

Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz: Eine Information für Frauen- und Gleichstellungsakteur*innen

21.02.2018

Was wird in dem Gesetz geregelt? Wo ist es anzuwenden?

Das Gesetz zur **Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen** ist nach einem jahrelangen Diskussionsprozess zum 6. Juli 2017 in Kraft getreten. Das nun verabschiedete Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) enthält folgende Bausteine:

1. **Individueller Auskunftsanspruch:** Arbeitgeber*innen mit mehr als 200 Beschäftigten müssen den Beschäftigten ab dem 6. Januar 2018 auf Anfrage erläutern, nach welchen Kriterien sie wie bezahlt werden. Die Beschäftigten können sich außerdem über Vergleichsentgelte von Beschäftigten des anderen Geschlechts informieren.
2. **Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit:** Arbeitgeber*innen mit mehr als 500 Beschäftigten, die lageberichtspflichtig nach dem HGB (Handelsgesetzbuch) sind, müssen zudem regelmäßig über den Stand der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit berichten. Diese Berichte sind zu veröffentlichen.
3. **Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit:** Private Arbeitgeber*innen mit mehr als 500 Beschäftigten werden aufgefordert, regelmäßig ihre Entgeltstrukturen auf die Einhaltung der Entgeltgleichheit zu überprüfen.

Damit ist nur der **1. Baustein an Hochschulen mit mehr als 200 Beschäftigten** anzuwenden (§ 10 – 14) und dieser betrifft **nur Tarifbeschäftigte und Bundesbeamt*innen**. Sie können erstmals ab dem 6. Januar 2018 einen Auskunftsanspruch anmelden. Die Betriebsräte (§ 14) bzw. sinngemäß die Personalräte (§ 16) sollen die Auskunftsverlangen entgegennehmen, ausgenommen sind hier die Auskunftsverlangen der Führungskräfte. Seitens der Arbeitgeber*innen ist es ausreichend, wenn sie bei einem Auskunftsverlangen auf den Tarifvertrag und die Eingruppierung verweisen.

Bei der Auskunft über die Vergleichstätigkeiten wird ein statistischer Median einer Vergleichsgruppe aus mindestens sechs Angehörigen des anderen Geschlechtes errechnet und bekannt gegeben. Diese Vergleichsgruppe kann bei tarifgebunden Hochschulen nur aus Beschäftigten der gleichen Entgelt- oder Besoldungsgruppe gebildet werden. Der Auskunftsanspruch darf dann erst nach zwei Jahren wiederholt werden.

Eine beratende Rolle bzw. die Zuständigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für die Umsetzung des Gesetzes ist nur für Bundeshochschulen festgelegt. In anderen Fällen sind die jeweiligen Regelungen der Landesgleichstellungsgesetze ausschlaggebend.

Vorstand: Dr. Uschi Baaken, Universität Bielefeld, Dr. Sybille Jung, Universität des Saarlandes, Dr. Mechthild Koreuber, Freie Universität Berlin, Anneliese Niehoff, Universität Bremen, Dr. Kathrin van Riesen, Leuphana Universität Lüneburg

Sprecherin Kommission Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung: Elke Währisch-Große, Universität Duisburg-Essen

Geschäftsstelle: Caren Kunze, Goßlerstraße 2-4, 14195 Berlin, 030/838-59210, geschaeftsstelle@bukof.de, www.bukof.de

Kontoverbindung: GLS Bank, BLZ 43060967, Kto. 4022076100, IBAN: DE02 4306 0967 4022 0761 00, BIC: GENODEM1GLS

Steuer-Nummer: 215/5861/0982

Die bukof ist als gemeinnütziger Verein anerkannt.

Wie ist das Gesetz einzuschätzen?

Die bukof begrüßt grundsätzlich die Einführung eines Entgeltgleichheitsgesetzes. Das aktuell vorliegende Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen wird jedoch dem Anspruch eines Entgeltgleichheitsgesetzes nicht gerecht. Dies begründet sich wie folgt:

