

Deutscher Juristinnenbund e.V.

Vereinigung der Juristinnen,
Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen
Geschäftsstelle / Office:

Anklamer Straße 38 • D-10115 Berlin
fon: +49 30 4432700 • fax: +49 30 44327022
geschaefsstelle@djB.de • <http://www.djB.de>

Berlin, 11. November 2016

S T E L L U N G N A H M E

zum Entwurf eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern (Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bearbeitungsstand 27.10.2016)

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djB) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Der djB bedauert, dass in diesem Gesetzentwurf viele erfolgversprechende Regelungsansätze aus dem Entwurf der Ministerin von Dezember 2015 nicht mehr auftauchen. Vielmehr sind notwendige Rechte auf Transparenz verkürzt und Regelungen aufgenommen worden, die dem bindenden europäischen Recht nicht entsprechen.

Die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes über die Herstellung von Transparenz kann das jetzt vorgestellte Gesetz auch deshalb nicht verbessern, weil das wirkungsvollste Instrument im ursprünglichen Gesetzentwurf der Ministerin entfallen ist. Das war das betriebliche Entgeltgleichheitsprüfverfahren, verbindlich vorgeschrieben und über ein Zertifizierungsverfahren nachweislich geeignet, diskriminierende Praxen aufzudecken. Nun werden die Arbeitgeber lediglich aufgefordert, mithilfe betrieblicher Prüfverfahren ihre Entgeltregelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung zu überprüfen. Das freiwillige Prüfverfahren kann sogar zu gegenläufigen Ergebnissen führen, denn die Unternehmen dürfen die Methode dieser freiwilligen Prüfung frei wählen und nicht nur unter den zertifizierten Verfahren. So können ungeeignete Prüfverfahren verwendet werden, die dem geltenden Recht nicht entsprechen und nicht geeignet sind, Diskriminierungspotenziale und Diskriminierungen aufzudecken. Unternehmen könnten sich sodann fälschlicherweise einer Diskriminierungsfreiheit rühmen und entstandene Ansprüche von (diskriminierten) Beschäftigten zum Erlöschen bringen, was das Gesetz vorsieht.

Da der Gesetzentwurf somit teilweise sogar mehr Intransparenz schafft und zudem Verhalten zu fördern imstande ist, die Diskriminierungsfreiheit nur vorgaukeln, ist er geeignet, dem Anliegen der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer zu schaden. Er kann der Forderung von Frauen, endlich Entgeltgleichheit durchzusetzen, entgegengehalten werden mit der Behauptung, die Forderung sei mit diesem Gesetz erfüllt. Der Gesetzentwurf bedarf grundlegender Überarbeitung (siehe Rückmeldungen im Einzelnen in der Anlage).

Ramona Pisal
Präsidentin

Prof. Dr. Heide Pfarr
Vorsitzende der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und
Wirtschaftsrecht

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

Anmerkungen des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb)

Der djb bedauert, dass in diesem Gesetzentwurf viele erfolgversprechende Regelungsansätze aus dem Entwurf der Ministerin von Dezember 2015 nicht mehr auftauchen. Vielmehr sind notwendige Rechte auf Transparenz verkürzt und Regelungen aufgenommen worden, die dem bindenden europäischen Recht nicht entsprechen. Da der Gesetzentwurf teilweise sogar mehr Intransparenz schafft und zudem Verhalten zu fördern imstande ist, die Diskriminierungsfreiheit nur vorgaukeln, ist er geeignet, dem Anliegen der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer zu schaden. Er kann der Forderung von Frauen, endlich Entgeltgleichheit durchzusetzen, entgegengehalten werden mit der Behauptung, die Forderung sei mit diesem Gesetz erfüllt. Der Gesetzentwurf bedarf grundlegender Überarbeitung.

