



Gesetzgebung zur Entgeltgleichheit im internationalen Vergleich

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Das geplante Entgeltgleichheitsgesetz	4
3. Gesetzgebung zur Entgeltgleichheit in anderen Staaten.....	4
3.1 Spanien	5
3.2 Portugal	5
3.3 Österreich	6
3.4 Frankreich	6
3.5 Finnland	7
3.6 Schweden.....	8
3.7 Quebec.....	8
4. Fazit.....	10
5. Quellen.....	12

1. Einleitung

Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist eine der zentralen Verfassungsbestimmungen in der Bundesrepublik Deutschland. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Art. 3 Abs. 2 GG). Ungleiche Bezahlung aufgrund des Geschlechtes ist eine unzulässige Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und verstößt auch gegen Europarecht (Art. 157 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)). Trotz dieser rechtlichen Vorgaben sind Frauen in zahlreichen Branchen weiterhin unterrepräsentiert und im Schnitt auch unterbezahlt.

Im Jahr 2014 lag der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Männern bundesweit bei 20,20 Euro, während Frauen im selben Zeitraum lediglich 15,83 Euro verdienten. Den Unterschied von 22 Prozent, der sich im Vergleich ergibt, bezeichnet man als **unbereinigte Lohnlücke** (Gender Pay Gap).¹ Als ursächlich für diesen Unterschied gelten hauptsächlich eine andere Branchen- und Berufswahl, häufigere Teilzeitbeschäftigung sowie seltenere Beförderung in Führungspositionen bei Frauen. Wenn man diese und andere messbare Faktoren subtrahiert, ergibt sich eine **bereinigte Lohnlücke** von etwa sieben Prozent bei vergleichbarer Tätigkeit und Qualifikation.²

Das Berechnungsverfahren der bereinigten Lohnlücke erfasst zwar Unterschiede in der Entlohnung bei vergleichbarer Tätigkeit und Qualifikation, lässt aber keine Erkenntnis über die Bemessung des Arbeitswertes in verschiedenen Bereichen eines Betriebes zu. So lässt sich beispielsweise weiterhin nicht nachvollziehen, in welchem Verhältnis die Entgeltbemessung einer Pflegerin und eines Hausmeisters im selben Krankenhaus stehen.

Um Entgeltdiskriminierung entgegenzuwirken, hat die Bundesregierung in ihrem Koalitionsvertrag angekündigt, ein **Entgeltgleichheitsgesetz** verabschieden zu wollen. In dieser Broschüre werden die Vorgaben des Koalitionsvertrages mit der entsprechenden Gesetzgebung anderer Staaten verglichen. In den Blick genommen werden dabei auch Instrumente, die sich als besonders wirksam erwiesen haben und als Positivbeispiele für die konkrete Ausgestaltung von Entgeltgleichheitsgesetzen gesehen werden können.

¹ Dieser und andere Begriffe können im Glossar der Antidiskriminierungsstelle nachgeschlagen werden:

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Entgeltgleichheit/Glossar/Glossar_node.html

² Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung: „Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland weiterhin bei 22 %“, 2015, online abrufbar unter:

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/03/PD15_099_621pdf.pdf?__blob=publicationFile

2. Das geplante Entgeltgleichheitsgesetz

In ihrem Koalitionsvertrag hat die Regierungskoalition aus CDU/CSU und SPD bestehende Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen anerkannt. Um diese zu verringern, soll ein **Entgeltgleichheitsgesetz** ausgearbeitet werden, das die Gehaltsbemessung in Unternehmen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachvollziehbar machen soll.

Unternehmen werden dazu aufgefordert, mithilfe verbindlicher Verfahren und gemeinsam mit Beschäftigten und Interessenvertretungen im Betrieb in Eigenverantwortung erwiesene Entgeltdiskriminierung zu beseitigen.

Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten sollen fortan dazu verpflichtet werden, in ihrem jährlichen **Lagebericht** nach dem Handelsgesetzbuch Stellung zur unternehmensinternen Frauenförderung und zu Entgeltunterschieden zwischen Männern und Frauen zu nehmen. So soll u.a. die Bemessung des Wertes von Arbeit transparent gemacht und mögliche Diskriminierung aufgedeckt werden. Welche konkreten Angaben darin aufgeführt werden sollen, ist bislang nicht bekannt.

Zusätzlich zur allgemeinen soll auch ein **individueller Auskunftsanspruch** im neuen Gesetz verankert werden, Entgeltbemessungen sollen also auch für einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vermittelt werden. Im Koalitionsvertrag erklären die Parteien auch die Absicht, bestehende Tarifverträge gemeinsam mit den Tarifpartnern auf Entgeltdiskriminierung zu überprüfen.³ Die Bundesregierung plant, das Entgeltgleichheitsgesetz noch im laufenden Jahr 2015 in den Bundestag einzubringen.

3. Gesetzgebung zur Entgeltgleichheit in anderen Staaten

Was gibt es für Beispiele gesetzlicher Regelungen zu Entgeltgleichheit in anderen Ländern? Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat hier exemplarisch Gesetze ausgewählt, die über ein reines Verbot geschlechterbezogener Entgeltdiskriminierung hinausgehen. Dieses ist in Artikel 157 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) vorgeschrieben und in allen Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt, in Deutschland im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Konkret geht es also um die Frage, welche Instrumente andere Regierungen zur Verfügung haben, um das rechtlich bestehende Diskriminierungsverbot praktisch durchzusetzen. Um diese Instrumente einzuordnen, bedarf es einer Reihe von Kriterien: Welche Arten von Arbeitgebern sind direkt betroffen? Gibt es nur eine allgemeine oder auch eine individuelle Auskunftspflicht? Welche Angaben müssen gemacht werden? Sind Auskünfte öffentlich einsehbar? Gibt es regelmäßiges Monitoring durch eine

³ o. V.: „Deutschlands Zukunft Gestalten – Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD“, S. 72-73., online abrufbar unter: <http://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf>

unabhängige Einrichtung? Lässt sich durch das Prüfverfahren auch die Wertbemessung von verschiedenartigen Aufgaben vergleichen? Diese Kriterien werden exemplarisch anhand der Gesetzgebung in Spanien, Portugal, Österreich, Frankreich, Schweden, Finnland und Quebec untersucht und vorgestellt.

3.1 Spanien

Gemäß des im März 2007 verabschiedeten Verfassungszusatzes zur effektiven Gleichstellung von Mann und Frau müssen spanische Unternehmen gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Beschäftigten Maßnahmen ausarbeiten, um die Gleichberechtigung am Arbeitsplatz zu stärken. Betriebe mit über 250 Beschäftigten müssen diese in einem **Gleichstellungsplan** festhalten. Dieser hat einen Maßnahmenkatalog zur Eindämmung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung am Arbeitsplatz im Hinblick auf den Zugang zu Anstellung, die Fortbildung und Beförderung, Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Bezahlung zu enthalten. Darin sollen klare Ziele und Umsetzungsstrategien formuliert und Systeme zur Überwachung der Umsetzung festgelegt werden. Die Berichte sind für Beschäftigte und ihre Vertretung offen einsehbar.

Außerdem vergibt das zuständige Ministerium für Arbeit und Soziales eine **Auszeichnung**, die an besonders ambitionierte Unternehmen verliehen wird und zu Werbezwecken verwendet werden darf.⁴

3.2 Portugal

In Portugal besteht bereits seit 1976 ein Gesetz, das Unternehmen verpflichtet, dem Ministerium für Arbeit und Soziales, der nationalen Behörde für Arbeitsbedingungen (ACT) sowie den Sozialpartnern **Informationen aus den Personalakten ihrer Angestellten zu übermitteln**. Darin enthalten sind Informationen über die Entlohnung, Qualifikation, Arbeitszeit, Vertragslaufzeit, Überstunden und Gesundheit der Betroffenen. Diese werden daraufhin fünf Jahre lang aufbewahrt. Ausgenommen von der Regelung sind öffentliche Einrichtungen.

