

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

Anmerkungen des Katholischen Deutschen Frauenbundes e.V. (KDFB)

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.		Der Katholische Deutsche Frauenbund e.V. (KDFB) begrüßt uneingeschränkt das erklärte Ziel des Gesetzentwurfes, mehr Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern zu schaffen. Der KDFB wertet es als sehr positiv, dass der Gesetzesentwurf differenziert „gleiche und gleichwertige Arbeit“ in den Blick nimmt. Damit wird eine langjährige Forderung von frauen- und gleichstellungspolitischen Verbänden sowie weiterer Organisationen endlich umgesetzt. Der Arbeitsmarkt ist ein wichtiges Feld der Gleichstellungspolitik. Das geplante Gesetz stellt aus Sicht des KDFB daher einen sehr zentralen Schritt auf dem Weg zu gleichen Verwirklichungschancen für Frauen und Männer in allen Bereichen von Gesellschaft dar.
2	Anwendungsbereich		



	<p>(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.</p>		
	<p>(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.</p>		
3	Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit		
	<p>(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.</p>		
	<p>(2) Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine geschlechtsbezogene unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten. § 3 Absatz 1 und Absatz 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes finden Anwendung.</p>		
	<p>(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.</p>		
4	Feststellung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit, Benachteiligungsfreie Entgeltsysteme		
	<p>(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</p>		



	nach § 5 Absatz 2 und 3 können untereinander nicht als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden.		
	(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.		
	(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.		
	(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 Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes oder aufgrund einer verbindlichen Festsetzung nach § 19 Absatz 3 des Heimarbeitsgesetzes anwenden.		
	(6) Tarifierende 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.		
	(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.		
6	Aufgaben von Arbeitgebern, Tarifvertragsparteien und betrieblichen Interessenvertretungen		Der KDFB wertet es als positiv, dass mit dem Gesetz differenziert verschiedene Akteure innerhalb von Betrieben und Unternehmen in die Pflicht zur Umsetzung des Gesetzes genommen werden.
	(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.		
	(2) Arbeitgeber sind verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt zu treffen.		
7	Erfüllungsanspruch		Der KDFB unterstützt die Möglichkeit der rückwirkenden Erfassung ausdrücklich. Es ist nur angemessen, dass im Falle des Nachweises einer ungerechtfertigten niedrigeren Entlohnung das Gehalt der benachteiligten Person nach der Feststellung auf das ihr zustehende Gehalt nach oben angepasst wird.
	(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.		
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.		
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		Im vorliegenden Gesetzentwurf ist die Möglichkeit des Verbandsklagerechtes nicht vorgesehen. Dies bewertet der KDFB mit Blick auf eine breite Wirksamkeit des Gesetzes als durchaus kritisch. Es wird die Gefahr gesehen, dass Einzelpersonen aus Sorge vor persönlichen Sanktionen innerhalb des Unternehmen/des Betriebes von rechtlichen Schritten absehen. Aus Sicht des KDFB wäre es wünschenswert gewesen, die entsprechenden Erfahrungswerte bei der Durchsetzung des seit zehn Jahren bestehenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes stärker zu berücksichtigen.
10	Individueller Auskunftsanspruch		Das beabsichtigte individuelle Auskunftsrecht für Mitarbeitende ist nach Ansicht des KDFB richtig. Es kann dazu beitragen, das in Deutschland besonders ausgeprägte gesellschaftliche Tabu, über den eigenen Verdienst zu sprechen, abzubauen und stärkt Frauen in ihrer Verhandlungsposition.
	(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.	Der Anspruch nach Absatz 1 besteht für Beschäftigte nach § 5 Absatz 2 in Betrieben bei demselben Arbeitgeber.	Der KDFB regt an, auch Betriebe mit weniger als 200 Mitarbeitenden aufzuführen.



