

Rückmeldung zum Referentenentwurf für ein „Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern“

Anmerkungen der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Artikel 1

Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTransG)

§	Regelung	Normänderungsvorschlag	Anmerkungen
1	Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen		
1	Ziel des Gesetzes		
	Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu fördern und durchzusetzen.		
2	Anwendungsbereich		
	(1) Dieses Gesetz gilt für das Entgelt von Beschäftigten nach § 5 Absatz 2 und Absatz 3, die bei Arbeitgebern nach § 5 Absatz 4 beschäftigt sind, soweit durch dieses Gesetz nichts anderes bestimmt wird.		
	(2) Die Geltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bleibt unberührt. Ebenfalls unberührt bleiben sonstige Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung sowie öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz oder der Förderung bestimmter Personengruppen dienen.		
3	Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit		
	(1) Bei einem Beschäftigungsverhältnis 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. § 8 Absatz 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes findet Anwendung.		
	(2) Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine geschlechtsbezogene un-		



	mittelbare oder mittelbare Benachteiligung im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten. § 3 Absatz 1 und Absatz 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes finden Anwendung.		
	(3) Eine geschlechtsbezogene mittelbare Benachteiligung in Bezug auf ein unterschiedliches Entgelt liegt nicht vor, wenn das unterschiedliche Entgelt durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind. Insbesondere können arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien ein unterschiedliches Entgelt rechtfertigen, soweit der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet wurde.		
4	Feststellung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit, Benachteiligungsfreie Entgeltsysteme		
	(1) Weibliche und männliche Beschäftigte üben eine gleiche oder eine gleichwertige Arbeit im Sinne dieses Gesetzes aus, wenn diese Beschäftigten unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Es ist von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen, die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind. Beschäftigte in unterschiedlichen Rechtsverhältnissen nach § 5 Absatz 2 und 3 können untereinander nicht als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden.		<p>§ 4 Abs. 1 enthält eine Definition der gleichen bzw. gleichwertigen Tätigkeit. Die Definition ist zu kompliziert und intransparent und daher mit erheblicher Rechtsunsicherheit verbunden. Vielmehr sollte getrennt definiert werden, wann eine Tätigkeit als gleich bzw. gleichwertig anzusehen ist.</p> <p>Das BAG definiert „gleiche Arbeit“ in seiner Entscheidung vom 26.01.2005 – 4 AZR 509/03 wie folgt: „Um gleiche Arbeit handelt es sich, wenn Arbeitnehmer an verschiedenen oder nacheinander an denselben technischen Arbeitsplätzen identische oder gleichartige Tätigkeiten ausüben.“</p> <p>Bei der Definition der <u>gleichwertigen Tätigkeit</u> hilft ein Blick in die Gesetze unserer Nachbarstaaten. Im französischen Recht existiert eine Definition der gleichwertigen Tätigkeit. Zwei Arbeiten sind danach gleichwertig, die eine vergleichbare Ausbildung, bestätigt etwa durch einen Titel oder ein Diplom, gleiche berufliche Erfahrung, gleiche Verantwortung und gleiche physische oder psychische Belastung voraussetzen.</p>
	(2) Verwendet der Arbeitgeber für das den Beschäftigten zustehende Entgelt ein Entgeltsystem, muss dieses System in Bezug auf das Entgeltsystem als Ganzes sowie in Bezug auf die einzelnen Entgeltbestandteile so ausgestaltet sein, dass eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen ist. Dazu muss es insbesondere		



	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 nachvollziehbar und durchschaubar sein.		
	(3) Für tarifvertragliche Entgeltregelungen gilt eine Angemessenheitsvermutung. Tätigkeiten, die aufgrund tarifvertraglicher Regelungen unterschiedlichen Entgeltgruppen zugewiesen werden, werden grundsätzlich nicht als gleichwertig angesehen.		
5	Allgemeine Begriffsbestimmungen		
	(1) Entgelt im Sinne dieses Gesetzes sind alle Grund- oder Mindestarbeitsentgelte sowie alle sonstigen Vergütungen, die unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen auf Grund eines Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden.		
	(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind		
	1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,		
	2. Beamtinnen und Beamten des Bundes sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,		
	3. Richterinnen und Richter des Bundes,		
	4. Soldatinnen und Soldaten,		
	5. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,		
	6. die in Heimarbeit Beschäftigten sowie die ihnen Gleichgestellten.		
	(3) Beschäftigte im Sinne des Absatzes 2 sind auch die Beamtinnen und Beamten der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie die Richterinnen und Richter der Länder.		



