

TOP 40:

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen

Drucksache: 8/17

I. Zum Inhalt

Der Gesetzentwurf verfolgt das Ziel, unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts zu beseitigen. Hierzu sollen gesetzliche Regelungen zur Transparenz von Entgelten und Entgeltregelungen eingeführt werden (Entgelttransparenzgesetz). Zudem soll das Ziel einer geschlechtersensiblen Berufsberatung in der Arbeitsförderung gestärkt und somit ein Berufswahlverhalten ohne Rollenstereotype gefördert werden (Änderung SGB III).

Wesentliche Inhalte:

- die Definition wesentlicher Grundsätze und Begriffe zum Gebot der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit,
- die Einführung eines individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten bei gleichzeitiger Stärkung des Betriebsrates bei der Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs,
- die Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen,
- die Einführung einer Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern für Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, soweit diese nach dem Handelsgesetzbuch lageberichtspflichtig sind.

II. Empfehlungen der Ausschüsse

Der **federführende Ausschuss für Frauen und Jugend**, empfiehlt dem Bundesrat, zu dem Gesetzentwurf umfänglich Stellung zu nehmen. Neben diversen klarstellenden Formulierungsvorschlägen betreffen die wesentlichen Änderungsbegehren die Bereiche des Auskunftsanspruches über Entgelte, die verpflichtende Einbeziehung von Tarifverträgen in die neu geordneten Aufgaben der Entgeltüberprüfung sowie die Aufnahme einer Nichtigkeitsregelung hinsichtlich von Vereinbarungen, die Beschäftigten untersagen, Auskunft über ihr Gehalt zu geben. Außerdem wird eine bloße gesetzliche Aufforderung zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren als nicht geeignet angesehen, das angestrebte Ziel einer größeren Transparenz zu erreichen; hier sei eine Verpflichtung erforderlich.

Der **federführende Ausschuss für Frauen und Jugend** fordert zudem, den individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte auf Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber auszudehnen. Der **Ausschuss für Arbeit, Integration und Sozialpolitik** bittet hingegen, im weiteren Gesetzgebungsverfahren, die Einführung des individuellen Auskunftsanspruches für Beschäftigte in Unternehmen auszudehnen, die deutlich weniger als die im Gesetzentwurf vorgesehenen 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen.

Der **Ausschuss für Arbeit, Integration und Sozialpolitik** und der **federführende Ausschuss für Frauen und Jugend** sprechen sich dafür aus, dass mehr Beschäftigten ein Auskunftsanspruch zum Vergleichsentgelt der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts zuteilwerden sollte, durch

- die Anwendung des Auskunftsanspruches auf Entgeltregelungen bei demselben (gesamten) Unternehmen,
- die Senkung der erforderlichen Beschäftigtenzahl des jeweils anderen Geschlechts zur Angabe des Vergleichsentgelts in § 12 Absatz 3 EntgTranspG, die eine Vergleichstätigkeit ausüben, auf drei.

Der **Wirtschaftsausschuss** empfiehlt dem Bundesrat, gegen den Gesetzentwurf keine Einwendungen zu erheben.

Einzelheiten sind der **BR-Drucksache 8/1/17** zu entnehmen.