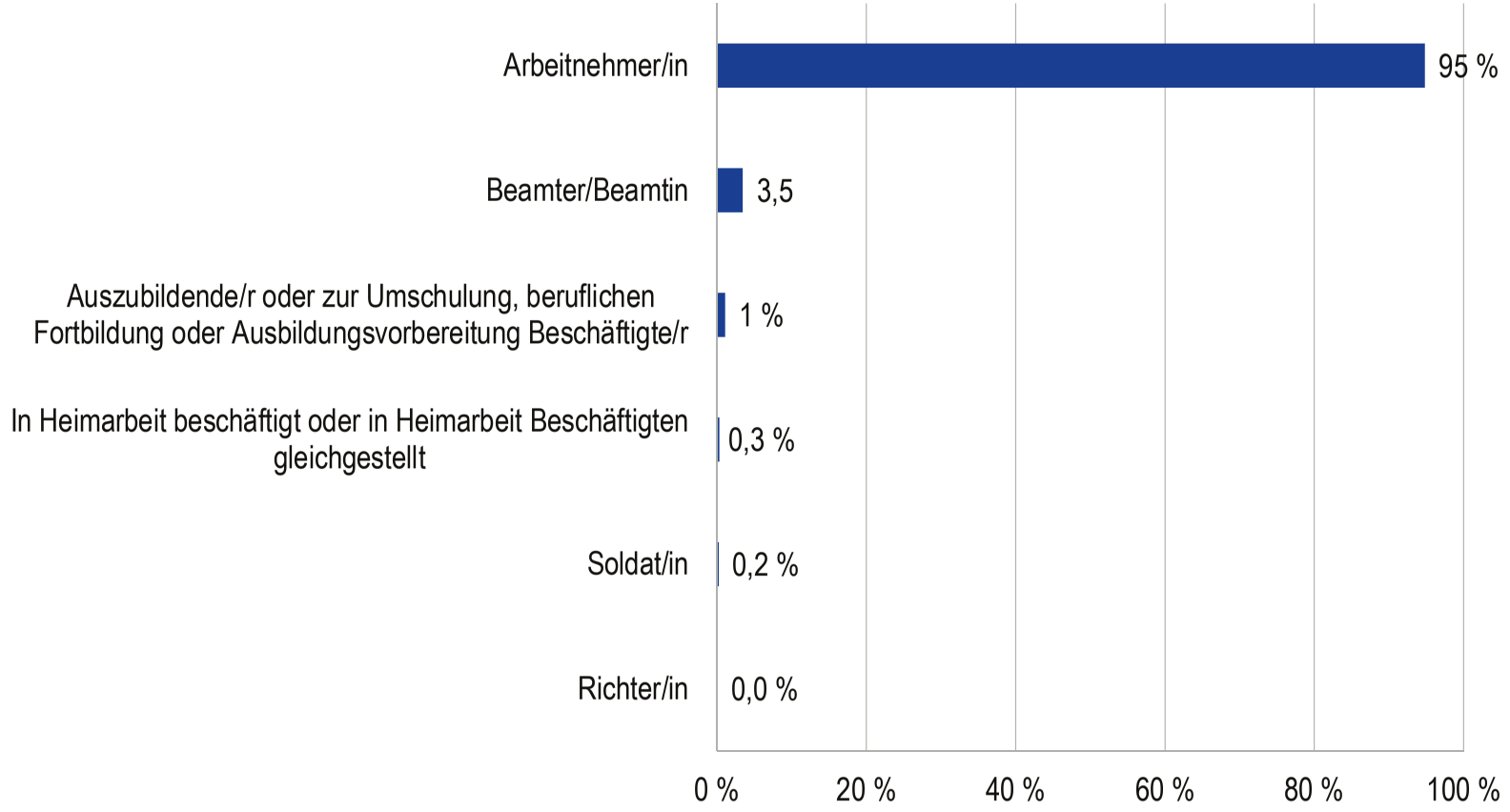
Beschäftigtenbefragung Kienbaum 2018. N=2.085

Alter: Sie sind ..



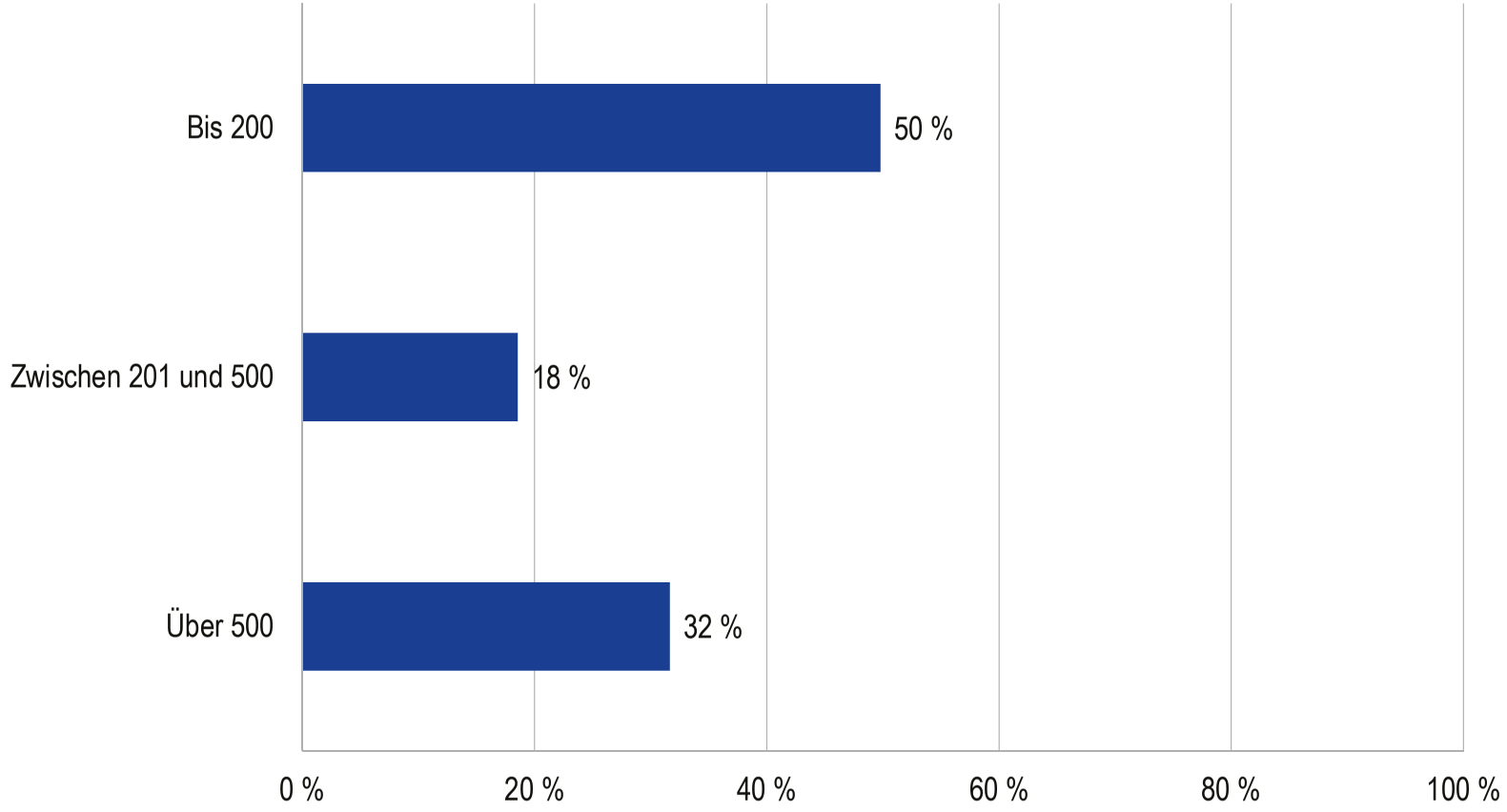
Beschäftigtenbefragung Kienbaum 2018. N=2.085

Welcher der folgenden Gruppen würden Sie sich zuordnen?