	<p>(4) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 2 und Absatz 3 beschäftigen, soweit durch dieses Gesetz nichts anderes bestimmt wird. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.</p>		
	<p>(5) Tarifgebundene Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitgeber, die einen Entgelttarifvertrag nach § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes anwenden. Von Satz 1 erfasst werden auch Arbeitgeber, die einen Entgelttarifvertrag aufgrund Tarifgeltung einer Allgemeinverbindlichkeitsklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes oder aufgrund einer verbindlichen Festsetzung nach § 19 Absatz 3 des Heimarbeitsgesetzes anwenden.</p>		
	<p>(6) Tarifiernde Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitgeber, die im Geltungsbereich eines Entgelttarifvertrages oder Entgelttarifvertrages die tariflichen Regelungen zum Entgelt durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten verbindlich und inhaltsgleich für alle Tätigkeiten und Beschäftigten übernommen haben, für die die tariflichen Regelungen zum Entgelt angewendet werden.</p>		<p>Der Begriff der tarifiernden Arbeitgeber muss weiter gefasst werden. Die Inbezugnahme eines Entgelttarifvertrages oder Entgelttarifvertrages muss nicht nur aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung, sondern auch aufgrund betrieblicher Übung, Gesamtzusage bzw. mündlicher Vereinbarungen möglich sein.</p>
	<p>(7) Soweit bei den nach diesem Gesetz vorgesehenen Instrumenten Ausnahmen und Erleichterungen geregelt sind, gelten diese für Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 5 und 6. Das Nähere wird in den Abschnitten 2, 3 und 4 bestimmt.</p>		
6	Aufgaben von Arbeitgebern, Tarifvertragsparteien und betrieblichen Interessenvertretungen		
	<p>(1) Arbeitgeber, Tarifvertragsparteien und die betrieblichen Interessenvertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen. Die Tarifvertragsparteien benennen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots nach § 3 dieses Gesetzes und zur Wahrnehmung der Aufgaben nach § 14 Absatz 2.</p>		
	<p>(2) Arbeitgeber sind verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt zu treffen.</p>		
7	Erfüllungsanspruch		



	(1) 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.		
	(2) Für die Geltendmachung des Anspruches nach Absatz 1 gelten ausschließlich die Verjährungsfristen des Bürgerlichen Gesetzbuches.	Das Wort ausschließlich muss gestrichen werden. Neuen Satz 2 einfügen: Im Übrigen bleiben arbeitsvertragliche und tarifvertragliche Ausschlussfristen unberührt.	Der uns vorliegende Entwurf (Bearbeitungsstand 27.10.2016, 15:58 Uhr) enthält folgende Formulierung: „Für die Geltendmachung des Anspruches nach Absatz 1 gelten die Verjährungsfristen des Bürgerlichen Gesetzbuches“. Das Wort ausschließlich muss gestrichen werden. Denn die tarifvertraglichen sowie einzelvertraglichen Ausschlussfristen müssen neben den Verjährungsfristen gelten. Daher muss klarstellend geregelt werden, dass die arbeitsvertraglichen und tarifvertraglichen Ausschlussfristen unberührt bleiben.
8	Unwirksamkeit von Vereinbarungen		
	(1) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen § 3 verstoßen, sind unwirksam.		
	(2) Die Nutzung der in einem Auskunftersuchen erlangten Informationen für die Geltendmachung von Rechten im Sinne dieses Gesetzes darf nicht beschränkt werden.	<u>Formulierungsvorschlag:</u> Die erlangten Informationen dürfen weder vom Betriebsrat noch vom Arbeitnehmer veröffentlicht oder für andere Zwecke genutzt werden.	Es muss klargestellt werden, dass die erlangten Informationen weder vom Betriebsrat noch vom Arbeitnehmer veröffentlicht oder für andere Zwecke genutzt werden dürfen. Die Gesetzesbegründung muss entsprechend angepasst werden.
9	Maßregelungsverbot		
	Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, welche die Beschäftigten hierbei unterstützen. § 16 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bleibt unberührt.		
	Abschnitt 2		
	Individuelle Verfahren zur Überprüfung von Entgeltgleichheit		