Ziel der Regelung ist es nicht nur, Entgeltdiskriminierung transparent zu machen. Sie ist auch auf andere Formen der Diskriminierung und Verletzung von Arbeitnehmerrechten anwendbar.

Seit dem Jahr 2014 gibt es darüber hinaus eine Regelung, die dem Ministerrat vorschreibt, im Dreijahrestakt einen Sachstands- und Aktionsplan zur Entgeltgleichheit in staatseigenen Unternehmen anzufertigen. Außerdem wurde ein elektronisches Tool für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entwickelt, mit dem sie nicht sachlich erklärbare Lohnunterschiede identifizieren können. Regelmäßig werden Betriebe für progressive

⁴ "Constitutional Act 3/2007 of 22 March for effective equality between women and men", englischsprachige Fassung, online abrufbar unter: http://www.isotita.gr/var/uploads/NOMOTHESIA/INTERNATIONAL/SPANISH%20constitutional%20act3_2007_en.pdf

Strategien zur Eindämmung von Entgeltungleichheit ausgezeichnet.⁵ Überwacht wird die Einhaltung der Auflagen von der staatlichen „*Commission for Equality in Labour and Employment*“ (CITE).

3.3 Österreich

Seit einer 2011 in Kraft getretenen Novellierung enthält das Österreichische Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) eine **allgemeine Auskunftspflicht** für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Seither müssen Betriebe im Zweijahrestakt einen betriebsöffentlichen Einkommensbericht vorlegen, der die Zahl der Männer und Frauen in den jeweiligen Tarifgruppen und ihr jeweiliges Durchschnittseinkommen enthält. Diese Regelung galt ursprünglich nur für Betriebe mit mehr als 1000 Beschäftigten, mittlerweile auch schon für solche mit mehr als 150 Beschäftigten. Die veröffentlichten Berichte können durch die Gleichbehandlungsanwaltschaften in Gerichtsverfahren genutzt werden.⁶

Die Arbeiterkammer und der Österreichische Gewerkschaftsbund haben im Jahr 2014 eine nicht-repräsentative **Online-Befragung** zum Einkommensbericht unter 2660 Mitgliedern von Betriebsräten durchgeführt. Dabei gaben 71 Prozent der Befragten an, dass sie den Bericht sehr oder eher aussagekräftig hielten und 63 Prozent, dass sie ihn sehr oder eher nützlich fanden. 31 Prozent der Befragten glaubten, dass Frauen überproportional in niedrigere Entlohnungsstufen eingestuft werden, 35 Prozent glaubten, dass sie innerhalb derselben Entlohnungsstufe weniger verdienen. In Betrieben, in denen beide Formen von Lohndiskriminierung stattfanden, glaubten 80 Prozent der Betriebsratsmitglieder, eine Bereitschaft der Unternehmensführung erkennen zu können, den Missstand zu beseitigen. In Fällen, in denen nur eine der beiden Formen auftrat, glaubten dies nur 15 beziehungsweise 21 Prozent der Befragten.⁷

3.4 Frankreich

Das französische Arbeitsgesetz „*Code du Travail*“ enthält bereits seit 1983 Auflagen zur Überwachung von Entgeltungleichheit. Seitdem müssen Betriebe mit mehr als 50 Angestellten einen **jährlichen Bericht** zur Stellung von Frauen und Männern innerhalb des Betriebes an das *Comité d'Entreprise* übermitteln. Dieser Bericht muss die in den vergangenen Jahren ergriffenen Maßnahmen und die Ziele für das nächste Geschäftsjahr enthalten.