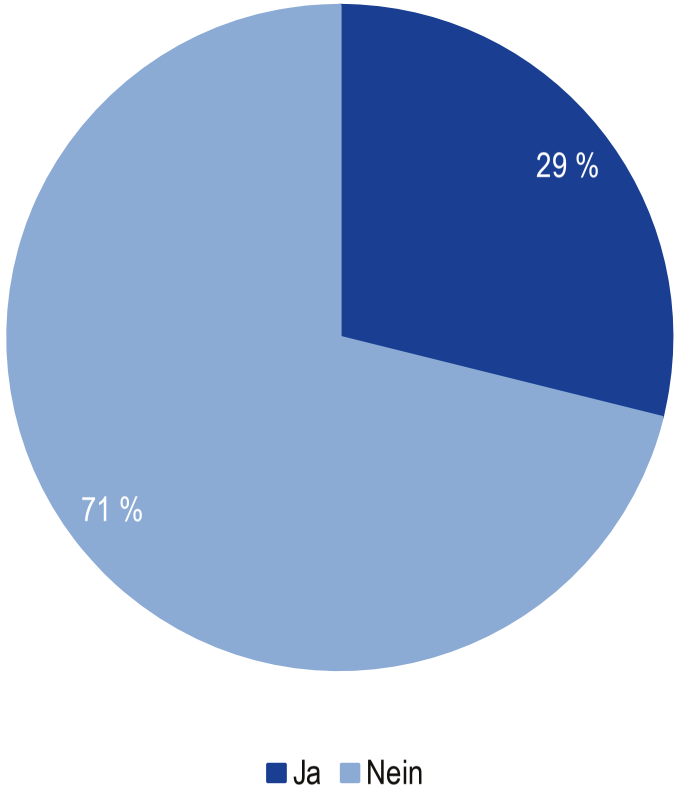
Beschäftigtenbefragung Kienbaum 2018. N=2.085

Wie viele Beschäftigte sind aktuell ungefähr in Ihrem Betrieb / in Ihrem Unternehmen / Ihrer Behörde beschäftigt?



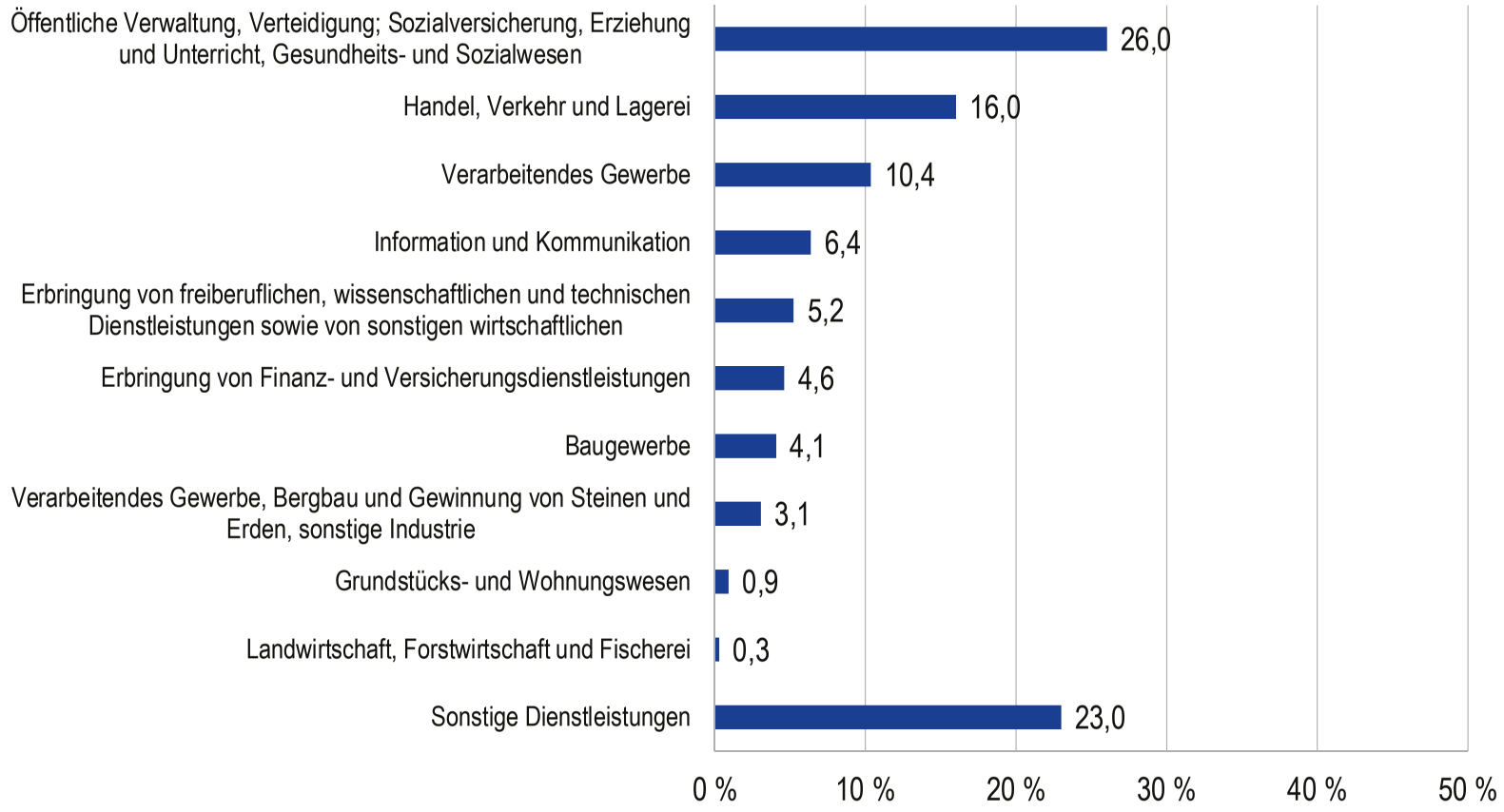
Beschäftigtenbefragung Kienbaum 2018. N=2.085

Sind Sie in Ihrer beruflichen Tätigkeit in einer Leitungsfunktion tätig?



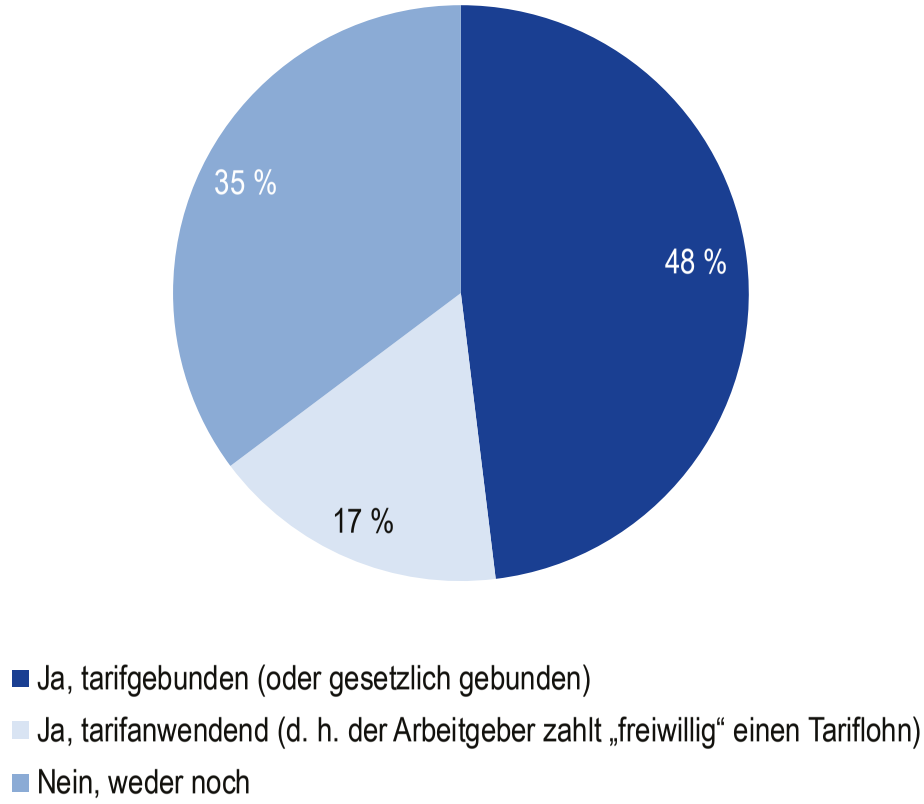
Beschäftigtenbefragung Kienbaum 2018. N=2.085

In welcher Branche arbeiten Sie?