10	Individueller Auskunftsanspruch		
	(1) Zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne des § 3 haben Beschäftigte Anspruch auf		
	1. die Information über die Kriterien und Verfahren für die Festlegung des Entgelts nach Maßgabe des § 11 Absatz 2 sowie		
	2. die Angabe des Entgelts für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit nach Maßgabe von § 11 Absatz 3 und Absatz 4.		
	(2) Der Anspruch nach Absatz 1 besteht für Beschäftigte nach § 5 Absatz 2 in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber.		
	(3) Das Auskunftsverlangen hat in Textform zu erfolgen. Vor Ablauf von zwei Jahren können Beschäftigte nicht erneut Auskunft verlangen.		
	(4) Sonstige Auskunftsansprüche bleiben von diesem Gesetz unberührt.		
11	Vergleichstätigkeit und Vergleichsentgelt		
	(1) Beschäftigte haben im Auskunftsverlangen eine ihres Erachtens nach gleiche oder gleichwertige Tätigkeit zu benennen. Neben dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt können sie Auskunft zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen erfragen.		
	(2) Die Auskunft zu § 10 Absatz 1 Nummer 1 bezieht sich auf die benannten Entgeltbestandteile sowie auf die eigene Tätigkeit und auf die benannte gleiche oder gleichwertige Tätigkeit sowie deren Vergütung. Soweit die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung auf gesetzlichen Regelungen, auf tarifvertraglichen Entgeltregelungen oder einer bindenden Festsetzung nach § 19 Absatz 3 des Heimarbeitsgesetzes beruhen, sind als Antwort auf das Auskunftsverlangen die Nennung dieser Regelungen sowie die Angabe vorzunehmen, wo die Regelungen einzusehen sind, ausreichend. Satz 2 gilt auch im Falle des § 14 Absatz 1 und Absatz 2.		
	(3) In den Fällen des § 14 erfolgt die Angabe des erfragten Entgelts zu § 10 Absatz 1 Nummer 2 als auf Vollzeitäquivalente hochgerechneter statistischer Median des Entgelts der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in der gleichen Entgeltgruppe wie der oder die auskunftsverlangende Beschäftigte.		