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.		Das Ziel wird begrüßt. Leider enthält der GE keine zur Erreichung des Ziels geeigneten Regelungen.
2	Anwendungsbereich		
	(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.		
	(2) Die Geltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bleibt unbe-		



	rührt. Ebenfalls unberührt bleiben sonstige Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung sowie öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz oder der Förderung bestimmter Personengruppen dienen.		
3	Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit		
	(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.	Bei einem Beschäftigungsverhältnis ist den Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit das gleiche Entgelt zu zahlen.	Hier geht es um das Grundrecht aus Art. 3 Abs. 2 GG, Art. 23 Charta der Grundrechte der Europäischen Union und Art. 157 AEUV. Eine positive Formulierung wäre deshalb besser und klarer. Tatbestandsvoraussetzung für gleiches Entgelt ist keineswegs, dass das Geschlecht Motiv für ungleiches Entgelt ist. Die Umformulierung wäre klarer.
	(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.	Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Arbeitsperson bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt – bezogen auf die einzelnen Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen – als eine Arbeitsperson des anderen Geschlechts erhält, erhalten hat oder erhalten würde. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt auch im Falle eines ungünstigeren Entgelts einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor. (3) Für eine unmittelbare Entgeltgleichbehandlung besteht keine Möglichkeit der Rechtfertigung.	Es ist nicht transparent, wenn Betroffene erst ein anderes Gesetz zur Hand nehmen müssen, um zu verstehen, was im Entgelttransparenzgesetz geregelt ist. Das Fehlen der Definition wird ja im Absatz 3 hinsichtlich mittelbarer Diskriminierung auch nicht beibehalten. Es ist wichtig klarzustellen, dass eine unmittelbare Benachteiligung nicht zu rechtfertigen ist.
	(4) 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 Ziels angemessen und erforderlich sind. Insbesondere können arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien ein unterschiedliches Entgelt rechtfertigen, soweit der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet wurde.	Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Arbeitspersonen gegenüber Arbeitspersonen des anderen Geschlechts in besonderer Weise bei der Entgeltzahlung benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.	Positivformulierung besser.



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 nach § 5 Absatz 2 und 3 können untereinander nicht als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden.</p>		<p>Die Regelung negiert Vergleichbarkeit von Beschäftigten in "unterschiedlichen Rechtsverhältnissen". Wann ein unterschiedliches Rechtsverhältnis vorliegt, ist danach nach nationalem Recht zu beurteilen. Das heißt, dass etwa Arbeitnehmer_innen und Beamten_innen von vornherein nicht verglichen werden können. Dies widerspricht Europarecht. Es gibt in der Rechtsprechung des EuGH keine Hinweise darauf, dass es für die Vergleichbarkeit auf die nationale Ausgestaltung der Rechtsverhältnisse ankommt. Für den Arbeitnehmerbegriff, der Art. 157 AEUV zugrunde liegt, vertritt der EuGH vielmehr genau das Gegenteil.</p>
	<p>(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</p>		<p>Die Regelung ist zu begrüßen. Bisher fehlt es an der Umsetzung von Art. 4 Abs. 2 RL 2006/54/EG.</p>
	<p>1. die Art der zu verrichtenden Tätigkeit objektiv berücksichtigen,</p>		
	<p>2. auf für weibliche und männliche Beschäftigte gemeinsamen Kriterien beruhen,</p>		
	<p>3. die einzelnen Differenzierungskriterien diskriminierungsfrei gewichten sowie</p>		
	<p>4. insgesamt nachvollziehbar und durchschaubar sein.</p>		
	<p>(3) Für tarifvertragliche Entgeltregelungen gilt eine Angemessenheitsvermutung. Tätigkeiten, die aufgrund tarifvertraglicher Regelungen unterschiedlichen Entgeltgruppen zugewiesen werden, werden grundsätzlich nicht als gleichwertig angesehen.</p>	<p>streichen</p>	<p>Die vollständige Streichung ist erforderlich, weil die Regelung so nicht dem europäischen Recht entspricht, das in der Bundesrepublik unmittelbar gilt (insbesondere Art. 157 Abs. 1 AEUV). Die Tarifvertragsparteien sind selbst Adressat des Entgeltgleichheitsgebotes. Die Regelung schafft daher Rechtsunsicherheit und fördert die Intransparenz.</p> <p>Die Begründung des Gesetzentwurfes zeigt auf, dass es auch in tarifgebundenen und mitbestimmten Betrieben eine Entgeltlücke gibt. Es besteht also kein Anlass</p>