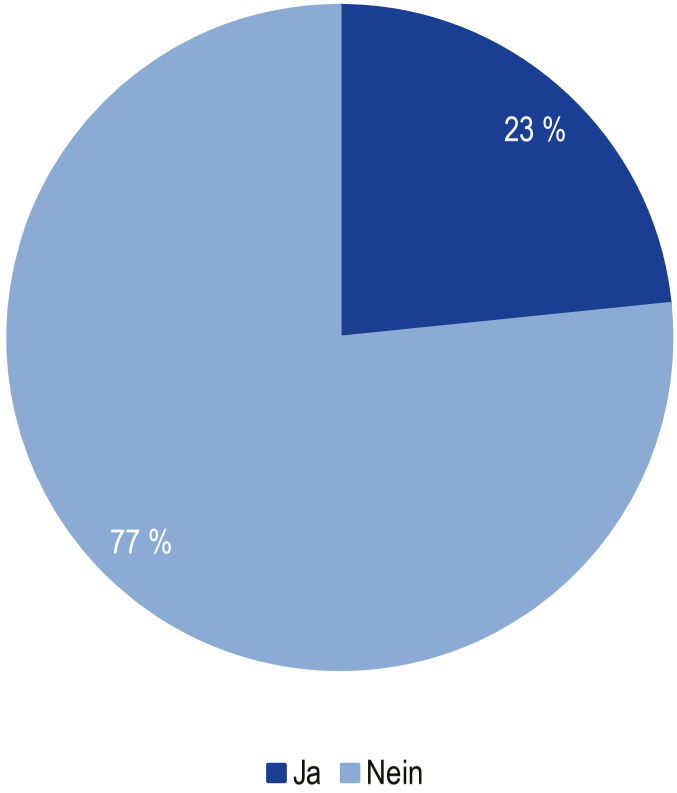
Beschäftigtenbefragung Kienbaum 2018. N=2.085

Ist Ihr Arbeitgeber tarifgebunden (oder gesetzlich gebunden) oder wendet Tarif an?



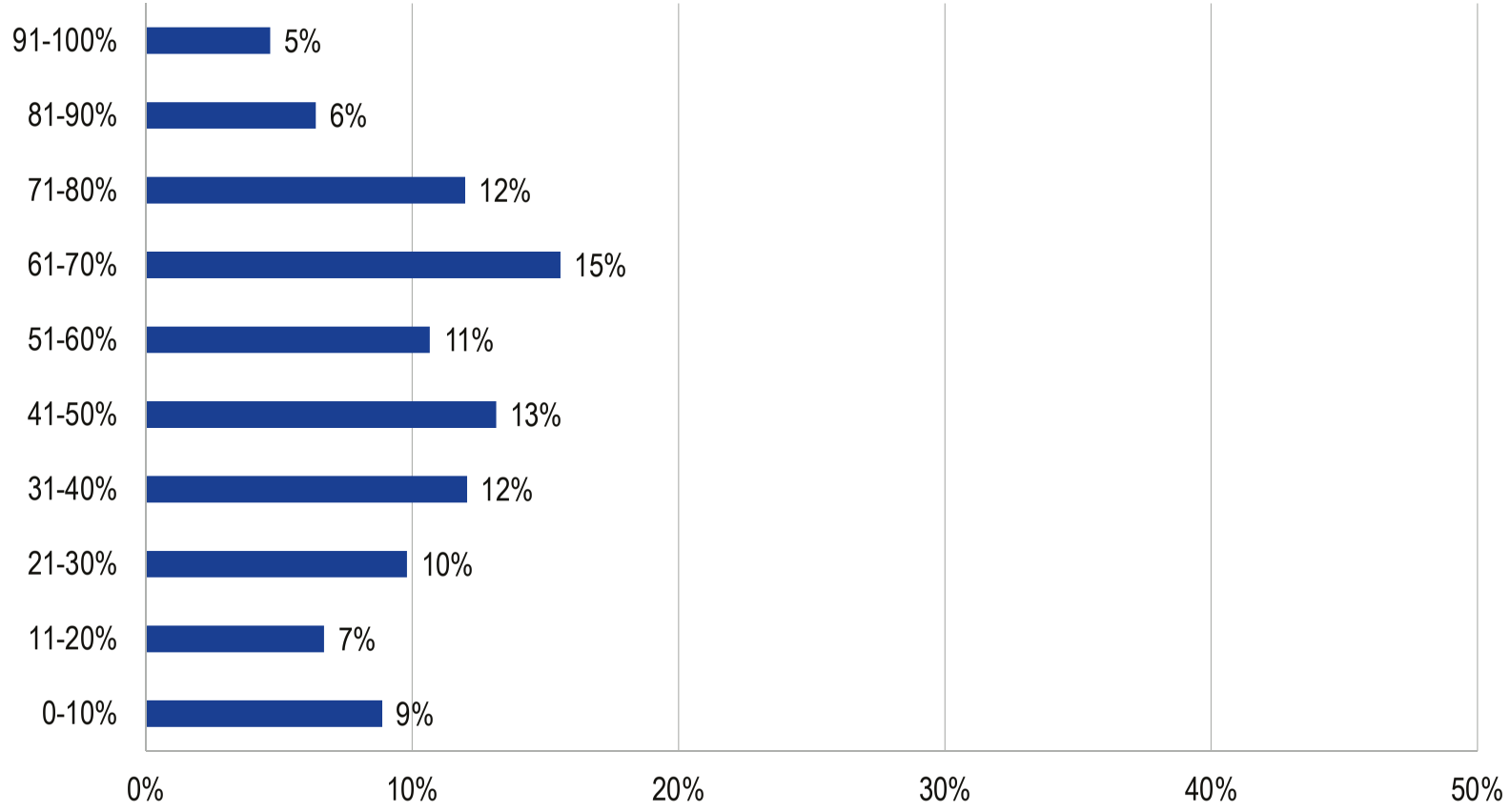
Beschäftigtenbefragung Kienbaum 2018. N=1.964

Wenn tarifgebunden, tarifanwendend: Werden Sie persönlich außertariflich bezahlt?



Beschäftigtenbefragung Kienbaum 2018. N=1.219

Wie hoch ist in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation in etwa der Anteil von weiblichen Mitarbeiterinnen?



Beschäftigtenbefragung Kienbaum 2018. N=1.285

3. FALLSTUDIEN

3.1. AUFSTELLUNG INSTITUTIONEN UND GESPRÄCHSPARTNER/INNEN

lfd. Nummer	Unternehmen	Standort	Branche	Mitarbeiteranzahl	Tarifvertrag
1	Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege	Hamburg	öffentlicher Dienst/Sozialversicherung	ca. 2.000	Ja
2	Bössenrodt Blanke Marketing Group BBMG GmbH	Berlin	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen - M	5	Nein
3	Continental AG	Hannover	Verarbeitendes Gewerbe - C	235.473 weltweit	Ja
4	Deutsche Lufthansa AG	Frankfurt	Verkehr und Lagerei - H	129.424 weltweit	Ja
5	Deutsche Welle	Berlin/Bonn	Information und Kommunikation - J	ca. 1.500 weltweit	Ja
6	IKB Deutsche Industrie Bank AG	Düsseldorf	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen - K	800	Ja
7	Karl Späh Gmbh & Co. KG	Scheer	Verarbeitendes Gewerbe - C	380	Nein
8	Landeshauptstadt München	München	öffentlicher Dienst	ca. 38.000	Ja
9	Landkreis Unna	Unna	öffentlicher Dienst	ca. 1.000	Ja
10	Merck KGaA	Darmstadt	Verarbeitendes Gewerbe - C	50.414 weltweit	Ja
11	UVEX WINTER HOLDING GmbH & Co. KG	Fürth	Verarbeitendes Gewerbe - C	2700 weltweit	Ja
12		Ostdeutschland	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen - N	über 50.000	Ja
13		Westdeutschland	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen - K	über 50.000	Ja
14		Westdeutschland	Information und Kommunikation - J	über 50.000	Ja
15		Süddeutschland	Verarbeitendes Gewerbe - C	über 50.000	Ja
16		Süddeutschland	Verarbeitendes Gewerbe - C	über 20.000	Ja

3.2. LEITFADEN

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

Hintergrund und Zielsetzung

Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern, das am 6. Juli 2017 in Kraft getreten ist, befasst sich mit einer wichtigen Ursache von Entgeltungleichheit: fehlender Transparenz in Entgeltstrukturen. Das Gesetz verbessert dabei auch den Rechtsrahmen für die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes. Um die Wirksamkeit des Gesetzes und die Entwicklung des Entgeltgleichheitsgebotes zu prüfen, ist eine regelmäßige Evaluierung vorgesehen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat vor diesem Hintergrund die Kienbaum Consultants International GmbH in einem Konsortium mit weiteren Partnern mit der ersten Evaluation und Vorbereitung der ersten Berichterstattung zum Gesetz beauftragt.

Das methodische Vorgehen umfasst dabei u. a. Befragungen von Unternehmen, Einrichtungen des öffentlichen Dienstes, Interessenvertretungen und Beschäftigten. Um ein möglichst umfassendes Bild über die Erfahrungen und Kenntnisse im praktischen Umgang mit dem Gesetz zu erlangen, ist nun im Anschluss die Durchführung von 20 vertiefenden Fallstudien vorgesehen.