	(4) In den Fällen des § 15 erfolgt die Angabe zu § 10 Absatz 1 Nummer 2 als statistischer Median		
	1. des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts eines Kalenderjahres,		
	2. der nach Absatz 1 Satz 2 benannten Entgeltbestandteile		
	aller Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts, die die jeweilige Vergleichstätigkeit ausüben.		
12	Reichweite		
	(1) Die Auskunftspflicht zu § 10 Absatz 1 erfasst		
	1. nur Entgeltregelungen, die in demselben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber Anwendung finden,		Die Gesetzesbegründung (S. 78) muss angepasst werden, da sie derzeit im Widerspruch zum Gesetzestext steht.
	2. keine regional unterschiedlichen Entgeltregelungen bei demselben Arbeitgeber,		
	3. keinen Vergleich der Beschäftigtengruppen nach § 5 Absatz 2 Nummer 1 bis 6 untereinander.		
	(2) Bei der Beantwortung eines Auskunftsverlangens ist der Schutz persönlicher Daten der auskunftsbegehrenden Beschäftigten sowie der vom Auskunftsverlangen betroffenen Beschäftigten zu wahren. Insbesondere ist das Vergleichsentgelt nicht anzugeben, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird. Es ist darüber hinaus sicherzustellen, dass nur die mit der Beantwortung betrauten Personen Kenntnis von den hierfür notwendigen Daten erlangen.		Die Vergleichsgruppe darf nicht weniger als 10 Beschäftigte betragen, um den Schutz personenbezogener Daten sicher zu gewährleisten.
	(3) Der Auskunftsanspruch nach § 10 besteht nicht für Beschäftigte nach § 5 Absatz 3.		
13	Aufgaben und Rechte des Betriebsrates		
	(1) Im Rahmen seiner Aufgabe nach § 80 Absatz 1 Nr. 2a des Betriebsverfassungsgesetzes fördert der Betriebsrat die Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern im Betrieb. Dabei nimmt der Betriebsrat insbesondere die Aufgaben nach § 13 Absatz 3, § 14 Absatz 1 und § 15 Absatz 2 wahr. Betriebsverfassungs-	Formulierungsvorschlag: Nach den Sätzen 1 und 2 folgenden Satz einfügen: Die Sätze 1 und 2 finden auf leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG keine Anwendung.	Es muss klargestellt werden, dass der Betriebsrat die Interessen der leitenden Angestellten nicht vertritt.



	rechtliche, tarifrechtliche oder betrieblich geregelte Verfahren bleiben unberührt.		<p>Der uns vorliegende Entwurf (Bearbeitungsstand 27.10.2016, 15:58 Uhr) enthält einen Verweis auf § 13 Abs. 4 und nicht auf § 13 Abs. 3. Der Verweis auf Abs. 3 macht keinen Sinn, daher muss Abs. 3 durch Abs. 4 ersetzt werden.</p> <p>Ferner muss ein Verweis auf § 11 Abs. 3 aufgenommen werden. Damit erfolgt zugleich die Klarstellung, dass der Betriebsrat die Auskunft erteilt.</p>
	(2) Der Betriebsausschuss nach § 27 des Betriebsverfassungsgesetzes oder ein nach § 28 Absatz 1 Satz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes beauftragter Ausschuss nimmt für diesen Zweck sein Einblicksrecht in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter nach § 80 Absatz 2 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes wahr. Er kann mehrere Auskunftsverlangen bündeln und gemeinsam behandeln.	<u>Formulierungsvorschlag:</u> Das Einblicksrecht erstreckt sich nicht auf die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter von leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG.	Es muss klargestellt werden, dass der Betriebsausschuss kein Einblicksrecht in die Gehaltslisten der leitenden Angestellten hat.
	(3) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsausschuss zu diesem Zwecke Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter der Beschäftigten zu gewähren und diese nach Geschlecht aufzuschlüsseln. Die Entgeltlisten müssen alle Entgeltbestandteile enthalten einschließlich übertariflicher Zulagen und solcher Zahlungen, die individuell ausgehandelt und gezahlt werden.		<p>Die Regelung stellt eine Erweiterung des § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG dar. Gem. § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die vorzulegenden Listen auszuwerten bzw. aufzuschlüsseln. Die Aufschlüsselung nach Geschlecht ist nicht erforderlich, da aus der Namensangabe das Geschlecht der Arbeitnehmer abgeleitet werden kann.</p> <p>Satz 1 2 Halbsatz („und diese nach Geschlecht aufzuschlüsseln“) muss gestrichen werden.</p>
	(4) Der Betriebsrat erklärt schriftlich oder in Textform, ob eine § 5 Absatz 6 entsprechende Anwendung der tariflichen Regelungen zum Entgelt durch den Arbeitgeber erfolgt.		
	(5) Gesetzliche und sonstige kollektiv-rechtlich geregelte Beteiligungsrechte des Betriebsrates bleiben von diesem Gesetz unberührt. Der Betriebsrat haftet nicht für die von ihm auf Grundlage der vom Arbeitgeber bereitgestellten Listen über die Bruttolöhne und -gehälter erbrachten Informationen. Mit der Antwort des Betriebsrates ist der Auskunftsanspruch erfüllt. Eine fehlerhafte Informationsübermittlung oder Auskunftserteilung durch den Betriebsrat kann nicht dem Arbeitgeber zugerechnet werden.		
14	Verfahren bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern		
	(1) Beschäftigte tarifgebundener und tarifanwendender Arbeitgeber wenden sich für ihr Auskunftsverlangen nach § 10 grundsätzlich an den Betriebsrat. Das nähere Verfahren bestimmt sich nach § 13. Satz 1 gilt nicht, wenn der Arbeitgeber zuvor	<u>Formulierungsvorschlag:</u> Nach den Sätzen 1 und 2 folgenden Satz einfügen: Die Sätze 1 und 2 finden auf leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG keine Anwendung.	Es muss klargestellt werden, dass leitende Angestellte sich direkt an den Arbeitgeber wenden müssen.