			<p>für eine Angemessenheitsvermutung, die bisher von der Rechtsprechung auch nicht bei der Beurteilung, ob ein Verstoß gegen Diskriminierungsverbote vorliegt, herangezogen wurde. Insbesondere in der Rechtsprechung des EuGH wird ein Rangverhältnis zwischen Tarifautonomie und Gleichheitsrechten zugunsten der Tarifautonomie abgelehnt.</p> <p>Zu Satz 2: Nach geltendem europäischen Recht, das zwingend auf nationaler Ebene anzuwenden ist und das auch nicht geändert werden kann, sind für die Frage, ob gleichwertige Arbeit gleich bezahlt wird, alle Entgeltregelungen – einzelvertragliche, betriebliche, tarifliche – in die Prüfung einzubeziehen. Geprüft werden Tätigkeiten in Bezug auf ihre Gleichwertigkeit. Die Zuweisung der Tätigkeiten zu (unterschiedlichen) tarifvertraglichen Entgeltgruppen ist nicht nur nicht entscheidend für die Prüfung, ob Gleichwertigkeit vorliegt, sie kann gerade die Diskriminierung bewirken. Denn es ist keineswegs sichergestellt, dass selbst ein Tarifvertrag, der sich um geschlechtergerechte Arbeitsbewertung bemüht, im Betrieb immer oder auch nur regelhaft in diesem Sinne umgesetzt wird.</p>
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	klarstellen	Der Beschäftigtenbegriff ist wie auch der Arbeitgeberbegriff nicht mit dem des AGG kongruent. Die arbeitnehmerähnlichen Personen sind nicht erfasst und der Arbeitgeber bei Arbeitnehmerüberlassung auch nicht. Dies führt zwangsläufig zu Anwendungsschwierigkeiten zwischen beiden Gesetzen, von denen eines die lex specialis darstellen soll.
	1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,		
	2. Beamtinnen und Beamten des Bundes sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentli-		



	chen 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 Entgeltrahmentarifvertrages 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.	streichen	Eine völlig verfehlte Regelung, die geeignet ist, die Tarifautonomie zu schwächen. Die hier formulierten Voraussetzungen für die Einbeziehung dieser Arbeitgeber können nicht rechtssicher festgestellt werden. Nach §§ 13 Abs. 4 und 14 Abs. 2 sollen der Betriebsrat bzw. Vertreterinnen und Vertreter der Tarifvertragsparteien das verbindliche Anwenden des Tarifvertrages bestätigen. Um dies glaubhaft versichern zu können, müssten diese Einblick in die schriftlichen Vereinbarungen sämtlicher Beschäftigten nehmen – eine Befugnis, die das geltende Recht und auch dieses Gesetz ihnen nicht einräumen. Es wird ja wohl kaum erwartet, dass neben dem Arbeitgeber alle



			Beschäftigten dieser Einblicknahme zustimmen müssten und zustimmen 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.	streichen	Die Regelung ist überflüssig.
6	Aufgaben von Arbeitgebern, Tarifvertragsparteien und betrieblichen Interessenvertretungen		
	(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.	Arbeitgeber, Tarifvertragsparteien und betriebliche Interessenvertretungen sind verpflichtet, den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit sicherzustellen. Zu diesem Zweck prüfen Arbeitgeber und Tarifvertragsparteien die von ihnen in Kraft gesetzten oder angewendeten Entgeltsysteme auf Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots nach § 3 dieses Gesetzes und beseitigen festgestellte Entgeltdiskriminierung.	Diese Regelung ist nicht nur manifest und unmittelbar erkennbar ineffektiv, sondern sie trägt auch dazu bei, Intransparenz zu steigern. Bedeutet die Aufforderung an die Arbeitgeber, die Entgeltgleichheit sicherzustellen, dass sie es auch sein lassen können? Der Grundsatz der Entgeltgleichheit ist aber bereits seit Jahrzehnten geltendes Recht; insofern besteht für Arbeitgeber bereits die Verpflichtung, dieses Recht im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und einzuhalten. Gleiches gilt für die Tarifvertragsparteien; sie sind unmittelbar an die Gleichheitsrechte des Grundgesetzes gebunden und <i>müssen</i> die Entgeltgleichheit bei ihren Handlungen berücksichtigen.
	(2) Arbeitgeber sind verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt zu treffen.	klären	Wie passt diese Regelung zu der in Absatz 1?
7	Erfüllungsanspruch		
	(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.	Wiederaufnahme des Wortes "ausschließlich" in Satz 1. Einfügen des 2. Satzes: Weder kollektiv-rechtlich geregelte noch einzelvertraglich vereinbarte Ausschlussfristen finden Anwendung.	Klarstellung oder Ergänzung sind erforderlich. Im aktuellen Gesetzentwurf fehlt das Wort "ausschließlich". Dies bedeutet, dass tarif- und einzelvertragliche Ausschlussfristen zulässig sind. Die Ansprüche der Beschäftigten auf Erfüllung werden damit faktisch enorm verkürzt.



