



Pressemitteilung vom 17.11.2016

Entgeltgleichheit - Nur Transparenz, mehr nicht ?

Nomen est Omen. Aus dem Gesetz zur Entgeltgleichheit soll laut Referentenentwurf ein „Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern“ werden. Das greift zu kurz, kritisiert die Neue Richtervereinigung.

Geschlechtsspezifische Diskriminierungen beim Entgelt offenlegen - ein erster Schritt. Im Referentenentwurf des Ministerium aber nur unvollständig und kurzsichtig geregelt.

Die Neue Richtervereinigung kritisiert den aktuell vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vorgelegten Referentenentwurf in fünf Bereichen:

1. Keine Kontrolle von tariflichen Gehaltsregelungen

Bei tariflichen Regelungen soll vermutet werden, dass Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern angemessen sind. Zugleich stellt schon die Begründung des Gesetzes fest, dass dort, wo Tarifverträge zur Anwendung kommen und Betriebsräte mitwirken, die geschlechtsspezifische Lücke beim Entgelt kleiner ist. Auch eine kleinere geschlechtsspezifische Lücke kann nicht mit der Begründung einer vermuteten Angemessenheit hingenommen werden.

2. Keine Kontrolle in kleineren Betrieben

Der individuelle Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer gilt nur in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten. Gerade in kleineren Einheiten ist die Diskriminierungsgefahr jedoch erhöht. Auch ist nicht nachvollziehbar, warum auf die Betriebs- und nicht auf die Unternehmensgröße abgestellt wird. Die in der Gesetzesbegründung gegebene Annahme, dass nur in diesen größeren Betrieben der Betriebsrat gem. § 80 II 2 BetrVG Einblick in die Bruttolohn- und Gehaltslisten nehmen kann, entspricht nicht dem Stand der Rechtsprechung des Bundearbeitsgerichts.

3. Überforderung des Betriebsrats

Nach dem Referentenentwurf soll der Betriebsrat bei Arbeitgebern, die einen Tarifvertrag anwenden, Auskunft über die Entgelte erteilen. Der Anspruch auf diskriminierungsfreies Entgelt besteht aber immer gegenüber dem Arbeitgeber. Diese ungewöhnliche Konstruktion des Referentenentwurfs kann zwar seine Berechtigung haben. Arbeitnehmer/innen können Informationen anonymisiert über den Betriebsrat erhalten. Der Betriebsrat kann auf Beseitigung einer diskriminierenden Praxis drängen.

Allerdings wird der Betriebsrat überfordert. So erfolgt gegenüber den Beschäftigten die Angabe des erfragten Entgelts „als auf Vollzeitstellen hochgerechneter statistischer Median“ (§ 11 Abs. 3), was sicherlich nicht zu den einfachen Betriebsratsaufgaben gehört. Eine fehlerhafte Auskunftserteilung durch den Betriebsrat kann dem Arbeitgeber aber nicht zugerechnet werden. Ein eventuelles Prozessrisiko auf Basis fehlerhafter Auskünfte tragen somit nur die Beschäftigten. Darüber hinaus ist es denkbar, dass der Betriebsrat die ihm zugedachten Aufgaben schlicht nicht wahrnimmt. Von daher muss den Beschäftigten ein

Wahlrecht eingeräumt werden, ob sie den Auskunftsanspruch direkt gegenüber dem Arbeitgeber oder indirekt über den Betriebsrat realisieren wollen.

4. Kein zertifiziertes Verfahren

Ein betriebliches Überprüfungsverfahren der Entgeltregelungen durch die Arbeitgeber selbst ist rein freiwillig. Eine Bindung an zertifizierte Methoden und Verfahren wird nicht (mehr) vorgeschrieben (§ 18 II 2). Damit besteht die Gefahr, dass ein solches Vorgehen nur einer positiven Außendarstellung dienen soll.

5. Ohne Verbandsklage: Zahnloser Tiger

Einzelne Beschäftigte werden häufig eine Klage wegen Diskriminierung gegen den Arbeitgeber scheuen. Der Vorwurf der Diskriminierung wiegt schwer und belastet ein noch bestehendes Arbeitsverhältnis. Daher sollte ein Verbandsklagerecht gesetzlich verankert werden. Dies würde die Chance der Beseitigung diskriminierender Zustände spürbar erhöhen.

Ansprechpartner: Achim Klueß, Sprecher der Fachgruppe Arbeitsrecht, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, achim.kluess@neuerichter.de, Tel. über NRV Bundesbüro 030-42022349 oder 0176-56799648