	festgelegt hat, dass Auskunftsverlangen an ihn zu richten sind und darüber die Beschäftigten informiert hat.		
	<p>(2) Besteht kein Betriebsrat, wenden sich die Beschäftigten grundsätzlich an den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann entscheiden, ob an seiner Stelle die von den zuständigen Tarifvertragsparteien hierfür benannten Vertreterinnen und Vertreter nach § 6 Absatz 1 Satz 2 den Auskunftsanspruch und das Einblicksrecht wahrnehmen. Die Beschäftigten sind über die Entscheidung zu informieren. § 13 Absatz 3 gilt sinngemäß. Die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien unterliegen im Rahmen der Aufgaben nach Satz 2 und 3 der Verschwiegenheitspflicht.</p>	<p><u>Formulierungsvorschlag:</u> Besteht kein Betriebsrat, wenden sich die Beschäftigten grundsätzlich an den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann entscheiden, <u>ob und in welchen Fällen</u> an seiner Stelle die von den zuständigen Tarifvertragsparteien hierfür benannten Vertreterinnen und Vertreter nach § 6 Absatz 1 Satz 2 den Auskunftsanspruch und das Einblicksrecht wahrnehmen. (...)</p>	<p>Der uns vorliegende Entwurf (Bearbeitungsstand 27.10.2016, 15:58 Uhr) enthält einen Verweis auf § 13 Abs. 4 und nicht auf § 13 Abs. 3.</p> <p>Der Arbeitgeber muss die Möglichkeit haben, seine Entscheidung auf bestimmte Fälle zu beschränken (z.B. individueller Anspruch nur im Falle der außertariflichen Mitarbeiter).</p>
15	Verfahren bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifyanwendenden Arbeitgebern		
	<p>(1) Beschäftigte nicht tarifgebundener und nicht tarifyanwendender Arbeitgeber wenden sich für ihr Auskunftsverlangen nach § 10 an den Arbeitgeber.</p>		
	<p>(2) Besteht ein Betriebsrat, wenden sich Beschäftigte der in Absatz 1 genannten Arbeitgeber für ihr Auskunftsverlangen nach § 10 an den Betriebsrat. Das nähere Verfahren bestimmt sich dann nach § 13. Arbeitgeber und Betriebsrat können entscheiden, dass sich Beschäftigte für ihr Auskunftsverlangen an den Arbeitgeber wenden. Die Beschäftigten sind über die Entscheidung zu informieren. Die Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs kann dem Betriebsrat oder dem Arbeitgeber längstens bis zum Beginn der nächsten Amtsperiode des Betriebsrates zugewiesen werden.</p>	<p><u>Formulierungsvorschlag:</u> Nach den Sätzen 1 und 2 folgenden Satz einfügen: Die Sätze 1 und 2 finden auf leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG keine Anwendung.</p>	<p>Es muss klargestellt werden, dass leitende Angestellte sich direkt an den Arbeitgeber wenden müssen.</p>
	<p>(3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die nach § 10 verlangten Auskünfte innerhalb von drei Monaten nach Zugang des Auskunftsverlangens in Textform zu erteilen.</p>		
	<p>(4) Der Arbeitgeber gibt an, inwiefern die benannte Vergleichstätigkeit überwiegend von Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird. Hält der Arbeitgeber die angefragte Vergleichstätigkeit nach den im Unternehmen angewendeten Maßstäben für nicht gleich oder nicht gleichwertig, hat er dies anhand dieser Maßstäbe nachvollziehbar zu begründen. Dabei sind die in § 4 Absatz 1 und 2 genannten Kriterien zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber hat in diesem Fall seine Auskunft auf</p>		



