

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Ulle Schauws, Claudia Müller, Dr. Wolfgang-Strengmann-Kuhn, Markus Kurth, Sven Lehmann, Corinna Rüffer, Ekin Deligöz, Katharina Dröge, Sven-Christian Kindler, Lisa Paus, Katja Dörner, Kai Gehring, Dr. Kirsten Kappert-Gonther, Maria Klein-Schmeink, Charlotte Schneidewind-Hartnagel, Margit Stumpp, Beate Walter-Rosenheimer und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Zur Evaluation des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern

Ursprünglich beabsichtigte die Bundesregierung, mit dem Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Männern und Frauen (EntgTranspG), das am 6. Juli 2017 in Kraft getreten ist, das Entgeltgleichheitsgebot ausdrücklich im deutschen Recht zu kodifizieren. In § 1 wird der Zweck des Gesetzes festgelegt: „Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen.“ § 7 EntgTranspG bestimmt 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.“ Der § 3 schreibt fest: „Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten.“ Zentrales Instrument des EntgTranspG ist der individuelle Auskunftsanspruch, den allerdings nur die Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern haben.

Der Evaluationsbericht (EvB) zum Gesetz (Bundestagsdrucksache 19/11470) hat ergeben, dass lediglich in 14 Prozent der Unternehmen, die unter den Anwendungsbereich fallen, Beschäftigte von ihrem Auskunftsverlangen in den letzten zwei Jahren Gebrauch gemacht haben. Im öffentlichen Dienst waren es nur sieben Prozent. Von den befragten Beschäftigten in Unternehmen mit 200 und mehr Beschäftigten haben nur 4 Prozent 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). 16 Prozent der befragten Beschäftigten haben angegeben, sie hätten deshalb keinen Gebrauch von ihrem individuellen Auskunftsanspruch gemacht, weil sie negative Konsequenzen für das Verhältnis zu ihrem Arbeitgeber vermeiden möchten.

Der Evaluationsbericht verweist auf den internationalen Vergleich, der zeigt, dass in den anderen EU-Mitgliedstaaten anstatt auf die Verfolgung individueller Auskunftsansprüche stärker auf Maßnahmen gesetzt wird, welche die Entgelt-

strukturen und die Vergütungspolitik innerhalb der Unternehmen als Ganzes in den Blick nehmen.

Nach dem EntgTransG haben in Deutschland private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten den Auftrag, die Entgeltregelungen in ihrem Unternehmen zu überprüfen. Der öffentliche Dienst ist davon ausgenommen. Der Evaluationsbericht zeigt, dass eine solche Überprüfung der Entgeltstrukturen nach eigenen Angaben weniger als die Hälfte der dazu aufgeforderten Unternehmen durchgeführt haben. Da das EntgTransG keine zertifizierten Prüfverfahren vorschreibt, ist hier nach Ansicht der Fragesteller zudem völlig unklar, mit welchen Instrumenten und nach welchen Kriterien geprüft wurde.

Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die zur Erstellung eines Lageberichts nach den §§ 264 und 289 des Handelsgesetzbuches verpflichtet sind, sollen nach EntgTransG außerdem einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit in ihrem Unternehmen erstellen. Das Ergebnis des Evaluationsberichts zeigt, dass diesen Bericht nach eigenen Aussagen 44 Prozent der betroffenen Unternehmen veröffentlicht haben. Eine Evaluationsstichprobe legt nach Ansicht der Fragesteller allerdings nahe, dass lediglich 20 Prozent der Unternehmen einen solchen Bericht vorweisen konnten.

Vor diesem Hintergrund fragen wir die Bundesregierung:

1. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung aktuell die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, und wie hoch war diese Entgeltlücke im Juli 2017?
2. Wie bewertet die Bundesregierung die Aussage im Evaluationsbericht (EvB, Seite 12 und Seite 108), dass besonders unternehmensseitig Unklarheiten hinsichtlich der Definition von „gleichen“ und „gleichwertigen“ Tätigkeiten bestehen, und wird die Bundesregierung die Feststellung von „gleicher“ und „gleichwertiger“ Arbeit präzisieren, wie es die EU-Kommission und auch der Evaluationsbericht empfiehlt (EvB, S. 50)?

Wenn nein, warum nicht?

3. Wie bewertet die Bundesregierung das Evaluationsergebnis, dass die Auskunft zu dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt eines oder einer Beschäftigten des anderen Geschlechts nicht genügend Anhaltspunkte bezüglich einer Diskriminierung erbringt (vgl. EvB, S. 58), und ist geplant, hier gesetzliche Änderungen vorzunehmen?

Wenn nein, warum nicht?