Das Wichtigste in Kürze:

Anhand der Fallstudien werden die Ergebnisse der zuvor durchgeführten Befragungen vertieft und ergänzt. Durch die Betrachtung Ihrer Erfahrungen mit dem Thema „Entgeltgleichheit" aus verschiedenen Perspektiven kann das Entgelttransparenzgesetz im Gesamtkontext analysiert werden. Herzstück der Fallstudien sind **Ihre Erfahrungen mit und Meinungen zum Thema Entgeltgleichheit sowie zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes und einzelnen Instrumenten des Gesetzes**.

Im Rahmen der Fallstudien sollen **drei bis fünf Einzelgespräche** mit Personen unterschiedlicher Funktionen innerhalb des Unternehmens / der Organisation durchgeführt werden. Dabei ist wichtig, dass Personen folgender drei Gruppen im Rahmen jeder Fallstudie vertreten sind:

Personen auf Leitungsebene, wie z.B. Leiter/in der Personalabteilung und / oder Geschäftsführung

Personen auf operativer Ebene, wie z.B. Sachbearbeiter in der Personalabteilung und /oder weitere Beschäftigte (weiblich und / oder männlich) im Unternehmen / in der Organisation aus anderen Bereichen. Bitte beachten Sie: für die Teilnahme an der Untersuchung ist es nicht zwangsläufig erforderlich, dass diese Personen bereits selbst Gebrauch von Instrumenten des Entgelttransparenzgesetzes gemacht haben oder diese in allen Details kennen

Personen aus dem Kreis der Interessenvertretung, wie z.B. Betriebsrat, Personalrat und / oder Gleichstellungsbeauftragte

Jedes Gespräch wird ungefähr **30 bis 40 Minuten** dauern und kann entweder **persönlich** oder **telefonisch** erfolgen. Die Gespräche orientieren sich am untenstehenden Leitfaden. Bitte beachten Sie, dass der Gesprächsleitfaden nur eine beispielhafte Darstellung des Interviewablaufs bildet. Wir werden nicht in allen Interviews alle Fragen bearbeiten, sondern nur über jene Bereiche sprechen, mit denen Sie bzw. die relevanten Personen vertraut sind. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, Fragen zu benachbarten Themen zu erörtern.

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

Leitfaden für Interviews mit Personen auf Leitungsebene (Führungskräfte)

1.1. Einführung

- Persönliche Vorstellung der Interviewer/in und Einführung in die Ziele der Studie sowie die Ziele des Gesprächs
- Kurzvorstellung der Gesprächsteilnehmer/in(nen), inkl. Berührungspunkten mit dem Thema Entgeltgleichheit sowie Kenntnisse über das Entgelttransparenzgesetz

1.2. Relevanz des Themas „Entgeltgleichheit"

- Stellt das Thema „Entgeltgleichheit" ein Handlungsfeld in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation dar? Warum / warum nicht?
- Wie schätzen Sie die Situation zur Entgeltgleichheit innerhalb Ihres Unternehmens / Ihrer Organisation ein?
- Was glauben Sie, wie relevant ist das Thema für Beschäftigte in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation?

1.3. Maßnahmen zur Förderung von Entgeltgleichheit

- Haben Sie schon mal Maßnahmen zur Förderung von Entgeltgleichheit in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation angestoßen / angeregt? Welche? Warum / warum bislang nicht?

1.4. Erfahrungen mit dem Entgelttransparenzgesetz

- Wie bekannt ist das Gesetz aus Ihrer Sicht?
- Erfolgte bei Ihnen eine Vorbereitung auf die unterschiedlichen gesetzlichen Instrumente? Falls ja, wie genau? Falls nein, warum nicht?
- Haben Sie die Beschäftigten proaktiv über das Gesetz informiert? Warum / warum nicht?
- Auskunftsanspruch:
- Wie würde die Bearbeitung eines Auskunftsanspruchs bei Ihnen aussehen?
- Halten Sie den damit verbundenen Bearbeitungsaufwand für angemessen? Was erschwert / erleichtert die Bearbeitung?
- Gab es schon einmal eine entsprechende Anfrage bei Ihnen? Falls ja, wie wurden Ergebnisse kommuniziert? Gab es dabei irgendwelche Auffälligkeiten?
- Prüfverfahren:
    - Kennen Sie entsprechende Prüfverfahren zur Entgeltgleichheit? Haben Sie schon einmal eins angewendet? Warum / warum nicht?
    - Falls ja:
        - Welches Verfahren wurde durchgeführt?
        - Wie lief das Verfahren ab? War der Aufwand für die Durchführung des Verfahrens angemessen?
        - Wurde über die Ergebnisse informiert? Warum / warum nicht?
        - Wurden auf Basis der Erkenntnisse Veränderungen vorgenommen?

- Was sind Argumente für und gegen die Durchführung einer Überprüfung von Entgeltstrukturen?

» Berichterstattung:
  - Wird in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation über das Thema Gleichstellung von Frauen berichtet? Falls ja, wie und was genau wird berichtet?
  - Falls berichtspflichtig:
    - Welcher Handlungsbedarf ergab sich für Sie aufgrund der neuen Berichtspflicht?
    - Welche Maßnahmen haben sie in diesem Zusammenhang umgesetzt?
    - Halten Sie den mit der Berichtspflicht verbundenen Aufwand für angemessen? Was erschwert / erleichtert die Bearbeitung?

1.5. Einschätzung zum Gesetz

» Was glauben Sie, welche Wirkungen haben die neuen gesetzlichen Instrumente?

» Haben Sie konkrete Verbesserungsvorschläge zum Entgelttransparenzgesetz?

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

Leitfaden für Interviews mit Personen auf operativer Ebene (Beschäftigte)

2.1. Einführung

- Persönliche Vorstellung der Interviewer/in und Einführung in die Ziele der Studie sowie die Ziele des Gesprächs
- Kurzvorstellung der Gesprächsteilnehmer/in(nen), inkl. Berührungspunkten mit dem Entgeltgleichheit sowie Kenntnisse über das Entgelttransparenzgesetz

2.2. Relevanz des Themas „Entgeltgleichheit"

- Ist das Thema Entgeltgleichheit für Sie persönlich wichtig? Warum / warum nicht?
- Wie schätzen Sie die Situation zur Entgeltgleichheit innerhalb Ihres Unternehmens / Ihrer Organisation ein?
- Was glauben Sie, für wie wichtig wird das Thema auf Führungs- / Leitungsebene in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation gehalten?

2.3. Erfahrungen mit dem Gesetz

- Wo haben Sie denn von dem Gesetz erfahren (sofern bekannt)? Wurde in Ihrem Unternehmen / Ihrer Institution aktiv über das Gesetz informiert? Wenn ja, durch wen?
- Auskunftsanspruch:
  - Haben Sie schon einmal ein Auskunftsverlangen gestellt? Oder wissen von einem Fall, wo das jemand anderes bei Ihnen getan hat? Was waren die Hintergründe?
  - Wissen Sie, an wen Sie sich mit einem solchen Auskunftsverlangen wenden und wie das Verfahren dann ablaufen würde? Fühlen Sie sich dazu ausreichend informiert und beraten?
  - Falls es schon mal eine Anfrage gab: Was waren die Ergebnisse? Wie wurden diese kommuniziert?
  - Was glauben Sie könnte Beschäftigte daran hindern bzw. davon abhalten, eine entsprechende Anfrage zu stellen?
- Ist Ihnen bekannt, ob schon mal eine Überprüfung der Entgeltstrukturen Ihres Unternehmens / Ihrer Organisation stattgefunden hat? Wenn ja, kennen Sie die Ergebnisse? Wenn nein, fänden Sie das sinnvoll?
- Ist es Ihnen als Arbeitnehmer/in wichtig, dass Ihr Arbeitgeber regelmäßig über die Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern berichtet? Warum / warum nicht?
- Wo sehen Sie ggfs. zusätzlich Unterstützungsbedarf bei der Umsetzung des Gesetzes?

2.4. Einschätzung zum Gesetz

- Was glauben Sie, welche Wirkung hat das Entgelttransparenzgesetz?
- Haben Sie ggf. Verbesserungsvorschläge?

» Was muss sich ändern damit das Thema Entgeltgleichheit noch stärker in den Fokus genommen wird?

Flick Gocke Schaumburg Kienbaum Inspirierend. Anders.

Leitfaden für Interviews mit Interessenvertretungen

3.1. Einführung

Persönliche Vorstellung der Interviewer/in und Einführung in die Ziele der Studie sowie die Ziele des Gesprächs

Kurzvorstellung der Gesprächsteilnehmer/in(nen), inkl. Berührungspunkten mit dem Entgeltgleichheit sowie Kenntnisse über das Entgelttransparenzgesetz

3.2. Relevanz des Themas „Entgeltgleichheit“

- Ist das Thema Entgeltgleichheit in Ihrer Arbeit in der Interessenvertretung wichtig? Warum / warum nicht?
- Wie schätzen Sie die Situation zur Entgeltgleichheit innerhalb Ihres Unternehmens / Ihrer Organisation ein?
- Was glauben Sie, wie relevant ist das Thema für die Beschäftigte in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation? Und für die Führungskräfte?