	eine seines Erachtens nach gleiche oder gleichwertige Tätigkeit zu beziehen.		
	(5) Unterlässt der Arbeitgeber seine Auskunftspflicht, trägt er im Streitfall die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot im Sinne des § 3 vorliegt.		
16	Öffentlicher Dienst		
	§ 13 gilt auch für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nach § 5 Absatz 2 Nummer 1, 2, 3 und 4 in Dienststellen mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten. An Stelle des Betriebsrates nimmt der Personalrat oder die zuständige Interessenvertretung das Einblicksrecht in die Listen über die Bruttolohn- und Gehaltslisten nach § 68 Absatz 2 Satz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes in Verbindung mit den jeweiligen Spezialgesetzen wahr. § 13 gilt entsprechend.		
	Abschnitt 3 Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit		
17	Betriebliche Prüfverfahren		
	(1) Öffentliche und private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten sind aufgefordert, mit Hilfe betrieblicher Prüfverfahren ihre Entgeltregelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung mindestens alle fünf Jahre auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne des § 3 zu überprüfen. Nimmt in einem Konzern das herrschende Unternehmen auf die Entgeltbedingungen eines, mehrerer oder aller Konzernunternehmen entscheidenden Einfluss, kann das herrschende Unternehmen das betriebliche Prüfverfahren nach Satz 1 für alle Konzernunternehmen durchführen.	<u>Formulierungsvorschlag:</u> Öffentliche und private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten sind aufgefordert, mit Hilfe betrieblicher Prüfverfahren ihre Entgeltregelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung mindestens alle fünf Jahre auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne des § 3 <u>freiwillig</u> zu überprüfen.	Es muss im Gesetz klargestellt werden, dass die Durchführung des Prüfverfahrens freiwillig ist. Die Gesetzesbegründung muss entsprechend angepasst werden und das Wort „Durchführungspflichtige“ auf Seite 84 zwingend gestrichen werden. Es muss klargestellt werden, dass die einmalige freiwillige Durchführung des Prüfverfahrens keine Verpflichtung zur Durchführung von Prüfverfahren in Zukunft auslöst.
	(2) Wird ein betriebliches Prüfverfahren durchgeführt, erfolgt dies in eigener Verantwortung der Arbeitgeber mithilfe verbindlicher Verfahren nach § 18 und unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen.		§§ 17 Abs. 2, 18, 19 und 20 müssen gestrichen werden. Da es keine Verpflichtung zur Durchführung von betrieblichen Prüfverfahren gibt, dürfen auch keine inhaltlichen Vorgaben zur Durchführung des Prüfverfahrens gemacht werden. Ferner dürfen auch keine Rechtsfolgen an freiwillig durchzuführende Prüfverfahren geknüpft werden.