	(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.	Neben dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt können sie Auskunft zu weiteren Entgeltbestandteilen erfragen.	Der KDFB begrüßt, dass neben dem Durchschnittsgehalt weitere Entgeltbestandteile erfragt werden können. Dies ist für die Erkenntnis, ob tatsächlich eine gleichwertige Entlohnung von Frauen und Männern im Unternehmen erfolgt, unabdingbar. Eine Limitierung auf die Obergrenze von zwei Bestandteilen hält der KDFB für nicht ausreichend, sondern spricht sich für die Auskunft über „alle weiteren Entgeltbestandteile“ aus.
	(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,		
	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.		
	(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. Betriebsverfassungsrechtliche, tarifrechtliche oder betrieblich geregelte Verfahren bleiben unberührt.		
	(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.		



	<p>(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>		
	<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.</p>		
	<p>(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.</p>		
14	Verfahren bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern		
	<p>(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 festgelegt hat, dass Auskunftsverlangen an ihn zu richten sind und darüber die Beschäftigten informiert hat.</p>		
	<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>		
15	Verfahren bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern		
	<p>(1) Beschäftigte nicht tarifgebundener und nicht tarifanwendender 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 ent-</p>		



	scheiden, 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.		
	(3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die nach § 10 verlangten Auskünfte innerhalb von drei Monaten nach Zugang des Auskunftsverlangens in Textform zu erteilen.		
	(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 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 Brutto- und Gehaltslisten nach § 68 Absatz 2 Satz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes in Verbindung mit den jeweiligen Spezialgesetzen wahr. § 13 gilt entsprechend.		Der KDFB begrüßt ausdrücklich, dass auch der Öffentliche Dienst in die Reichweite des Gesetzes fällt.
	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	„Öffentliche und private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten sind verpflichtet, mit Hilfe....“	Der KDFB begrüßt die geplanten betrieblichen Prüfverfahren. Allerdings spricht er sich in diesem Kontext deutlich für eine „Verpflichtung“ statt einer „Aufforderung“ aus. Der Gesetzgeber muss die Möglichkeit haben, Prüfverfahren einzufordern, wenn



	Einfluss, kann das herrschende Unternehmen das betriebliche Prüfverfahren nach Satz 1 für alle Konzernunternehmen durchführen.		Freiwilligkeit nicht greift.
	(2) Wird ein betriebliches Prüfverfahren durchgeführt, erfolgt dies in eigener Verantwortung der Arbeitgeber mithilfe verbindlicher Verfahren nach § 18 und unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen.		
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.		
	(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.		
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.		
	(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		Der KDFB begrüßt die vorgesehenen Berichtspflichten.
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		Der KDFB hat Verständnis für die Beschränkung der Berichtspflicht auf Unternehmen, die aufgrund ihrer Größe der Berichtspflicht gut nachkommen können. Er hält es jedoch für erforderlich, nach der Phase der Evaluation genau zu prüfen, ob diese Grenze je nach Ergebnis der Evaluation nicht nach unten korrigiert werden muss, damit auch kleinere Betriebe über ihre Entgeltstrukturen berichten.
	1. ihre Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen sowie		
	2. Maßnahmen zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer sowie ihre grundlegenden Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren		
	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 tarifyanwendend (§ 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.		
	(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.		
	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.		Der KDFB unterstützt in hohem Maße das Vorhaben der regelmäßigen zweijährigen Evaluation der Wirksamkeit des Gesetzes „in allen Betriebs- und Unternehmensformen und -größen, insbesondere in Betrieben mit nicht mehr als 200 Beschäftigten“. Aus Sicht des KDFB ist dies unabdingbar, um mittelfristig stärker weitere Arbeitskontexte einzubeziehen, in denen bislang vor

			allem Frauen tätig sind.
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.		
	(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		
	<p>Neue Sätze:</p> <p>Die Agentur für Arbeit berät geschlechtersensibel. Insbesondere wirkt sie darauf hin, das Berufswahlspektrum von Frauen und Männern zu erweitern.</p>		