Außerdem haben Beschäftigte und deren Vertretung das Recht, die Anzahl, Qualifikation, Bezahlung, Vertragsdauer und Wochenarbeitszeit der Beschäftigten aufgeschlüsselt nach Geschlecht inklusive einer sachlichen Begründung zu erfahren. Seit

⁵ Europäische Kommission: „*Legislation and equality plans*“, online abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/law/index_en.htm

⁶ Gleichberechtigungsgesetz, § 11a und § 63, online abrufbar unter: [http://www.jusline.at/Gleichbehandlungsgesetz_\(GlBG\).html](http://www.jusline.at/Gleichbehandlungsgesetz_(GlBG).html)

⁷ Arbeiterkammer/Österreichischer Gewerkschaftsbund: „*Einkommensberichte – Erfahrungen aus Sicht der BetriebsrätInnen*“, 2014, online abrufbar unter: http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Online-Umfrage_Einkommensberichte_9_2014_neu.pdf

2001 sind Geschlechterbelange auch per Gesetz Bestandteil von Tarifverhandlungen. Darüber hinaus haben Unternehmen und Gewerkschaften die Pflicht, einmal jährlich über Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit im Unternehmen zu verhandeln. Falls es zu einer Einigung kommt, muss erst drei Jahre später erneut verhandelt werden.⁸ Im April 2013 wurden erstmals zwei französische Unternehmen wegen Verstößen gegen die Auflagen sanktioniert. In einem Fall wurde eine Einmalzahlung von 8500 Euro wegen Nichteinhaltung der Dokumentationspflicht fällig, in einem anderen Fall wurde wegen nachgewiesener Entgeltdiskriminierung eine dauerhafte Strafe von 5000 Euro monatlich bis zur Angleichung des Entgeltes verhängt. Beide Unternehmen beschäftigen weniger als 200 Personen.⁹

3.5 Finnland

Der am 1. Juni 2005 in Kraft getretene „*Act on Equality between Women and Men*“ verpflichtet finnische Unternehmen, die Gleichberechtigung der Geschlechter systematisch und gezielt voranzutreiben und Hindernisse, einschließlich der Entgeltdiskriminierung, zu beseitigen.

Dazu müssen Betriebe mit mehr als 30 Mitarbeitern jährlich gemeinsam mit den Angestellten oder der Vertretung einen **Gender Equality Plan** erstellen. Dieser beinhaltet die Zahl der Männer und Frauen im Betrieb aufgeschlüsselt nach Position und Bezahlung sowie die errechneten Entgeltunterschiede. Außerdem muss als Teil des Berichtes ein Aktionsplan mit Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung im Betrieb aufgestellt und gleichzeitig die Implementation der zuvor angekündigten Maßnahmen ausgewertet werden.

Zusätzlich zu dieser allgemeinen Auskunftspflicht besteht ein **individueller Auskunftsanspruch**, der sowohl von einzelnen Angestellten, als auch von Angestellten- oder Gewerkschaftsvertretern geltend gemacht werden kann. Daraufhin muss transparent gemacht werden, wie die Gehaltsbemessung bei betroffenen Personen erfolgt ist. Bei Nichteinhaltung dieser Auflagen kann das **Equality Board**, dessen Mitglieder von der amtierenden Regierung für jeweils drei Jahre nominiert werden, eine Strafzahlung zwischen 3000 und 15000 Euro verhängen. Des Weiteren wird die Einhaltung vom unabhängigen **Ombudsman for Equality** überwacht, der bei Verdacht auf Nichteinhaltung das Recht hat, Betriebe zu inspizieren.¹⁰

⁸ Laulom, Sylvaine: „*Gender Pay Gap in France*“ in Burri et. al. „*European Gender Equality Law Review*“, Jg. 4 H. 1, S. 6-8

⁹ Radio France Internationale: „*France fines two companies in equal pay for women drive*“, abgerufen am 12.3. unter: <http://www.english.rfi.fr/economy/20130426-france-fines-two-companies-equal-pay-women-drive>