18	Durchführung betrieblicher Prüfverfahren		
	(1) In das betriebliche Prüfverfahren sind die Tätigkeiten einzubeziehen, die demselben Entgeltsystem unterliegen, unabhängig davon, welche individualrechtlichen, tariflichen und betrieblichen Rechtsgrundlagen dabei zusammenwirken. Prüfzeitraum ist das letzte vollendete Kalenderjahr.		
	(2) Betriebliche Prüfverfahren bestehen aus Bestandsaufnahme, Analyse und Ergebnisbericht. Der Arbeitgeber ist unter Berücksichtigung betrieblicher Mitwirkungsrechte frei in der Wahl von Analysemethoden und Arbeitsbewertungsverfahren. Es sind valide statistische Methoden zu verwenden und Daten nach Geschlecht aufzuschlüsseln. Dabei ist der Schutz personenbezogener Daten zu wahren.		
	(3) Bestandsaufnahme und Analyse erfassen die aktuellen Entgeltregelungen, Entgeltbestandteile und Arbeitsbewertungsverfahren und werten diese und deren Anwendung im Hinblick auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes im Sinne des § 3 aus. Dabei ist § 4 zu beachten. § 12 Absatz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden. Bei tarifvertraglichen Regelungen besteht insbesondere keine Verpflichtung zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten.	<u>Formulierungsvorschlag:</u> Bei tarifvertraglichen Regelungen, die aufgrund von Tarifbindung oder Tarifierstellung im Sinne dieses Gesetzes Anwendung finden, erfolgt insbesondere keine Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten.	<u>Alternativ:</u> Da die Durchführung der Prüfverfahren freiwillig ist, kann keine Verpflichtung zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten bestehen.
	(4) Die Ergebnisse von Bestandsaufnahme und Analyse werden zusammengefasst und betriebsintern veröffentlicht. Mit der betriebsinternen Veröffentlichung beginnt der Fünf-Jahres-Zeitraum nach § 17 Absatz 1.	<u>Formulierungsvorschlag:</u> Die Ergebnisse von Bestandsaufnahme und Analyse werden den Beschäftigten <u>zugänglich gemacht</u> . Mit der Zugänglichmachung beginnt der Fünf-Jahres-Zeitraum nach § 17 Absatz 1.	Es ist ausreichend, wenn die Ergebnisse des Prüfverfahrens für die Mitarbeiter zugänglich gemacht werden.
19	Beseitigung der Entgeltbenachteiligungen, Umsetzung		
	(1) Weisen die Ergebnisse eines betrieblichen Prüfverfahrens Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt auf, sind diese unverzüglich zu beseitigen.		
	(2) 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 Entgelt-		



	regelung.		
20	Rechte der betrieblichen Interessenvertretungen		
	(1) Die Beschäftigten sind über die Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens zu informieren. § 43 Absatz 2 und § 53 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie § 51 Satz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sind zu beachten.		§ 20 Abs. 1 ist überflüssig, da die Beschäftigten über die Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens gem. § 18 Abs. 5 sowie 19 Abs. 3 informiert werden. Daher muss § 20 Abs. 1 gestrichen werden.
	(2) Der Arbeitgeber hat den Betriebs- oder Personalrat über die Planung des betrieblichen Prüfverfahrens rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten und mit ihm zu beraten.		
	Abschnitt 4 Berichtspflichten für Arbeitgeber		
21	Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit		
	(1) Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die zur Erstellung eines Lageberichts gemäß §§ 264, 289 des Handelsgesetzbuches verpflichtet sind, erstellen einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit, in dem sie		
	1. ihre Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen sowie		
	2. Maßnahmen zur <u>Überprüfung</u> und Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer sowie ihre grundlegenden Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren		Der uns vorliegende Entwurf (Bearbeitungsstand 27.10.2016, 15:58 Uhr) enthält folgende Formulierung: Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer sowie ihre grundlegenden Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren Die Regelung in Ziffer 1 ist ausreichend, da der Begriff der Gleichstellung auch die Entgeltgleichheit umfasst. Daher muss § 21 Abs. 1 Ziff. 2 gestrichen werden.
	darstellen. Arbeitgeber, die keine Maßnahmen im Sinne des Satzes 1 Nummer 1 und 2		