3.3. Maßnahmen zur Förderung von Entgeltgleichheit

- Haben Sie als Interessenvertretung schon mal Maßnahmen zur Förderung von Entgeltgleichheit in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation angestoßen / angeregt? Welche? Warum / warum bislang nicht?

3.4. Erfahrungen mit dem Gesetz

- Wie bekannt ist das Gesetz aus Ihrer Sicht?
- Haben Sie sich als Interessenvertretung auf das Gesetz vorbereitet? Falls ja, wie genau? Falls nein, warum nicht?
- Haben Sie die Beschäftigten proaktiv über das Gesetz informiert? Warum / warum nicht? Falls ja, wie genau?
- Auskunftsanspruch:
    - Wissen Sie, ob bei Ihnen schon einmal ein Auskunftsverlangen gestellt wurde? Falls ja, was waren die Hintergründe?
    - Wissen Sie, wie die Bearbeitung eines Auskunftsanspruchs bei Ihnen aussehen würde?
    - Sind Sie in das Verfahren zur Bearbeitung der Auskunftsansprüche eingebunden? Warum / warum nicht? Falls ja, wie genau?
    - Was glauben Sie: wissen die Beschäftigten bei Ihnen, an wen Sie sich mit einem solchen Auskunftsverlangen wenden und wie das Verfahren dann ablaufen würde?
    - Bieten Sie Beratung / Unterstützungsangebote für die Beschäftigten an? Warum / warum nicht? Falls ja, welche?
    - Falls es schon mal eine Anfrage gab: Was waren die Ergebnisse? Wie wurden diese kommuniziert? Welche Rolle kam Ihnen im Nachgang zu?
    - Was glauben Sie könnte Beschäftigte daran hindern bzw. davon abhalten, eine entsprechende Anfrage zu stellen?

- Prüfverfahren:
  - Ist Ihnen bekannt, ob schon mal eine Überprüfung der Entgeltstrukturen Ihres Unternehmens / Ihrer Organisation stattgefunden hat? Wenn ja, kennen Sie die Ergebnisse? Und welche Rolle hatten Sie dabei als Interessenvertretung? Wenn nein, fänden Sie das sinnvoll?
- Berichterstattung:
  - Wird in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation über das Thema Gleichstellung von Frauen berichtet? Wenn ja, durch wen? Und welche Rolle haben Sie dabei als Interessenvertretung?

3.5. Einschätzung zum Gesetz

- Was glauben Sie, welche Wirkung hat das Entgelttransparenzgesetz?
- Haben Sie ggf. Verbesserungsvorschläge?
- Was muss sich ändern damit das Thema Entgeltgleichheit noch stärker in den Fokus genommen wird?

4. AUSWERTUNG VON LAGEBERICHTEN

4.1 LAGEBERICHTE DAX-30-UNTERNEHMEN

Vergleich der Anlage des Lageberichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Unternehmen	*Berichterstattung*	*Geschäftsjahr/e*	*Beschäftigte*								*Tarifverträge*
			Weiblich				*Männlich*				
			Vollzeit		*Teilzeit*		*Vollzeit*		*Teilzeit*		
			n	*%*	*n*	*%*	*n*	*%*	*n*	*%*	
adidas AG	ja	2016	2.566	37,9%	843	12%	3.222	47,6%	142	2,1%	n.a.
Allianz AG	ja	2016	5.191	32,5%	3.800	23,8%	6.415	40,2%	563	3,5%	ja
BASF	ja	2016	4.644	13,1%	2.918	8,2%	26.524	75,0%	1.296	3,7%	ja
Bayer AG	ja	2016	436,8	26,5%	202,9	12,3%	939,7	57,0%	70,6	4,3%	ja
Beiersdorf AG	ja	2016	1.062	23,9%	901	20,3%	1.545	34,8%	930	21,0%	ja
BMW AG	ja	2016	10.457	12,2%	2.932	3,4%	70.742	82,8%	1.286	1,5%	n.a.
Continental AG	ja	2016	327	31,5%	139	13,4%	549	52,9%	23	2,2%	ja
Covestro AG	ja	2017	803	12,2%	436	6,6%	3.976	60,4%	1.364	20,7%	ja
Daimler AG	ja	2016	14.028	9,9%	6.790	4,8%	116.866	82,7%	3.711	2,6%	ja
		2017	14.386	10,2%	7.015	5,0%	115.413	81,7%	4.403	3,1%	

Deutsche Bank AG	ja	2016	3.590	28,0%	1.825	14,2%	7.176	55,9%	245	1,9%	ja		
Deutsche Börse AG	ja	2016	278	25,1%	131	11,8%	662	59,9%	35	3,2%	n.a.		
Deutsche Post AG	ja	2016	32.362	19,2%	47.651	28,2%	72.780	43,1%	15.884	9,4%	ja		
Deutsche Telekom AG	ja	2016		62,5%		37,5%					n.a.		
E.ON SE	ja	2016	292	32,2%	101,25	11,2%	496,5	54,7%	17,25	1,9%	n.a.		
Fresenius SE & Co. KGaA	nein			62,5%		37,5%					ja		
Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA	nein												
HeidelbergCement AG	ja	n.a.	n.a.	7,0%	n.a.	29,5%	n.a.	43,0%	n.a.	20,5%	ja		
Henkel KGAA	ja	2016	1.876	25,9%	787	10,9%	4.519	62,4%	64	0,9%	ja		

Infineon AG	ja	2016	1.733	18,1%	735	7,7%	6.689	69,9%	417	4,4%	ja
Linde PLC	ja	2016	1.749	20,2%	698	8,1%	6.052	69,9%	159	1,8%	ja
Lufthansa AG	ja	2016	6.915	21,0%	15.081	45,8%	7.590	23,1%	3.336	10,1%	ja
Merck KGAA	ja	2016	2.486	25,5%	971	10,0%	6.175	63,4%	112	1,1%	ja
Münchner Rückversicherungs Gesellschaft AG	ja	2016	1.803	39,6%	784	17,2%	1.856	40,7%	115	2,5%	ja
RWE AG	ja	2016	386	3,9%	139	1,4%	9.223	92,2%	260	2,6%	ja
SAP SE	ja	2016	2.549	17,5%	1.700	11,6%	9.857	67,5%	493	3,4%	n.a.
Siemens AG	nein										
thyssenkrupp AG	nein										
Volkswagen AG	ja	2016	16.035	13,6%	3.865	3,3%	96.740	82,3%	896	0,8%	n.a.