4. Wie bewertet die Bundesregierung den evaluierten Befund, dass mehr als zwei Drittel der befragten Beschäftigten angeben, vom Arbeitgeber nicht über den Auskunftsanspruch informiert worden zu sein (vgl. EvB S. 87), und was wird getan, um dies zu ändern?
5. Ist es nach Ansicht der Bundesregierung für die Entgelttransparenz hinderlich, dass die Anfragen in den allermeisten Fällen durch die Arbeitgebenden bearbeitet werden und die Auskunftsverlangen dadurch nicht mehr anonym bleiben, und könnte diese Tatsache nach Ansicht der Bundesregierung Beschäftigte davon abhalten, von ihrem Auskunftsanspruch Gebrauch zu machen, wie in der Stellungnahme des DGB auf Seite 3 zu lesen ist?

Wenn nein, warum nicht?

6. Wie bewertet die Bundesregierung das Ergebnis des Evaluationsberichts, dass in fast der Hälfte der betroffenen Betriebe (43 Prozent) bislang noch kein konkretes Verfahren für den Fall einer Auskunftsanfrage festgelegt wurde (vgl. EvB S. 89), und wie wird die Bundesregierung darauf reagieren?
7. Wie bewertet die Bundesregierung das Evaluationsergebnis, dass auf die Frage, ob sich „Auffälligkeiten“ aus der Auskunft ergeben haben, aus Sicht der Unternehmen bei Auskünften (fast) keine „Auffälligkeiten“ zutage traten, rund die Hälfte der betroffenen Beschäftigten dagegen solche „Auffälligkeiten“ wahrnahm (vgl. EvB S. 89), und wie sollen solche Diskrepanzen zukünftig vermieden werden?
8. Wie bewertet die Bundesregierung das Ergebnis des Evaluationsberichts, dass sich die Folgen der Auskunftsergebnisse bei solchen Auffälligkeiten in den meisten Fällen auf eine Beratung durch den Betriebsrat oder Personalrat (13 Prozent), eine Anpassung der Funktionsbeschreibung bzw. Stellenbeschreibung (10 Prozent) oder ein Personalgespräch (9 Prozent) beschränkten (vgl. EvB S. 89)?
9. Wie bewertet die Bundesregierung das Evaluationsergebnis, dass aufgrund eines Auskunftsergebnisses nur äußerst selten eine Anpassung des Gehaltes (7 Prozent) oder der Entgeltregelungen (6 Prozent) stattfand (vgl. EvB S. 89)?
10. Wie bewertet die Bundesregierung das Evaluationsergebnis, nach dem ggf. nur so wenig Beschäftigte Auskunft verlangen, da das Entgelttransparenzgesetz keine klare Regelung enthält, welche Rechte aus den mit den der Auskunft erfragten Informationen abgeleitet werden können bzw. welche Folgen eine nicht, unvollständig oder fehlerhaft erteilte Auskunft nach sich zieht (vgl. EvB S. 126)?
11. Wird die Bundesregierung Konsequenzen aus der Feststellung des Evaluationsberichts ziehen, dass es einer Beseitigung von Unklarheiten im Rahmen der Beweislastregelung des § 15 Absatz 5 EntgTransG bedarf (vgl. EvB S. 126) bedarf?
Wenn ja, welche?
Wenn nein, warum nicht?
12. Wird die Bundesregierung die im Evaluationsbericht empfohlenen Klarstellungen zur Durchsetzung des in § 3 und § 7 EntgTransG festgeschriebenen Entgeltgleichheitsgebots umsetzen (vgl. EvB S. 126)?
Wenn nein, warum nicht?
13. Wie bewertet die Bundesregierung die Schlussfolgerung des Evaluationsgutachtens, dass ein individuell geltend zu machendes Recht zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit nicht optimal geeignet sei, und wird sie daraus Konsequenzen ziehen (vgl. EvB S. 124)?
Wenn ja, welche?
Wenn nein, warum nicht?
14. Wie bewertet die Bundesregierung das Evaluationsergebnis, dass nur 45 Prozent der befragten Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten seit Inkrafttreten des EntgTranspG nach eigenen Angaben eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen vorgenommen haben und weitere 7 Prozent es planen (vgl. EvB S. 94), und wird die Bundesregierung aufgrund dieser Tatsache die Überprüfung verpflichtend machen?

Wenn nein, warum nicht, zumal ein Viertel der Unternehmen einräumt, keine Überprüfung vorzunehmen, weil es an einer gesetzlichen Verpflichtung fehlt (vgl. EvB S. 97)?