8	Unwirksamkeit von Vereinbarungen		
	(1) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen § 3 verstoßen, sind unwirksam.		Eine zutreffende Regelung, die selbstverständlich auch für tarifliche Vereinbarungen gilt. Die Rückwirkungen auf § 4 Abs. 3 TVG wären zu begrüßen. Wenn es allerdings kein Überprüfungsverfahren für tarifliche Regelungen gibt, wie in diesem Entwurf bisher vorgesehen, wird die hier vorgeschlagene Unwirksamkeitsfolge in der Praxis entwertet.
	(2) Die Nutzung der in einem Auskunftersuchen erlangten Informationen für die Geltendmachung von Rechten im Sinne dieses Gesetzes darf nicht beschränkt werden.	klarstellen	Die Regelung ist grundsätzlich zu begrüßen, soweit damit zum Ausdruck kommen soll, dass Beschäftigte die erlangten Informationen umfassend sollen verwenden dürfen. Es wird aber nicht deutlich, was damit gewollt ist: dürfen die Informationen nur für die Geltendmachung von Rechten verwendet werden und nicht z.B. für die Kommunikation im Betrieb, die vielleicht sehr wichtig ist für das Erfassen gleichgelagerter Fälle?
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.	umformulieren	Das typische Problem von Maßregelungsverboten liegt darin, dass die h.M. als Voraussetzung verlangt, dass das Recht tatsächlich besteht. Wenn Beschäftigte irrtümlich meinen, ein Recht zu haben, können sie gemäßregelt werden. Mehr Rechtssicherheit gibt die europarechtliche Formulierung: Schutz vor »Reaktionen auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens«.
	Abschnitt 2 Individuelle Verfahren zur Überprüfung von Entgeltgleichheit		
10	Individueller Auskunftsanspruch		
	(1) Zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne des		Die Formulierung dieses Paragraphen fördert die Intransparenz und bleibt in der Zusammenschau mit



