

Das Entgelttransparenzgesetz – viel Bürokratie für Nichts!

Das Bundeskabinett hat sich am 11.1.2017 auf den Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen verständigt (s. den GE in NZA aktuell, S. VII in diesem Heft), während Bundesfamilienministerin *Manuela Schwesig* noch ein „Lohngerechtigkeitsgesetz“ vorschwebte. Ein kleiner, aber feiner Unterschied? Und sonst: Die Arbeitgeber müssen keine Mindestentgelte bei Stellenausschreibungen mehr angeben. Ein zusätzliches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Durchführung von Maßnahmen zur tatsächlichen Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern wurde gestrichen und der Adressatenkreis des Gesetzes verringert. Kleine und mittelständische Unternehmen sind weniger betroffen.

Trotz einiger Erleichterungen gegenüber dem früheren *Schwesig*-Entwurf muss es bei der grundsätzlichen Kritik bleiben: Neben dem freiwilligen Prüfverfahren für Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten und der Pflicht, im Lagebericht über Frauenförderung und Entgeltgleichheit zu berichten, ist Kern des neuen Gesetzes nach wie vor ein individueller Auskunftsanspruch. Demnach sollen Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten Auskunft über Kriterien und Maßstäbe zur Festlegung des eigenen Entgelts sowie Informationen über eine „Vergleichstätigkeit“, die von der Anspruchstellerin zu ermitteln ist, und deren Entgelt verlangen können. Der Auskunftsanspruch erstreckt sich auf das durchschnittliche monatliche Bruttogesamtgehalt einer aus mindestens sechs Personen bestehenden vergleichbaren Gruppe des anderen Geschlechts sowie auf bis zu zwei einzelne (durchschnittliche?) Entgeltbestandteile. Gelingt es eine Vergleichsgruppe zu definieren, was nicht so leicht sein dürfte, und weigert sich der Arbeitgeber, Auskunft zu erteilen, greift eine Beweislastumkehr ein. Kommt der Arbeitgeber dem Auskunftsanspruch hingegen nach, fragt sich, was eine Arbeitnehmerin mit den gewonnenen Informationen anfangen kann. Zu Gericht gehen? Kaum, wenn sie ihren Job behalten will. Im Übrigen sieht das Vorhaben keinen Anspruch auf gleiche Bezahlung vor. Und der bloße Umstand der schlechteren Bezahlung ist auch kein ausreichendes Indiz iSv § 22 AGG für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Der Entwurf verfehlt weiterhin sein Ziel, Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen zu reduzieren. Anstelle die Ursachen zu bekämpfen, wird bürokratische Symbolpolitik betrieben. Der größte Teil der Entgeltdifferenz ist auf unterschiedliche Erwerbsbiographien zurückzuführen. Nur durch den Ausbau von Betreuungsmöglichkeiten kann für Frauen ein Karriereanreiz gesetzt werden und ein Selbstverständnis in der Gesellschaft eintreten, dass Frauen schnell wieder in den Beruf zurückkehren können, ohne als „Rabenmütter“ zu gelten. Aber auch die Entscheidung, sich der Familie zu widmen, muss möglich bleiben, ohne dass der Gesetzgeber dieses „Problem“ mit neuen Gesetzen bekämpft. Etwas mehr Selbstbewusstsein bei der Karriereentscheidung sollte der Gesetzgeber Frauen schon zutrauen!



*Rechtsanwalt Professor Dr. Jobst-Hubertus Bauer und
Rechtsanwältin Sibylle Romero, Gleiss Lutz, Stuttgart*