15. Wie beurteilt die Bundesregierung das Ergebnis des Evaluationsberichts, dass neun von zehn der Unternehmen, die eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen durchgeführt haben, ein selbst entwickeltes Prüfverfahren nutzen und externe Prüfverfahren, die eine mittelbare und unmittelbare Diskriminierung zuverlässig offenlegen, nur wenigen bekannt waren (vgl. EvB S. 95), und wird die Bundesregierung deshalb eine Zertifizierung der Prüfverfahren verbindlich machen?

Wenn nein, warum nicht?

16. Kann sich die Bundesregierung Anreize für Unternehmen zur Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens vorstellen, wie etwa in Island, wo Unternehmen, die ein zertifiziertes Entgelt-Audit durchführen, vom Centre for Gender Equality ein „Equal Pay Symbol“ erhalten, das sie zu Werbezwecken verwenden können (vgl. EvB S. 61, 62, 130)?

Wenn nein, warum nicht?

17. Wie beurteilt die Bundesregierung Maßnahmen, um Diskriminierungen im Entgeltsystem und in Entgeltpraktiken zu beseitigen, wie sie in Ländern wie Schweden oder Island angewendet werden, wo es verbindliche, geeignete Prüfverfahren gibt, die zusätzlich mit sogenannten Entgelt-Audit-Verfahren gekoppelt werden, die wiederum die Unternehmen verpflichten, in regelmäßigen Abständen ihre Entgeltpraktiken und Entgeltunterschiede zu bewerten und einen Maßnahmenplan zur Förderung der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen aufzustellen, der fortlaufend evaluiert wird – auch vor dem Hintergrund, dass das Evaluationsgutachten diesen von der EU-Kommission empfohlenen Ansatz eines Entgelt-Audits unterstützt (vgl. EvB S. 62, 130)?

18. Wie beurteilt die Bundesregierung effektive Sanktionen, wie sie in Ländern wie Schweden oder Island existieren, wo Unternehmen bei Nichteinhaltung Bußgelder für jeden Tag drohen, an dem die Arbeitgebenden kein Entgelt-Audit durchführen (vgl. EvB S. 62, 130), und wird die Bundesregierung aufgrund der Ergebnisse des Evaluationsberichts Sanktionen einführen?

Wenn nein, warum nicht?

19. Wie bewertet die Bundesregierung den Hinweis, dass es selbst bei der Anwendung von Tarifverträgen Fälle gibt, wo wegen einer unzureichenden Berücksichtigung von Kenntnissen und Qualifikationen eine benachteiligende oder fehlerhafte Eingruppierung nicht ausgeschlossen werden kann (vgl. DGB Stellungnahme S. 13), und plant die Bundesregierung deshalb gesetzliche Änderungen?

Wenn nein, warum nicht?

20. Sieht die Bundesregierung für die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes Überprüfungsbedarf, etwa wenn es darum geht, frauenspezifischen Ausfallzeiten wegen der Übernahme von Familienaufgaben auch bei den Erfahrungsstufen und Stufenlaufzeiten zu berücksichtigen (vgl. Stellungnahme der dbb Bundesfrauenvertretung, S. 5)?

Wenn nein, warum nicht?

21. Wie beurteilt die Bundesregierung das Ergebnis des Evaluationsberichts, dass lediglich 44 Prozent der befragten lageberichtspflichtigen Unternehmen angegeben haben, im Befragungszeitraum einen Bericht zur Gleich-

stellung und Entgeltgleichheit gemäß den §§ 21 f. EntgTransG erstellt zu haben, zumal eine Evaluationsstichprobe nahelegt, dass lediglich 20 Prozent der Unternehmen einen solchen Bericht vorweisen konnten (vgl. EvB S. 127, S. 101), und wird die Bundesregierung gesetzlich darauf reagieren?

Wenn ja, in welcher Form?

Wenn nein, warum nicht?

22. Plant die Bundesregierung, eine beispielhafte Mustervorlage des Gesetzgebers mit exemplarischen Informationen über Inhalt und Länge des Berichts vorzugeben, um so vergleichbare Informationen zu bekommen, wie es die Unternehmen wünschen und der Evaluationsbericht empfiehlt (vgl. EvB S. 103)?

Wenn nein, warum nicht?

23. Wie bewertet die Bundesregierung den Hinweis, dass Deutschland nach Ansicht der Fragesteller mit Blick auf die Berichtspflicht im internationalen Ländervergleich hinterherhinkt, denn die Berichtspflicht ist innerhalb der EU-Staaten das am weitesten verbreitete Instrument zur Förderung von Entgeltgleichheit, und Länder wie Island, Schweden, Belgien, Litauen, Finnland, Großbritannien und Österreich machen mit ihr erfolgreiche Fortschritte hin zur Entgeltgleichheit (vgl. EvB S. 65 ff.), und wird sie gesetzlich darauf reagieren?

Wenn nein, warum nicht?

Berlin, den 11. Februar 2020

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