nein	nein
Vonovia SE	Wirecard AG

Vergleich der Anlage des Lageberichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Unternehmen	Berichterstattung	Geschäftsjahr/e	Maßnahmen...		
			...zur Förderung der Gleichstellung zw. Frauen & Männern	...zur Herstellung der Entgeltgleichheit	Gründe für ausbleibende Maßnahmen
adidas AG	ja	2016	Verhaltenscodex	Entgeltanpassungskonzept	
			Interviewquoten bei Bewerbungsverfahren		
			Quoten für Talentförderungsprogramme		
			Flexible Arbeitszeitmodelle		
			Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern		
			Mitarbeiterentwicklung und Sensibilisierung		
Allianz AG	ja	2016	Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern	Tarifverträge	
			Flexible Arbeitszeitmodelle	geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung	
BASF	ja	2016	Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern	Tarifverträge	
			Ziele zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte	geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung	
			Flexible Arbeitszeitmodelle	regelmäßige Analyse der Entgelte	
Bayer AG	ja	2016	Aufgabengebiet im personalpolitischen Bereich	Tarifverträge	
			Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern	geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung	
			Flexible Arbeitszeitmodelle	Hay-Bewertung	
Beiersdorf AG	ja	2016	Mentoring Programm für Frauen + Netzwerk "Women in Leadership"	Tarifverträge	
			Netzwerk "Women in Leadership"	geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung	
			Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern		
			Flexible Arbeitszeitmodelle		
			Arbeitsplatzteilung		
			Betriebskindergarten am Stamdort Hamburg		
BMW AG	ja	2016	Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. auch im Hochschulbereich)	Analyse der Entgelte	
			Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte		
			Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern		
			Flexible Arbeitszeitmodelle		
Continental AG	ja	2016	Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte	Tarifverträge	
			Talentförderungsprogramme	geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung	
			Mentoring Programm für weibliche Senior Executives + Netzwerk	aktive Suche nach weiblichen Bewerbern	
			Personalentwicklungsmaßnahmen	Kontroll- und Widerspruchsrechte des Betriebsrates	
Covestro AG	ja	2017	Flexible Arbeitszeitmodelle	Tarifverträge	
			Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern	geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung	
			Unterstützung bei Kinderbetreuungsangeboten & Pflege von Angehörigen	Hay-Bewertung	
Daimler AG	ja	2016	Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern	Tarifverträge	
			Flexible Arbeitszeitmodelle	Analyse der Entgelte	
			Arbeitsplatzteilung	geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung	
		2017	Ziele zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte	für Gehaltsentscheidungen gilt das Mehraugenprinzip	
			Mentoring Programm + Netzwerk für Frauen	Vergütungsregelungen und Entgelttabellen sind für die Beschäftigten des Tarifbereichs im Intranet einsehbar	
Deutsche Bank AG	ja	2016	Talentförderungsprogramme	Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen	
			Coaching-Programme für Frauen	geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung	
			Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. auch im Hochschulbereich)	global gültiges Vergütungsrahmenwerk für außertarifliche Mitarbeiter	
			Einbettung der Prinzipien im Einstellungs- und Beförderungsprozess		
			Hochschulkampagnen		
			Flexible Arbeitszeitmodelle		
			Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern		
Deutsche Börse AG	ja	2016	Talentmanagement	Analyse der Entgelte	
			Mentoring Programm + Netzwerk + Trainings für Frauen		
			Gleichstellungsbeauftragte		
Deutsche Post AG	ja	2016	quartalsweiser Gender-Report	Tarifverträge oder gesetzlich vorgeschriebene Gehaltsregelungen	
			Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte	geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung	
			Mentoring Programm + Netzwerk für Frauen	systematische Stellenbewertungen	
			Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern		
			Flexible Arbeitszeitmodelle		
			Unterstützung bei Kinderbetreuungsangeboten & Pflege von Angehörigen		
			Schulungen für Führungskräfte zur Sensibilisierung		
Deutsche Telekom AG	ja	n.a.	Frauenquoten für Führungspositionen	Tarifverträge	
			regelmäßige Berichterstattung	geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung	
			Events, Kooperationen und Workshops		
			strategische Nachfolgeplanung mit Fokus auf Besetzungsregeln		
			Flexible Arbeitszeitmodelle		
			betriebliche Kinderbetreuung oder Eltern-Kind-Büros		
			Beratung zur Kinderbetreuung & Pflege von Angehörigen		
			talentorientierte Auswahlverfahren		
			Talentmanagement		
E.ON SE	ja	2016	Talentmanagement	geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung	
			Quoten für Talentförderungsprogramme	Mehraugenprinzip bei Gehaltsentscheidungen	
			konzernweite Recruiting- und Besetzungsrichtlinie für Positionen im Führungskräftebereich		
Fresenius SE & Co. KGaA	nein				

Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA	nein			
HeidelbergCement AG	ja	n.a.	Verhaltenscodex "Code of Conduct"	Tarifverträge
			Talentförderungsprogramme	geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung
			globales Frauennetzwerk	regelmäßige Analysen der Entgelte
			Ziele zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte	Gespräche mit Führungskräften zur Sensibilisierung
Henkel KGAA	ja	2016	Flexible Arbeitszeitmodelle	Tarifverträge
			Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern	Mehraugenprinzip bei Gehaltsentscheidungen
			Unterstützung bei Kinderbetreuungsangeboten & Pflege von Angehörigen	geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung
			eigenständiger Bereich für Diversity & Inclusion	
			Personalentwicklungsmaßnahmen	
Infineon AG	ja	2016	Flexible Arbeitszeitmodelle	Tarifverträge
			Kinderbetreuungsangebote	geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung
Linde PLC	ja	2016	Aufbau von Netzwerken	Tarifverträge
			Vereinbarkeit von Teilzeit und Führungsaufgaben	Konzernbetriebsvereinbarung für den außertariflichen Bereich
			Erfahrungsaustausch mit weiblichen Führungskräften	verpflichtende Teilnahme an Compliance-Schulungen
			Talentförderungsprogramme	
			verpflichtende Teilnahme an Compliance-Schulungen	
			Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern	
			Flexible Arbeitszeitmodelle	
Lufthansa AG	ja	2016	Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte	Tarifverträge
			Unterstützung bei Ad-hoc-Kinderbetreuung, Regelbetreuung, Ferienbetreuung und Pflege von Angehörigen	geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung
			Flexible Arbeitszeitmodelle	
Merck KGAA	ja	2016	Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte	Tarifverträge
			Personalentwicklungsmaßnahmen	im außertariflichen Bereich gilt eine global einheitliche Funktionsbewertungssystematik
			strategische Steuerung der Vielfalt durch den "Chief Diversity Officer"	
			Netzwerke	
			Hilfsmöglichkeiten bei Diskriminierung	
			Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern	
			Flexible Arbeitszeitmodelle	
			Beratung zur Kinderbetreuung & Pflege von Angehörigen	
Münchner Rückversicherungs Gesellschaft AG	ja	2016	Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte	Tarifverträge
			Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern	Teilnahme an Gehaltsbenchmarkvergleichen
			Flexible Arbeitszeitmodelle	Analyse der Entgelte
			Unterstützung bei Kinderbetreuungsangeboten	Mitarbeiter in Elternzeit nehmen am Gehaltserhöhungsprozess tei
RWE AG	ja	2016	Flexible Arbeitszeitmodelle	Tarifverträge
			Kinderbetreuungsangebote	außertarifliche Mitarbeiter eine Betriebsvereinbarung
			Engagements in Netzwerken	Hay-Bewertung
			Mentorenprogramme für weibliche Führungskräfte	regelmäßige Überprüfung der Vergütungsanpassung
SAP SE	ja	2016	Ziele zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte	Nutzung von Regelungsrahmen wie der Globalen Job-Architektur (GJA) und dem Gehaltsmanagement
			Talentmanagement	geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung
			Quoten für Auswahlverfahren von Führungspositionen	
			Netzwerke für Frauen	
Siemens AG	nein			
thyssenkrupp AG	nein			
Volkswagen AG	ja	2016	Ziele zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte	geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung
			Personalentwicklungsmaßnahmen	
Vonovia SE	nein			
Wirecard AG	nein			

4.2 LAGEBERICHTE WEITERE 70 UNTERNEHMEN

Vergleich der Anlage des Lageberichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Unternehmen	Berichterstattung	Berichterstattung durch Muttergesellschaft	Geschäftsjahr/e	Beschäftigte								Tarifvertrag
				Weiblich				Männlich				
				Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit		
				n	%	n	%	n	%	n	%	
aartos Personalservice GmbH	Nein	n.a.										
All for One Steeb AG	Nein	n.a.										
Allianz Versicherungs-Aktiengesellschaft	Ja	n.a.	2016	260	25,9%	150	14,9%	568	56,5%	27	2,7%	ja
Asklepios Fachkliniken Brandenburg GmbH	Nein	Nein										
Asklepios Klinik Gauting GmbH	Nein	Nein										
Autohaus Kath GmbH	Nein	Nein										
Baker Hughes INTEQ GmbH	Nein	n.a.										
Benediktushof gGmbH	Nein	n.a.										
Berufsbildungswerk Neckargemünd Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Ja	Nein	2016	n.a.	30,3%	n.a.	22,8%	n.a.	37,1%	n.a.	9,9%	ja
			2017	n.a.	27,5%	n.a.	25,1%	n.a.	35,0%	n.a.	12,4%	
Caritas Altenhilfe Gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Nein	n.a.										
Christophorus-Kliniken GmbH	Nein	Nein										
Conti Temic microelectronic GmbH	Nein	Continental AG	2016	327	31,5%	139	13,4%	549	52,9%	23	2,2%	ja
ContiTech Luftfedersysteme GmbH	Nein	Continental AG	2016	327	31,5%	139	13,4%	549	52,9%	23	2,2%	ja

DB Investment Services GmbH	Ja	Nein	2016	162	27,9%	102	17,6%	304	52,4%	12	2,1%	ja
DECKEL MAHO Pfronten GmbH	Nein	Nein										
Deutsches Rotes Kreuz Nordrhein gGmbH	Nein	n.a.										
Donaldson Filtration Deutschland GmbH	Nein	Nein										
Dortmund Stadtwerke Holding GmbH	Nein	n.a.										
DREWAG - Stadtwerke Dresden GmbH	Nein	n.a.										
Energieversorgung Offenbach Aktiengesellschaft	Ja	n.a.	2016	108	18,1%	65	10,9%	408	68,2%	17	2,8%	ja
Erste Group Bank AG, Zweigniederlassung Stuttgart	Nein	n.a.										
Evangelisches Johanneswerk und St. Loyen gemeinnützige Pflege GmbH Lemgo	Nein	n.a.										
expert Handels GmbH	Nein	Nein										
Federal-Mogul Wiesbaden GmbH	Nein	Nein										
Finedining Topco GmbH	Nein	Nein										
Framode GmbH	Nein	n.a.										