	§ 3 haben Beschäftigte Anspruch auf		§ 11 unverständlich.
	1. die Information über die Kriterien und Verfahren für die Festlegung des Entgelts. nach Maßgabe des § 11 Absatz 2 sowie	1. die Information über sämtliche im Betrieb gezahlten Entgeltbestandteile, 2. die jeweiligen Kriterien und Verfahren für ihre Festlegung	klarstellen
	2. die Angabe des Entgelts für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit nach Maßgabe von § 11 Absatz 3 und Absatz 4.	eine als gleich oder gleichwertig erachtete Tätigkeit	klarstellen
	(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.	Mit in der Regel mehr als 5 Beschäftigten	Es ist angemessen, alle Betriebe bis auf Kleinbetriebe einzubeziehen.
	(3) Das Auskunftsverlangen hat in Textform zu erfolgen. Vor Ablauf von zwei Jahren können Beschäftigte nicht erneut Auskunft verlangen.	Streichen von Satz 2. Zumindest Wiederaufnahme der Fristdurchbrechung bei Eintritt wesentlicher Veränderungen	Zwei-Jahres-Frist ist unangemessen lang. Die Frist darf jedenfalls dann nicht greifen, wenn wesentliche Veränderungen eingetreten sind. Im Zusammenhang mit der Beschränkung auf die Erfragbarkeit von nur zwei Entgeltbestandteilen ist der Erkenntnisgewinn für Beschäftigte andernfalls gering, wenn sie alle zwei Jahre zwei Entgeltbestandteile erfragen können.
	(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.	Einfügen Satz 2: Sie können Auskunft über das monatliche Bruttoarbeitsentgelt zu den einzelnen nachgefragten Entgeltbestandteilen der eigenen Tätigkeit sowie der als gleich oder gleichwertig erachteten Vergleichstätigkeit verlangen.	Hier fördert das Gesetz keine Transparenz. Es beschränkt die Auskunftspflicht in einer Weise, die es nur bereits Informierten ermöglicht, die für sie wesentlichen zwei einzelnen Entgeltbestandteile zu benennen. Die Beschränkung ist nicht zu rechtfertigen, denn es dürfte nur wenig mehr Mühe machen, umfassend zu informieren.
	(2) Die Auskunft zu § 10 Absatz 1 Nummer 4 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.	Europarechtsfest machen	Siehe auch die Begründung zu § 4 Abs. 3. Die hier durch Art. 9 Abs. 3 GG gerechtfertigte „Angemessenheitsvermutung“ für die Festsetzung tariflicher Entgeltbeträge und -bedingungen entbindet den Staat nicht von der Kontrolle auch tariflicher Regelungen in Hinblick auf die Gewährleistung des Rechtsgrundsatzes der Entgeltgleichheit. Wenn der individuelle Auskunftsanspruch das Ziel verfolgt, Entgeltgleichheit



	Satz 2 gilt auch im Falle des § 14 Absatz 1 und Absatz 2.		besser als bisher durchzusetzen, muss der Anspruch so ausgestaltet sein, dass auch tarifliche Regelungen einbezogen werden. Auf der Basis einer Regelung, in der nur darauf verwiesen werden kann, wo man einen Tarifvertrag einsehen kann, bleibt dann auch die Frage auf der Strecke, ob die Person, die Auskunft verlangt, wie auch die Vergleichspersonen auf der betrieblichen Ebene richtig eingruppiert worden sind. Die bloße Verweisung auf tarifvertragliche Entgeltregelungen lässt ebenfalls außer Betracht, dass in den Unternehmen, besonders in den größeren, über die tariflichen Entgelte hinaus weitere Entgelte bezahlt werden, deren Gewährung keineswegs regelhaft diskriminierungsfrei ist.
	(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.		Die Beschränkung des Vergleichs auf die gleiche Entgeltgruppe ist europarechtswidrig; siehe Begründung § 4 Abs. 3. Es ist unabhängig davon nicht nachvollziehbar, warum Beschäftigte in diesen Fällen eine Auskunft zu ihrer Entgeltgruppe erhalten sollen. Diese Information ist im Hinblick auf die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots nicht hilfreich und bringt keinerlei Erkenntnisgewinn, da die angefragte Vergleichstätigkeit wohl kaum jemals der Entgeltgruppe der Anfragenden entspricht.
	(4) In den Fällen des § 15 erfolgt die Angabe zu § 10 Absatz 1 Nummer 2 als statistischer Median	Die Angabe zu § 10 Abs. 1 Nr. 2 erfolgt als statistischer Median	
	1. des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts eines Kalenderjahres,	s. Vorschlag § 11, 1	
	2. der nach Absatz 1 Satz 2 benannten Entgeltbestandteile	s.o.	
	aller Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts, die die jeweilige Vergleichstätigkeit ausüben.	s.o.	
12	Reichweite		
	(1) Die Auskunftspflicht zu § 10 Absatz 1 erfasst		