¹⁰ „*Act on Equality between Women and Men*“, englischsprachige Fassung, online abrufbar unter: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1620/equality.pdf>

3.6 Schweden

In Schweden ist die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz durch den „*Discrimination Act*“ untersagt. Rechnung getragen wird diesem Verbot durch die Verpflichtung für Betriebe mit mehr als 25 Beschäftigten, alle drei Jahre einen **Lagebericht** auszuarbeiten, der sich neben der potenziellen Diskriminierung von Angestellten wegen ihrer Herkunft, Religion, Weltanschauung oder sexuellen Orientierung auch mit Geschlechtergerechtigkeit befasst. Darin sind eine Beschreibung der Methode der Entgeltbemessung sowie die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen in vergleichbaren Stellen enthalten. Außerdem müssen in Bereichen innerhalb des Betriebes, in denen mehr Frauen beschäftigt sind, Entgeltunterschiede zum Rest des Betriebes aufgezeigt werden. Die Unternehmensleitungen sind verpflichtet, geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit in ihrer Gesamtheit aufzuschlüsseln. In einem Aktionsplan müssen die daraufhin erfolgten Gehaltsanpassungen aufgeschlüsselt werden.¹¹

Zwischen 2006 und 2008 inspizierte die Behörde des Staatlichen Antidiskriminierungsbeauftragten (*Equality Ombudsman*) die unternehmensinterne Analyse in fast 600 der größten Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen, die insgesamt etwa 20 Prozent der schwedischen Beschäftigten abdecken. Im Zuge der Inspektion erhielten zwischen 5200 und 5800 Beschäftigten, mehr als 80 Prozent davon Frauen, Gehaltsanpassungen in einer Gesamthöhe von 8 Millionen Euro.

Im Jahr 2012 startete eine Folgeuntersuchung, in deren Rahmen die Aktionspläne zahlreicher Unternehmen durch die Behörde einer Prüfung unterzogen wurden. Im Falle einer Nichteinhaltung gesetzlicher Vorgaben soll nun von einer dafür eingesetzten Kommission auch über im Einzelnen nicht näher genannte Sanktionen entschieden werden.¹²

3.7 Quebec

In der kanadischen Provinz Quebec schreibt der 1997 eingeführte „*Pay Equity Act*“ eine betriebsinterne Prüfung potentieller Entgeltdiskriminierung vor. Unternehmen mit mehr als 100 Angestellten müssen **Lageberichte** zur Entgeltgleichheit vorlegen, für deren Erstellung ein betriebsinternes Entgeltgleichheitskomitee zuständig ist, in dem Beschäftigte zu mindestens zwei Dritteln repräsentiert sind. In Unternehmen mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad werden auch Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften in die Kommission gewählt.

Für den Bericht müssen alle Angestellten nach Aufgaben, Verantwortung, Qualifikation und Entlohnung in **Stellenklassen** eingeteilt werden. Außerdem muss ersichtlich sein, welche Stellenklassen männlich beziehungsweise weiblich dominiert sind. Entgeltbemessungsmethoden, die einen Vergleich zwischen diesen nicht erlauben, sind

¹¹ *Discrimination Act*, englischsprachige Fassung, online abrufbar unter: <http://www.government.se/content/1/c6/11/81/87/36dc60a5.pdf>

¹² Equinet: „*Equal Pay for Equal Work and Work of Equal Value: the Experience of Equality Bodies*“, 2013, online abrufbar unter: http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/equal_pay_report_publication_.pdf

nicht zulässig. Anhand der vier Kriterien „geforderte Qualifikation“, „Verantwortung“, „physische und mentale Beanspruchung“ und „Arbeitsbedingungen“ soll die Entlohnung für die jeweiligen Stellenklassen festgelegt werden. Da alle Entgeltbemessungen nach denselben Kriterien erfolgen, lassen sich etwa die Gehälter einer Krankenschwester und eines Hausmeisters im selben Betrieb vergleichen. Nötige Anpassungen, die sich während der Berechnung ergeben, müssen im Laufe von vier Jahren umgesetzt werden, anschließend gibt es regelmäßige **Auditierungs-Verfahren**. Falls ein Unternehmen keinen Bericht vorlegt, werden Geldstrafen in Höhe von bis zu 15000 Dollar verhängt. Unternehmen mit weniger als 100 Angestellten müssen ebenfalls Lageberichte erstellen, haben dabei jedoch weniger Auflagen.