Franke + Pahl GmbH	Nein	Nein																	
Franziskuswerk Schönbrunn gemeinnützige GmbH für Menschen mit Behinderung	Nein	n.a.																	
FUCHS Finanzservice GmbH	Nein	Nein																	
GA-tec Gebäude- und Anlagentechnik GmbH	Ja	n.a.	2016	116	11,8%	44	4,5%	793	80,7%	30	3,1%	ja							
Gemeinschaftsklinikum Mittelrhein gGmbH.	Nein	n.a.																	
Gottfried Schultz Automobilhandels SE	Nein	n.a.																	
GSK Vaccines GmbH	Nein	Nein																	
HELIOS Klinik Leezen GmbH	Nein	Nein																	
HENNING Gebäudedienste GmbH	Nein	n.a.																	
Imperial Steel Logistics GmbH	Nein	n.a.																	
JACK WOLFSKIN Ausrüstung für Draussen GmbH & Co. KGaA	Nein	n.a.																	
Julius Zorn GmbH	Nein	n.a.																	
Katholisches Krankenhaus Hagen gem. GmbH	Nein	n.a.																	
Kliniken Miltenberg-Erlenbach GmbH	Nein	n.a.																	
Krankenhaus Bad Arolsen GmbH	Nein	n.a.																	

Krankenhausbetriebsgesellscha. Bad Oeynhausen mbH	Ja	n.a.	2016	856,2	39,3%	745,5	34,2%	526,5	24,2%	51,9	2,4%	ja								
Kreiskrankenhaus Prignitz gemeinnützige GmbH	Nein	n.a.																		
KVP Pharma+Veterinär Produkte GmbH	Nein	Bayer AG	2016	436,8	26,5%	202,9	12,3%	939,7	57,0%	70,6	4,3%	ja								
Marienhospital Osnabrück GmbH	Nein	n.a.																		
MDC Power Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Nein	Daimler AG	2016	14.028	9,9%	6.790	4,8%	116.866	82,7%	3.711	2,6%	ja								
			2017	14.386	10,2%	7.015	5,0%	115.413	81,7%	4.403	3,1%									
Montaplast Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Nein	Nein																		
Outlaw gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe mbH	Nein	n.a.			7,0%		29,5%		43,0%		20,5%									
PFW Aerospace GmbH	Ja	n.a.	2016	126	8,7%	44	3,0%	1.258	86,8%	21	1,4%									
pro homine Senioreneinrichtungen gGmbH	Nein	n.a.																		
REHABILITATIONSZENTRUM SÜDWEST FÜR BEHINDERTE GEMEINNÜTZIGE GES.mbH	Nein	n.a.																		
Reiner Appelrath-Cüpper Nachf. GmbH	Ja	n.a.	2016	237	33,1%	442	61,6%	34	4,7%	4	0,6%	nein								

Sandvik Tooling Deutschland GmbH	Nein	n.a.									
Sauter - Cumulus GmbH	Nein	n.a.									
Seifert Logistik Dienstleistung GmbH	Nein	Nein									
SHBB Steuerberatungsgesellschaft mbH	Nein	n.a.									
Smurfit Kappa GmbH	Nein	n.a.									
St. Franziskus-Hospital Ahlen GmbH	Nein	n.a.									
Städtisches Krankenhaus Eisenhüttenstadt GmbH	Nein	n.a.									
Teamwork Instore Services GmbH	Nein	n.a.									
Telekom Deutschland GmbH	Nein	Deutsche Telekom AG	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	ja
U.D.O. Universitätsklinikum Dienstleistungsorganisations GmbH	Nein	n.a.									
Verkehrsbetriebe Peine-Salzgitter GmbH	Nein	Nein									

VHV Holding AG	Ja	n.a.	2016	176	29,7%	81	13,6%	333	56,2%	3	0,5%	ja		
W.L. Gore & Associates GmbH	Nein	n.a.												
Wacker Chemie AG	Ja	n.a.	2016	1.131	11,3%	980	9,8%	5.517	55,0%	2.400	23,9%	ja		
Werner Companies GmbH	Nein	n.a.												
Westfälische Fleischwarenfabrik Stockmeyer GmbH	Nein	Nein												
Westnetz GmbH	Ja	n.a.	2016	629	9,9%	378	6,0%	4.035	63,6%	1.304	20,5%	ja		
ZF Active Safety GmbH	Nein	Nein												

Vergleich der Anlage des Lageberichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Unternehmen	*Berichterstattung*	*Berichterstattung durch Muttergesellschaft*	*Geschäftsjahr/e*	*Maßnahmen...*		
				...zur Förderung der Gleichstellung zw. Frauen & Männern	*...zur Herstellung der Entgeltgleichheit*	*Gründe für ausbleibende Maßnahmen*
aartos Personalservice GmbH	Nein	n.a.				
All for One Steeb AG	Nein	n.a.				
Allianz Versicherungs-Aktiengesellschaft	Ja	n.a.	2016	Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern Flexible Arbeitszeitmodelle	Tarifverträge geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung	
Asklepios Fachkliniken Brandenburg GmbH	Nein	Nein				
Asklepios Klinik Gauting GmbH	Nein	Nein				
Autohaus Kath GmbH	Nein	Nein				
Baker Hughes INTEQ GmbH	Nein	n.a.				
Benediktushof gGmbH	Nein	n.a.				
Berufsbildungswerk Neckargemünd Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Ja	Nein	2016 2017	Flexible Arbeitszeitmodelle Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern Kinder- & Ferienbetreuung Unterstützung bei Pflege von Angehörigen Teilnahme an Diskussionsformaten zur Weiterentwicklung	Tarifverträge geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung Gewerkschaften, Verhandlungspartner und Betriebsräte als Kontrollinstanz	
Caritas Altenhilfe Gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Nein	n.a.				
Christophorus-Kliniken GmbH	Nein	Nein				
Conti Temic microelectronic GmbH	Nein	Continental AG	2016	Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte Talentförderungsprogramme Mentoring Programm für weibliche Senior Executives + Netzwerk Personalentwicklungsmaßnahmen	Tarifverträge geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung aktive Suche nach weiblichen Bewerbern Kontroll- und Widerspruchsrechte des Betriebsrates	
ContiTech Luftfedersysteme GmbH	Nein	Continental AG	2016	Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte Talentförderungsprogramme Mentoring Programm für weibliche Senior Executives + Netzwerk Personalentwicklungsmaßnahmen	Tarifverträge geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung aktive Suche nach weiblichen Bewerbern Kontroll- und Widerspruchsrechte des Betriebsrates	
DB Investment Services GmbH	Ja	Nein	2016	Coaching-Programme für weibliche Assistant & Vice Presidents Trainings zur Sensibilisierung für Mitarbeiter & Führungskräfte Personalentwicklungsmaßnahmen (Hochschulkampagnen) Unternehmensscodex Flexible Arbeitszeitmodelle Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern	Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen	
DECKEL MAHO Pfronten GmbH	Nein	Nein				
Deutsches Rotes Kreuz Nordrhein gGmbH	Nein	n.a.				
Donaldson Filtration Deutschland GmbH	Nein	Nein				
Dortmund Stadtwerke Holding GmbH	Nein	n.a.				
DREWAG - Stadtwerke Dresden GmbH	Nein	n.a.				
Energieversorgung Offenbach Aktiengesellschaft	Ja	n.a.	2016	Ziele zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte Flexible Arbeitszeitmodelle Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern Unterstützung bei Kinderbetreuung & Pflege von Angehörigen Zertifizierung als „familienfreundliches Unternehmen" durch die Hertie-Stiftung Personalentwicklungsmaßnahmen (im Schul & Hochschulbereich) Mentoring Programm	Tarifverträge paritätisch besetzte Stellenbewertungskommission geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung	
Erste Group Bank AG, Zweigniederlassung Stuttgart	Nein	n.a.				