	1. nur Entgeltregelungen, die in demselben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber Anwendung finden,		Die Beschränkung der Auskunftspflicht auf einen Betrieb desselben Arbeitgebers entspricht nicht dem Europarecht. Danach ist gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu zahlen, wenn die zugrundeliegenden Entgeltregelungen aus derselben Quelle stammen. Der Arbeitgeber hätte es sonst in der Hand, durch Aufteilung größerer betrieblicher Einheiten in verschiedene Betriebe die Vergleichbarkeit zu verhindern. Schon die Beschränkung auf denselben Arbeitgeber ist europarechtlich bedenklich. Es gibt eine ausdrücklich anderslautende Rechtsprechung des EuGH, die in den Erwägungen zur RL 2000/54/EG auch ausdrücklich niedergeschrieben ist.
	2. keine regional unterschiedlichen Entgeltregelungen bei demselben Arbeitgeber,		
	3. keinen Vergleich der Beschäftigtengruppen nach § 5 Absatz 2 Nummer 1 bis 6 untereinander.	Ausgenommen ist der Vergleich zwischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen im Sinne des (<i>geltenden Unionsrechts: Änderung von § 5</i>) § 5 Begriffsbestimmung und den zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.	Europarechtswidrige Beschränkung des Auskunftsanspruchs.
	(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.	von weniger als vier Beschäftigten	Schon ab vier Beschäftigten einer Vergleichsgruppe sind Rückschlüsse auf einzelne Beschäftigte nicht mehr möglich.
	(3) Der Auskunftsanspruch nach § 10 besteht nicht für Beschäftigte nach § 5 Absatz 3.	umformulieren	Die Einschränkung geht zu weit. Der Auskunftsanspruch besteht für alle Beschäftigten, die einen Rechtsanspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit haben, es sei denn, es handelt sich um Auszubildende und solche, für die der Bund keine Gesetzgebungskompetenz hat.
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.		
	(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.		
	(4) Der Betriebsrat erklärt schriftlich oder in Textform, ob eine § 5 Absatz 6 entsprechende Anwendung der tariflichen Regelungen zum Entgelt durch den Arbeitgeber erfolgt.	streichen	Dazu müsste der Betriebsrat in sämtliche Einzelverträge Einblick nehmen, was ihm rechtlich verwehrt ist, vergleiche Begründung zu § 5 Abs. 6
	(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.	klarstellen	Rechtsfolge unklar. Der Betriebsrat haftet nicht nach Satz 2, der Arbeitgeber auch nicht nach Satz 4. Damit erlangt die oder der Beschäftigte Informationen, für die niemand verantwortlich ist. Dies schwächt die Verlässlichkeit der Information deutlich.
14	Verfahren bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern		
	(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.	streichen	Der Betriebsrat soll nach dieser Regelung Auskunft geben über einzelne Bedingungen in einem Vertragsverhältnis, an dem er gar nicht beteiligt ist. Nicht der Betriebsrat, sondern der Arbeitgeber schuldet diskriminierungsfrei zustande gekommenes Entgelt. Es sieht so aus, als diene diese Aufgabenzuweisung dem Zweck, die Frage nach einer ungleichen Bezahlung von Männern und Frauen nicht als die nach einem möglichen Rechtsverstoß seitens des Arbeitgebers erscheinen zu lassen, sondern als einen Konflikt der



			Beschäftigten untereinander, der auf eben dieser Ebene zu lösen sei – ein Unding.
	(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.	streichen	Das ist völlig unsinnig. Der Arbeitgeber ist der Schuldner des Entgelts.
15	Verfahren bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifyanwendenden Arbeitgebern		
	(1) Beschäftigte nicht tarifgebundener und nicht tarifyanwendender Arbeitgeber wenden sich für ihr Auskunftsverlangen nach § 10 an den Arbeitgeber.		anpassen
	(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 entscheiden, 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.	Bei der Auskunftserteilung ist der Betriebsrat im Rahmen seiner Aufgaben zu beteiligen. <i>(§ 13 noch ändern)</i>	
	(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.	im Sinne der §§ 3 und 4	
16	Öffentlicher Dienst		