Überwacht wird die Erstellung der Entgeltbemessungspläne durch eine dreiköpfige, unabhängige **Entgeltgleichheitskommission** (*Commission de l'équité salariale*), deren Mitglieder von der Provinzregierung für jeweils fünf Jahre eingesetzt werden. Sie dient außerdem als Beschwerdestelle und steht in ständigem Austausch mit den zuständigen Ministerien und Gewerkschaften.

Organisierte Vertretungen von Beschäftigten und Unternehmen haben mit der Zustimmung der Kommission das Recht, gemeinsam branchenspezifische Komitees zu bilden. Diese unterstützen die Berichterstattung der betriebsinternen Komitees, indem sie eigene, vergleichbare Analysen erstellen.¹³

¹³ „Pay Equity Act“, englischsprachige Fassung, online abrufbar unter: <http://www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/anglais.pdf>

4. Fazit

Ein Vergleich bestehender nationaler Regelungen zur Entgeltgleichheit zeigt eine Reihe von Gemeinsamkeiten, aber auch länderspezifische Besonderheiten.

Eine Gemeinsamkeit, die fast alle Gesetze aufweisen, ist die **allgemeine Auskunftspflicht**: Abgesehen von Spanien müssen Betriebe in den aufgeführten Ländern ab einer bestimmten Größe Informationen über ihre Gehaltsstrukturen transparent machen. Teilweise, beispielsweise in Schweden, werden die Berichte an staatliche Stellen übermittelt, in Österreich sind sie nur betriebsintern einsehbar.

Ebenfalls variiert die **Unternehmensgröße**, ab der die Auskunftspflicht besteht: Während die Schwelle in Schweden und Finnland bei lediglich 25 beziehungsweise 30 Angestellten liegt, wären in Deutschland gemäß des Koalitionsvertrages nur Betriebe mit mehr als 500 Angestellten betroffen. Nach Angaben des statistischen Bundesamtes arbeiteten im Jahr 2012 etwa 40 Prozent der Beschäftigten in Deutschland für Unternehmen mit mehr als 250 Angestellten.¹⁴

In allen Staaten bis auf Portugal muss ein **Aktionsplan** erstellt werden, der kurz- oder mittelfristige Ziele und Verbesserungsstrategien für die unternehmensinterne Stellung von Frauen enthält.

Das geplante deutsche Entgeltgleichheitsgesetz sowie die bestehende finnische Gesetzgebung beinhalten über die allgemeine Auskunftspflicht hinaus auch eine **individuelle Auskunftspflicht**.

Eine **Sanktionierung** von Unternehmen, die gegen die gesetzlichen Auflagen verstoßen, ist in Frankreich, Schweden, Finnland und Quebec möglich. Regelmäßiges **Monitoring** durch eine unabhängige Stelle ist in Quebec, Schweden, Finnland und Portugal vorgesehen.

Der Pay Equity Act aus Quebec schafft durch die Einstufung aller Angestellten in Stellenklassen mit transparenten Kriterien ein Gehaltsgefüge, in dem auch die Entgeltbemessung völlig verschiedener Stellen nach identischen Kriterien erfolgt. So wird Entgeltdiskriminierung nicht nur auf vertikaler, sondern gleichzeitig auch auf **horizontaler Ebene** sichtbar. Im Ansatz ist dies auch in Schweden möglich.