Evangelisches Johanneswerk und St. Loyen gemeinnützige Pflege GmbH Lemgo	Nein	n.a.				
expert Handels GmbH	Nein	Nein				
Federal-Mogul Wiesbaden GmbH	Nein	Nein				
Finedining Topco GmbH	Nein	Nein				
Framode GmbH	Nein	n.a.				
Franke + Pahl GmbH	Nein	Nein				
Franziskuswerk Schönbrunn gemeinnützige GmbH für Menschen mit Behinderung	Nein	n.a.				
FUCHS Finanzservice GmbH	Nein	Nein				
GA-tec Gebäude- und Anlagentechnik GmbH	Ja	n.a.	2016	Flexible Arbeitszeitmodelle Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern Mitarbeiternetzwerk Training für Führungskräfte zur Sensibilisierung Finanzielle Unterstützung in besonderen Fällen für Familien	Tarifverträge	
Gemeinschaftsklinikum Mittelrhein gGmbH.	Nein	n.a.				
Gottfried Schultz Automobilhandels SE	Nein	n.a.				
GSK Vaccines GmbH	Nein	Nein				
HELIOS Klinik Leezen GmbH	Nein	Nein				
HENNING Gebäudedienste GmbH	Nein	n.a.				
Imperial Steel Logistics GmbH	Nein	n.a.				
JACK WOLFSKIN Ausrüstung für Draussen GmbH & Co. KGaA	Nein	n.a.				
Julius Zorn GmbH	Nein	n.a.				
Katholisches Krankenhaus Hagen gem. GmbH	Nein	n.a.				
Kliniken Miltenberg-Erlenbach GmbH	Nein	n.a.				
Krankenhaus Bad Arolsen GmbH	Nein	n.a.				
Krankenhausbetriebsgesellscha. Bad Oeynhausen mbH	Ja	n.a.	2016	Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern Flexible Arbeitszeitmodelle angeschlossene Kindertagesstätte Personalentwicklungsmaßnahmen (im Hochschulbereich)	Tarifverträge geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung Betriebsrat als Kontrollinstanz	
Kreiskrankenhaus Prignitz gemeinnützige GmbH	Nein	n.a.				
KVP Pharma+Veterinär Produkte GmbH	Nein	Bayer AG	2016	Aufgabengebiet im personalpolitischen Bereich Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern Flexible Arbeitszeitmodelle Personalentwicklungsmaßnahmen	Tarifverträge geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung Hay-Bewertung	
Marienhospital Osnabrück GmbH	Nein	n.a.				
			2016	Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern Flexible Arbeitszeitmodelle	Tarifverträge Analyse der Entgelte	

MDC Power Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Nein	Daimler AG	2017	Ziele zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte Mentoring Programm + Netzwerk für Frauen	geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung für Gehaltsentscheidungen gilt das Mehraugenprinzip Vergütungsregelungen und Entgelttabellen sind für die Beschäftigten des Tarifbereichs im Intranet einsehbar	
Montaplast Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Nein	Nein				
Outlaw gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe mbH	Nein	n.a.				
PFW Aerospace GmbH	Ja	n.a.	2016	regelmäßiger Austauch mit anderen Unternehmen zum Thema „Vereinbarkeit von Familie & Beruf" Flexible Arbeitszeitmodelle Stellenausschreibungen & Einstellungen werden geschlechterneutral durchgeführt Personalentwicklungsmaßnahmen		
pro homine Senioreneinrichtungen gGmbH	Nein	n.a.				
REHABILITATIONSZENTRUM SÜDWEST FÜR BEHINDERTE GEMEINNÜTZIGE GES.mbH	Nein	n.a.				
Reiner Appelrath-Cüpper Nachf. GmbH	Ja	n.a.	2016	Unternehmenskultur Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern	geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung	
Sandvik Tooling Deutschland GmbH	Nein	n.a.				
Sauter - Cumulus GmbH	Nein	n.a.				
Seifert Logistik Dienstleistung GmbH	Nein	Nein				
SHBB Steuerberatungsgesellschaft mbH	Nein	n.a.				
Smurfit Kappa GmbH	Nein	n.a.				
St. Franziskus-Hospital Ahlen GmbH	Nein	n.a.				
Städtisches Krankenhaus Eisenhüttenstadt GmbH	Nein	n.a.				
Teamwork Instore Services GmbH	Nein	n.a.				
Telekom Deutschland GmbH	Nein	Deutsche Telekom AG	n.a.	Frauenquoten für Führungspositionen regelmäßige Berichterstattung Events, Kooperationen und Workshops strategische Nachfolgeplanung mit Fokus auf Besetzungsregeln Flexible Arbeitszeitmodelle betriebliche Kinderbetreuung oder Eltern-Kind-Büros Beratung zur Kinderbetreuung und Pflege talentorientierte Auswahlverfahren Talentmanagement	Tarifverträge geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung	
U.D.O. Universitätsklinikum Dienstleistungsorganisations GmbH	Nein	n.a.				
Verkehrsbetriebe Peine-Salzgitter GmbH	Nein	Nein				
VHV Holding AG	Ja	n.a.	2016	Betriebskindertagesstätte Flexible Arbeitszeitmodelle	Tarifverträge	

W.L. Gore & Associates GmbH	Nein	n.a.								
Wacker Chemie AG	Ja	n.a.	2016	verpflichtende E-Learning-Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	Tarifverträge					
				Netzwerk & Mentoring Programm für Frauen	geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung					
				Flexible Arbeitszeitmodelle	Betriebsräte und Sprecherausschüsse im außertariflichen Bereich als Kontrollinstanz					
				Unterstützende Maßnahmen für berufstätige Eltern	regelmäßige Entgeltanalysen					
				Unterstützung bei Kinderbetreuung						
				Ziele zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte						
Werner Companies GmbH	Nein	n.a.								
Westfälische Fleischwarenfabrik Stockmeyer GmbH	Nein	Nein								
Westnetz GmbH	Ja	n.a.	2016	Ziele zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte	Tarifverträge					
				Flexible Arbeitszeitmodelle	geschlechterneutrale, stellengerechte Vergütung					
					im außertariflichen Bereich erfolgt die Entlohnung basierend auf einem Stellenbewertungssystem					
ZF Active Safety GmbH	Nein	Nein								

5. WORKSHOPS

4.1. TEILNEHMER/INNENKREIS EXPERTENWORKSHOP

Expertenworkshop am 11. Dezember 2018, von 13:30 – 16:30 Uhr in den Räumlichkeiten der Kienbaum Consultants International GmbH (Dessauer Straße 28-29, 10963 Berlin)

- **Frau Charlotte Kaiser** von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- **Frau Nathalie Schlenzka** von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- **Frau Prof. Dr. Heide Pfarr** vom Deutschen Juristenbund e.V.
- **Frau Dr. Elke Holst** vom DIW
- **Frau Katinka Brose** von der Fair Pay Innovation Lab gGmbH
- **Frau Claudia Große-Leege** vom Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU)
- **Frau Christina Kornahrens** vom Interministeriellen Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten (der obersten Bundesbehörden)
- **Herr Thomas Fischer** vom BMFSFJ
- **Frau Dr. Anja Heinze** vom BMFSFJ
- **Herr Dr. Tobias Nießen** von Flick Gocke Schaumburg
- **Frau Anne von Fallois** von Kienbaum
- **Frau Judith Michels** von Kienbaum
- **Herr Philipp Mühl** von Kienbaum
- **Herr Lukas Risch** von Kienbaum

4.2. TEILNEHMER/INNENKREIS SOZIALPARTNERWORKSHOP

Sozialpartnerworkshop am 03. Dezember 2018, von 13:30 – 16:30 in den Räumlichkeiten des BMFSFJ (Glinkastraße 24, 10117 Berlin)

- **Frau Kerstin Meyer** vom BMI
- **Herr Marius Beckmann** von der EVG
- **Frau Stefanie Geyer** von der IG Metall
- **Frau Alexa Wolfstätter** von ver.di
- **Frau Anke Bössow** von der NGG
- **Frau Marion Hackenthal** von der IG BCE
- **Frau Anja Weusthoff** vom DGB
- **Frau Heike Lehmann** vom DGB
- **Frau Patricia Schikora** vom BDA
- **Frau Dr. Eva Semmler** vom Bankenverband
- **Frau Anja Klie** vom BDA
- **Frau Bettina Kirsch** von der AGV Versicherungen
- **Frau Petra Lindemann** vom BAVC
- **Frau Anja Kretzschmar** von Gesamtmetall
- **Herr Steven Haarke** vom HDE
- **Frau Birgit Schweer** vom TDH
- **Herr Thomas Fischer** vom BMFSFJ
- **Frau Dr. Anja Heinze** vom BMFSFJ
- **Frau Christine Morgenstern** vom BMFSFJ

Satz: Satzweiss.com Print, Web, Software GmbH, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken, www.satzweiss.com
Druck: Printsystem GmbH, Schafwäsche 1-3, 71296 Heimsheim, www.printsystem.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333

Impressum

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:
Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsf .de

Zertifikat seit 2003
audit berufundfamilie

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsf service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Stand: September 2019
Gestaltung Umschlag: www.zweiband.de

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter http://www.d115.de.

Engagement Familie Ältere Menschen Gleichstellung Kinder und Jugend