



*Professor Dr. Martin Franzen,
Ludwig-Maximilians-Universität München*

„Das geplante Lohngerechtigkeitsgesetz“

Vortrag am 13. Oktober 2016

Im Rahmen der Vorstellung des Referenten wurde besonders auf die Aktualität des Themas hingewiesen. Nachdem dieses Gesetz vor knapp einer Woche im Koalitionsausschuss beschlossen worden sei, seien die Reaktionen darauf bereits jetzt sehr differenziert.

Der Referent, *Professor Dr. Martin Franzen*, erläuterte vorab, dass das Lohngerechtigkeitsgesetz ein Artikelgesetz sei, dessen Artikel 1 die Entgeltgleichheit regle. Nach dem Koalitionsbeschluss sei ein überarbeiteter Referentenentwurf vorzulegen. Mit welchem nicht vor Ablauf von vier Wochen zu rechnen sei. Vor Analyse des Referentenentwurfs (RefE) stellte der Referent klar, dass die allgemeinen Grundsätze der Gleichbehandlung bereits geregelt seien oder nun von der Rechtsprechung des EuGH in Gesetzesform abgeschrieben worden seien. Art. 6 Abs. 3 dieses Entwurfs gehe aber weiter, in dem er fordere, dass das Mindestentgelt in der Stellenausschreibung anzugeben sei. Kritisch sei die fehlende Sanktion eines Verstoßes zu sehen. In Österreich sei 2011 eine ähnliche, bußgeldbewährte Regelung eingeführt worden. Die ersten Wirkungsanalysen zeigten eher eine Verfestigung der Unterschiede, da sich Frauen an der Angabe orientierten, Männer mehr forderten. Seiner Meinung nach sollte man daher Österreich diesbezüglich beobachten und hoffen, dass es in Deutschland kein Gesetz werde.

Nach dieser Einleitung ging der Referent auf die wichtigste Regelung, den individuellen Auskunftsanspruch, ein. Die Kriterien und das Verfahren für die Festlegung des eigenen Arbeitsentgelts seien bereits geltendes Recht. Neuland würde in Deutschland dagegen für die Festlegung für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit, sowie hinsichtlich der Ermittlung über die Bildung eines Medians, betreten. Letzterer teile nach den Regeln der Statistik die Merkmale einer Gruppe in zwei gleich große Teile. Wie diese Berechnung erfolgen solle, werde im Referentenentwurf nicht begründet. Außerdem werde die Normierung der „überwiegenden“ Gruppe, die bei ca. 60% liegen dürfte Probleme bereiten, da sie bei kleinen Gruppen zu willkürlichen Ergebnissen führen könne. Der EuGH verlange um dies zu vermeiden auch „erheblich mehr“. Wie eine solche Berechnung aussehen könnte, wurde an einem Beispiel erläutert. Des Weiteren stellte der Referent klar, dass dieser Auskunftsanspruch erst bei Betrieben von mindestens 200 Arbeitnehmern gelte. Verstöße der Arbeitgeber gegen diese Entgeltregelung, würden die Regeln des § 22 AGG eingreifen. Wer diesen Auskunftsanspruch ausüben könne stelle ein Problem dar. Es sei fraglich, ob und in welchen Situationen dies der Arbeitnehmer selbst könne, oder ob er die Tarifvertragsparteien oder den Betriebsrat um Ausübung ersuchen müsse. Nach seiner Einschätzung werde der Auskunftsanspruch durch die Zwischenschaltung des Betriebsrats etwas entschärft.



Anschließend wurde das Verfahren zur Überprüfung der Entgeltgleichheit (§§ 14 ff. des RefE) erörtert. Nach dem RefE sei dieses als verbindlich geplant gewesen. Die Einigung des Koalitionsausschusses sehe dagegen nur vor, dass die Unternehmen dazu aufgefordert werden. Die Folgen dieser Änderung und die finale Gesetzesfassung in diesem Punkt, seien noch nicht absehbar. Der nach der Durchführung des Prüfverfahrens anzufertigende Bericht zur Frauenförderung solle verbindlich sein und bei Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern in deren Lagebericht integriert werden. Die Maßnahmen zur Stärkung der Rechte des Betriebsrates seien nach dem Koalitionsausschuss weitgehend obsolet. Lediglich die Überprüfung der Eingruppierung einzelner Arbeitnehmer könnte bleiben. Das Fazit des Referenten war folglich, dass der RefE so nicht Gesetz werden würde, dennoch dürfe keine Entwarnung gegeben werden, da die Differenzierungen im Koalitionsausschuss Rechtsstreitigkeiten erwarten ließen. Im Rahmen der Erläuterung des Ziels des Gesetzes, die Entgeltzahlungslücke zu verringern, wurde der Unterschied zwischen der unbereinigten und der bereinigten Lohnzahlungslücke analysiert. Diese dürfe nicht mit der unmittelbaren oder mittelbaren Ungleichbehandlung im Sinn des Art. 157 AEUV gleichgesetzt werden. Um feststellen zu können, ob das Gesetz zur Zielerreichung geeignet sei, wurden zunächst die Hauptursachen der Lohnlücke, insbesondere die horizontale und vertikale Segregation oder die häufigere Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bei Frauen herausgearbeitet. Als Vorbild dieser Regelung habe der Referentenentwurf ein schwedisches Gesetz von 2009 herangezogen. Nachdem deren Lohnlücke heute mit der deutschen vergleichbar sei, sei es mehr als fraglich, ob dieser enorme bürokratische Aufwand sinnvoll sein. Die Regelung aus Österreich sei noch zu neu um eindeutige Aussagen treffen zu können. Sicher sei jedoch, dass Deutschland hinsichtlich des individuellen Auskunftsanspruchs Neuland betrete. Für die Fragen dessen Durchsetzung wurde die entsprechende Rechtsprechung des EuGH zur Beweislast und insbesondere zur Vornahme des Paarvergleiches herangezogen. Der Referent kam danach zu dem Schluss, dass der Auskunftsanspruch ungeeignet sei zur Verringerung der Lohnzahlungslücke beizutragen. Stattdessen sollte der Gesetzgeber Anreize durch Rechtsregeln schaffen, dass Frauen weniger häufig und lang ihre Berufstätigkeit unterbrechen müssten, bzw. rasch wieder in eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehren könnten.

Die Diskussion vertiefte zunächst die Frage der Ursachen der Lohnungleichheit, wobei neben den Unterschieden der Berufswahl etwa auch herausgearbeitet wurde, dass die Erfahrung gemacht worden sei, dass die Verweildauer von Frauen in Praktika und befristeter Beschäftigung länger sei als bei Männern. Weiter wurde die prozessuale Sinnhaftigkeit und Durchsetzbarkeit eines Auskunftsanspruchs kontrovers diskutiert. Hinsichtlich der Prozessgefahren kam der Hinweis, dass mangels Sammelklage eine hohe Hemmschwelle bestehe und die Gefahr in Deutschland somit gering sei.

Felisa Frey
Wissenschaftliche Mitarbeiterin