¹⁴ Statistisches Bundesamt: „Mehr als 60 % der tätigen Personen arbeiten in kleinen und mittleren Unternehmen“, online abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/UnternehmenHandwerk/KleineMittlereUnternehmenMittelstand/Aktuell_.html;jsessionid=6F97A44E2714EE2CFA0300AB73FC881C.cae4

	Auskunftspflicht	Sanktionssystem	Monitoring	Aufgabenübergreifende Vergleichbarkeit
Quebec	ja	ja	ja	ja
Schweden	ja	ja	ja	teilweise
Finnland	Ja, auch individuell	ja	ja	nein
Frankreich	ja	ja	nein	nein
Deutschland (geplant)	Ja, auch individuell	nein	nein	nein
Österreich	Ja	nein	ja	nein
Portugal	Ja	nein	ja	nein
Spanien	Teilweise	nein	nein	nein

Es lässt sich erkennen, dass die Einführung des geplanten Entgeltgleichheitsgesetzes in Deutschland im internationalen Vergleich für Unternehmen keine überproportional großen Belastungen zur Folge hätte. Sind nur Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten betroffen, hätte Deutschland die höchsten Hürden für eine Auskunftspflicht. Ob aus diesem Grund – und auch wegen fehlender Anreiz- oder Sanktionsmechanismen – tatsächlich messbare Erfolge gegen Entgeltungleichheit erzielt werden können, bleibt abzuwarten. Zur Begleitung der Umsetzung der neuen Auflagen durch die betroffenen Unternehmen ist ein von einer unabhängigen Instanz durchgeführtes Monitoring-Verfahren anzuraten. Falls sich in diesem Rahmen zeigt, dass die Neuregelung nicht zu einer auf mittlere Sicht messbaren Verringerung der Lohnlücke führt, sollte auch über eine Ausweitung auf kleinere Unternehmen, aber auch über die Einführung eines Sanktionsmechanismus oder die Verankerung eines Klagerechts für Antidiskriminierungsverbände nachgedacht werden.

5. Quellen

Arbeiterkammer/Österreichischer Gewerkschaftsbund: „Einkommensberichte – Erfahrungen aus Sicht der BetriebsrätInnen“, 2014

Equinet: „Equal Pay for Equal Work and Work of Equal Value: the Experience of Equality Bodies“, 2013, Brüssel

Europäische Kommission: „Legislation and equality plans“

Laulom, Sylvaine: „Gender Pay Gap in France“ in Burri et. al. „European Gender Equality Law Review“, Jg. 4 H. 1, S. 6-8

Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung „Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland weiterhin bei 22 %“,

Statistisches Bundesamt: „Mehr als 60 % der tätigen Personen arbeiten in kleinen und mittleren Unternehmen“

o. V.: „Deutschlands Zukunft Gestalten – Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD“, S. 72-73.

Gesetzestexte:

Finnland: „Act on Equality between Women and Men, englischsprachige Fassung

Österreich: „Gleichberechtigungsgesetz“, § 11a und § 63

Schweden: „Discrimination Act“, englischsprachige Fassung

Quebec: „Pay Equity Act“, englischsprachige Fassung

Spanien: „Constitutional Act 3/2007 of 22 March for effective equality between women and men“, englischsprachige Fassung

Bundestags-Drucksachen:

BT-Drucksache 17/9781 vom 23. 05. 2012: Gesetzesentwurf der Fraktion der SPD zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes für Frauen und Männer (Entgeltgleichheitsgesetz)

BT-Drucksache 18/847 vom 19.03.2014: Antrag der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen, „Frauen gerecht entlohnen und sicher beschäftigen“

Diese PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
10118 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt Beratung:

Tel.: 030 18 555-1865
(Mo bis Fr, 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)
Fax: 030 18 555-41865
E-Mail: beratung@ads.bund.de
Besuchszeiten nach Vereinbarung

Kontakt Zentrale:

Tel.: 030 18 555-1855
Fax: 030 18 555-41855
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung: ADS-1

Stand: 19.03.2015