- **Individualisierung und prekäre Vertragskonstruktionen:** Das durch das Gesetz legitimierte Auskunftsverlangen ist von Frauen nur individuell durchzusetzen. Ein Verbandsklagerecht wurde nicht vorgesehen. Dies benachteiligt vor allem Mitarbeiter*innen, die auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages tätig sind, da sie durch die Abhängigkeit von der Beurteilung der Vorgesetzten oftmals in einer schwachen Verhandlungsposition sind. Inwiefern sie unter diesen Bedingungen ihren Auskunftsanspruch einfordern, ist fraglich. Darüber hinaus existieren im Hochschulbereich vielfältige andere Beschäftigungsstrukturen, z.B. durch Lehraufträge, die von der klassischen Beschäftigung abweichen. Lehrbeauftragte, Hilfskräfte und Werkauftragnehmer*innen werden nicht von dem Gesetz erfasst, da sie nicht als Beschäftigte gelten. Dieses manifestiert zusätzlich die herrschende Ungleichbehandlung der an Universitäten tätigen Personen.
- **Sanktionslosigkeit:** Wenn durch das Auskunftsverlangen festgestellt wird, dass der auskunftsersuchenden Frau ein geringeres Entgelt gezahlt wird als Männern, bleibt dies ohne direkt im Gesetz geregelte Folgen für den Arbeitgeber. Länder wie Frankreich, Schweden, Finnland und Kanada haben staatliche Kontroll- und Sanktionssysteme eingeführt. So werden bei nicht Einhaltung der Dokumentationspflicht zum Beispiel Strafzahlungen fällig.
- **Limitierte Reichweite:** Ein deutliches Hemmnis ist, dass nach diesem Gesetz in tariflich gebundenen Betrieben wie den Hochschulen nur innerhalb der gleichen Entgeltgruppe geprüft werden kann. Diese starke Einschränkung erschwert die Offenlegung einer Entgeltdiskriminierung, die sich häufiger und deutlicher an dem Grundsatz von „gleichwertiger Arbeit“ darstellt, die durchaus unterschiedlichen Entgeltgruppen zugeordnet ist. Darüber hinaus kann eine falsche Eingruppierung mit diesem Instrument nicht offengelegt werden.
- **Führungskräfte:** Als einzig zu identifizierende Gruppe könnten weibliche unbefristet beschäftigte Führungskräfte von dem Gesetz profitieren, wenn sie übertariflich oder gemäß verhandelten Zulagen bezahlt werden. Aktuellen Untersuchungen zufolge ist der Gender Pay Gap in dieser Gruppe besonders groß. Als Herausforderung bleibt dann das Benennen einer Vergleichsgruppe von sechs männlichen Führungskräften in gleicher Entgelt-/Besoldungsgruppe.

Vom Entgelttransparenzgesetz zu einem Entgeltgleichheitsgesetz

Für den Aktivitätsradius der bukof ist nur die hier erneut erfolgte Definition wesentlicher Grundsätze und Begriffe zum Gebot der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit hervorzuheben: Nach § 3 (3) liegt eine mittelbare Entgeltbenachteiligung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Beschäftigte wegen des Geschlechts gegenüber Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in Bezug auf das Entgelt in besonderer Weise benachteiligen können.

Diese Wirkung einer mittelbaren Diskriminierung des scheinbar neutralen Tarifvertrages des Öffentlichen Dienstes konnte in vielen Forschungsprojekten festgestellt werden. Insbesondere das von der bukof-MTV-Kommission begleitete EU-Projekt „Alles, was Recht ist“ hat schon im Jahr 2002 nachgewiesen, dass an Hochschulen „typische Frauen- und Männertätigkeiten“ gleichwertig sind, aber zu Ungunsten der Frauen bewertet und entlohnt werden (z. B. Sekretärinnen versus Handwerker, Bibliothekarinnen versus Ingenieure u. a.) Das heißt konkret, dass diese Tätigkeiten aufgrund eines Gender Bias in Tarifverhandlungen unterschiedlichen Entgeltgruppen zugeordnet sind, die aber laut dem Entgelttransparenzgesetz gar nicht miteinander verglichen werden dürfen, obwohl die Anforderungen an Ausbildung etc. gleichwertig sind. Hinzu

kommt, dass viele Anforderungen weiblich konnotierter Arbeitsplätze (z.B. psycho-soziale Kompetenz, Beinträchtigungen durch Arbeitsunterbrechungen und Arbeitsbedingungen) im Tarifvertrag überhaupt nicht bewertet werden. Zum Beispiel wird Körperkraft nur bei „typischen“ handwerklichen „Männertätigkeiten“ gut honoriert, aber bei Pflegekräften außer Acht gelassen.

Darüber hinaus werden bei gleichen tarifvertraglichen Grundlagen die Aufgaben der Beschäftigten an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften bzw. Fachhochschulen im Vergleich zu Universitäten schlechter entgeltet und innerhalb dieser Unterschiede wiederum die Arbeit von Frauen schlechter bewertet als die von Männern. Unter anderem liefern die Prüfverfahren, die die Antidiskriminierungsstelle des Bundes an Hochschulen durchführt, aktuelle Belege für einen Gender Pay Gap in verschiedenen Bereichen. Ebenso zeigt der Gender-Report 2016 in NRW die ungleiche Bezahlung der an Universitäten beschäftigten Ärztinnen und Ärzte.

Empfehlung

Wir empfehlen den Frauen- und Gleichstellungsakteur*innen in ihren Organisationen das zertifizierte Prüfverfahren „EG-Check“ mit seinen verschiedenen Bausteinen zur Herstellung einer Entgeltgleichheit zu nutzen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt Arbeitgeber*innen, die dieses für den Öffentlichen Dienst geeignete Prüfverfahren anwenden. Erste Belege zeigen erfolgreich auf, wo verantwortliche Arbeitgeber vorhandenes Diskriminierungspotential vermeiden und im Ergebnis Entgeltgleichheit besser erreichen können.

Der „Gleichbehandlungsscheck“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet zudem die Möglichkeit, über die Analyse von Beschäftigungsstrukturen (z. B. Personalauswahlverfahren, Beurteilungen, Teilzeit) einen Einstieg in das Thema Defizite geschlechtsspezifischer Arbeitsbedingungen zu finden.