	durchführen, begründen dies in ihrem Bericht.		
	(2) Der Bericht enthält außerdem nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben		
	1. zu der durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten sowie zur durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten und		
	2. zur Anzahl der Beschäftigten nach den jeweiligen Entgeltgruppen.		
22	Berichtszeitraum und Veröffentlichung		
	(1) Arbeitgeber gemäß § 21 Absatz 1, die tarifgebunden (§ 5 Absatz 5) sind oder tarifanwendend (§ 5 Absatz 6) sind und bei denen die Voraussetzungen des § 13 Absatz 3 erfüllt sind, erstellen den Bericht alle fünf Jahre. § 14 Absatz 3 Satz 4 gilt entsprechend. Der Berichtszeitraum erstreckt sich dementsprechend auf fünf Jahre.		Statt § 13 Absatz 3 muss § 13 Abs. 4 heißen. § 14 Abs. 3 existiert nicht. Im uns vorliegenden Entwurf wird auf § 14 Abs. 2 S. 4 Bezug genommen.
	(2) Alle anderen Arbeitgeber gemäß § 21 Absatz 1 erstellen den Bericht alle drei Jahre. Der Berichtszeitraum erstreckt sich dementsprechend auf drei Jahre.		
	(3) Die Angaben nach § 21 Absatz 2 Nummer 1 und 2 beziehen sich nur auf das jeweils letzte Kalenderjahr im Berichtszeitraum. Ab dem zweiten Bericht sind für die genannten Angaben die Veränderungen im Vergleich zum letzten Bericht anzugeben.		
	(4) Der Bericht nach § 21 ist in dem, dem jeweiligen Berichtszeitraum folgenden, nächsten Lagebericht nach § 289 des Handelsgesetzbuches, aufzunehmen.		Die im ursprünglichen Entwurf enthaltene Ausnahme muss als Abs. 5 aufgenommen werden: (5) Die Pflicht nach § 21 Absatz 1 gilt nicht für Arbeitgeber, die im Rahmen einer nichtfinanziellen Erklärung zum Lagebericht nach § 289c Absatz 2 Nr. 2 Handelsgesetzbuch Angaben zur Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung oder zur Umsetzung des ILO-Übereinkommens Nummer 100 machen.
	Abschnitt 5 Evaluation, Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, Übergangsbestimmungen		
23	Evaluation		



	Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend evaluiert ab Inkrafttreten nach Artikel 3 laufend die Wirksamkeit dieses Gesetzes und informiert alle zwei Jahre über die Ergebnisse. Die Evaluation berücksichtigt die Entwicklung des Gebots des gleichen Entgelts für Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in allen Betriebs- und Unternehmensformen und -größen, insbesondere in Betrieben mit nicht mehr als 200 Beschäftigten. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bezieht in die Evaluation die Stellungnahme der Sozialpartner mit ein.		
24	Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten		
	Die Gleichstellungsbeauftragte des Bundes und die in Unternehmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern zuständigen Beauftragten haben die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes in Bezug auf die Durchsetzung des Gebotes des gleichen Entgeltes bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Frauen und Männer zu fördern.		
25	Übergangsbestimmungen		
	(1) Der Auskunftsanspruch nach § 10 kann erstmals sechs Kalendermonate nach [einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Artikelgesetzes] geltend gemacht werden.		
	(2) Der Bericht nach § 21 ist erstmals in dem Kalenderjahr zu erstellen, das auf das Kalenderjahr folgt, in dem dieses Gesetzes in Kraft tritt.	<u>Formulierungsvorschlag:</u> Die Frist zur Erstellung des Berichts nach § 22 Abs. 1 und 2 beginnt in dem Kalenderjahr zu laufen, das auf das Kalenderjahr folgt, in dem dieses Gesetz in Kraft tritt.	Statt „...in dem dieses Gesetzes in Kraft tritt“ muss heißen „in dem dieses Gesetz in Kraft tritt“ Die Frist zur Erstellung des Berichts nach § 22 (5 oder 3 Jahre) sollte erst mit Inkrafttreten des Gesetzes zu laufen beginnen.
	(3) Der erste Berichtszeitraum für die Angaben nach § 21 beginnt in dem Kalenderjahr, in dem der [einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Artikelgesetzes] liegt.		

Artikel 2

Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III)

§	Regelung	Normänderungsvorschlag	Anmerkungen
29 II	Arbeitsförderung		
	Neue Sätze:		



	Die Agentur für Arbeit berät geschlechtersensibel. Insbesondere wirkt sie darauf hin, das Berufswahlspektrum von Frauen und Männern zu erweitern.		
--	---	--	--