	<p>§ 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 Bruttolohn- und Gehaltslisten nach § 68 Absatz 2 Satz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes in Verbindung mit den jeweiligen Spezialgesetzen wahr. § 13 gilt entsprechend.</p>		
	<p>Abschnitt 3</p> <p>Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit</p>		
17	<p>Betriebliche Prüfverfahren</p>		
	<p>(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 Einfluss, kann das herrschende Unternehmen das betriebliche Prüfverfahren nach Satz 1 für alle Konzernunternehmen durchführen.</p>	<p>neu formulieren</p>	<p>Eine bloße Aufforderung zu betrieblichen Prüfverfahren ist völlig ineffektiv. Arbeitgeber sind ja nach geltender Rechtslage nicht daran gehindert, dies zu tun. Wenn sie es in ihrer großen Mehrheit nicht getan haben, spricht nichts dafür, dass diese Aufforderung ihr Verhalten ändern wird. Es ist schließlich nicht zu übersehen, dass entgegenstehende ökonomische Interessen vorliegen. Eine Verpflichtung zu solchen Prüfverfahren ist deswegen unerlässlich, und zwar auch für Betriebe mit weniger als 500 Beschäftigten. Der Zeitraum der Prüfungsabstände ist zu lang. Die Prüfung sollte in kürzeren Zeitabständen durchgeführt werden, was auch möglich ist, da die jeweilige Aktualisierung erheblich weniger aufwendig ist.</p>
	<p>(2) Wird ein betriebliches Prüfverfahren durchgeführt, erfolgt dies in eigener Verantwortung der Arbeitgeber mithilfe verbindlicher Verfahren nach § 482 und unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen.</p>	<p>zertifizierter</p>	<p>Das Gesetz muss sicherstellen, dass nur solche Prüfverfahren angewendet werden, die dem geltenden Recht entsprechen und geeignet sind, Diskriminierungspotenziale und Diskriminierungen aufzudecken. Die jetzige Regelung würde erlauben, dass Prüfverfahren als Geschäftsmodell angeboten und genutzt werden, die nicht den verbindlichen rechtlichen Regelungen entsprechen und sich deshalb großer Beliebtheit erfreuen würden, weil sie eher Diskriminierungsfreiheit bescheinigen können. Arbeitgeber müssen daher verpflichtet werden, nur zertifizierte Prüfverfahren anzuwenden. Für die Zertifizierung bietet sich die Einschaltung der Antidiskriminierungsstelle des Bun-</p>



			des an. Die Mitbestimmung des Betriebsrats ist zwingend notwendig.
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.	die bei einem Arbeitgeber ausgeübt sind	Siehe oben 4 (3)
	(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.	Der Arbeitgeber führt die Prüfung mit einem zertifizierten Prüfverfahren unter Berücksichtigung betrieblicher Mitwirkungsrechte durch. Hierbei ist er frei in der Wahl der zulässigen Analysemethoden und Arbeitsbewertungsverfahren.	
	(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.	§§ 3 und 4	Der letzte Satz ist europarechtswidrig, vergleiche die Begründungen oben.
	(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.	klarstellen	Im Sinne der Transparenz der Regelung wäre es erforderlich, dass die Rechtsfolge genannt wird: Bis die Benachteiligungen nach Satz 1 beseitigt sind, hat eine Anpassung an die günstigere Regelung oder Einstufung zu erfolgen.
	(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-	streichen	Es ist nicht zu rechtfertigen, dass Betroffenen die Erfüllungsansprüche für die Vergangenheit genommen werden. Außerdem ist unklar, wie das technisch funktionieren soll. Der Anspruch erlischt, bevor die Voraus-



	regelung-		setzungen für das Erlöschen festgestellt werden können?
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		
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		
	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 tarifenwendend (§ 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.	an die notwendigen Änderungen anpassen	
	(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.		
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 för-	ergänzen	Statt hier lediglich die bestehende Rechtslage wiederzugeben, müsste den Gleichstellungsbeauftragten ein notfalls gerichtlich durchsetzbares Initiativrecht – nach dem Modell der Einigungsstelle im BetrVG – in Fällen einer Verletzung des Entgeltgleichheitsgebots einge-



	dern.		räumt werden. Auch die Betriebs- und Personalräte müssten durch Konkretisierung der entsprechenden Regelungen im BetrVG und dem BPersVG auf ihre Rechte und Pflichten hinsichtlich der Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots aufmerksam gemacht werden.
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		
	Neue Sätze: Die Agentur für Arbeit berät geschlechtersensibel. Insbesondere wirkt sie darauf hin, das Berufswahlspektrum von Frauen und Männern zu erweitern.		