



**Erfolg verbindet**

Vereinigung Schweizerischer  
Unternehmen in Deutschland

Hirzbodenweg 95  
CH-4052 Basel

Telefon +41 (0) 61 375 95 00  
Fax +41 (0) 61 375 95 01

info@vsud.ch  
www.vsud.ch

Bundesministerium für Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend – BMFSFJ  
Herr Thomas Fischer  
Leiter der Referats 412  
"Faire Einkommensperspektiven"  
Glinkastrasse 24  
D- 10117 Berlin

E-Mail: [Entgelttransparenz@bmfsfj.bund.de](mailto:Entgelttransparenz@bmfsfj.bund.de)

Basel, 11. November 2016/Ho

## **Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern**

Sehr geehrter Herr Fischer,  
sehr geehrte Damen und Herren

Vielen Dank für die Gelegenheit zum Entwurf eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern Stellung zu nehmen.

Die Vereinigung Schweizerischer Unternehmen in Deutschland (VSUD) ist der branchenübergreifende Zusammenschluss der in Deutschland investierenden schweizerischen Unternehmen aller Branchen und Grössenordnungen.

Grundsätzlich unterstützt die VSUD jede Massnahmen durch die die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen gesenkt und die Entgelttransparenz zwischen ihnen gefördert werden kann. Die Gleichstellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist ein wesentlicher Faktor um nachhaltiges Wirtschaftswachstum, Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit in Deutschland sicherzustellen.

Nach Ansicht der VSUD ist der Erlass eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern, welches mit mehr Bürokratiepflichten und –kosten für Unternehmen in Deutschland verbunden ist, jedoch nicht der geeignete Weg um die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern auf lange Sicht wirksam zu beseitigen. Es leistet keinen Beitrag zur Überwindung der eigentlichen Ursachen der Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern.

### **Berlin**

Andreas Fußer  
Pappelallee 3–4  
D-10437 Berlin

### **Brüssel**

Holger Wissel  
Trône House, 4 Rue du Trône  
B-1000 Brussels

### **Frankfurt**

Dr. Marc Scheunemann  
Goetheplatz 5–7  
D-60313 Frankfurt am Main

### **München**

Dr. Klaus von Brocke  
Arnulfstrasse 59  
D-80636 München

## 1. Anspruch auf gleiches Entgelt

Arbeitgeber sind aufgrund der geltenden Gesetzeslage bereits jetzt verpflichtet Frauen, die bei ihnen angestellt sind, für die gleiche Arbeit, die auch ihre männlichen Mitarbeiter ausüben, gleich zu entlohnen. Denn gemäss dem Allgemeinen Gleichheitsgesetz sind Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts zu verhindern oder zu beseitigen. Eine Benachteiligung von Frauen in Bezug auf das Arbeitsentgelt aufgrund ihres Geschlechts ist unzulässig. Demzufolge müssen Frauen, die die gleiche Arbeit ausüben wie ihre männlichen Mitarbeiter, das gleiche Entgelt wie diese erhalten

Ferner ist das Verhandeln der Vergütung Teil der Vertragsfreiheit und Tarifautonomie der Vertragsparteien.

Somit besteht für eine gesetzliche Regelung wie dem Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern kein Bedarf.

## 2. Individueller Auskunftsanspruch für mehr Entgelttransparenz

Der Gesetzesentwurf sieht für jeden Beschäftigten, der in einem Betrieb mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber arbeitet einen individuellen Auskunftsanspruch vor. Dies widerspricht dem derzeit geltenden Koalitionsvertrag, der eine Berichtspflicht erst für Unternehmen ab 500 Beschäftigte vorsah.

Gemäss Entwurf soll der Beschäftigte mittels des Auskunftsanspruchs nicht nur Informationen über die Kriterien und Verfahren für die Festlegung des Entgelts, sondern auch Informationen über die Höhe des Entgelts für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit erhalten. Um dies zu ermöglichen müssten Unternehmen ihre Beschäftigten in Tätigkeitsgruppen des jeweils anderen Geschlechts einordnen, die als gleich oder gleichwertig gelten sollen. Eine solche Einstufung wirft in der Praxis grosse Schwierigkeiten auf. Dabei müssten sowohl die branchenbezogenen als auch die tariflichen Regelungen miteinfließen. Dies bedeutet für Unternehmen einen zusätzlichen Aufwand, der mehr Kosten verursacht. Gerade bei kleineren Betrieben wird eine Einstufung oftmals kaum möglich sein, da es dort häufig an vergleichbaren anderen Arbeitnehmern fehlen wird.

Fraglich ist weiter, ob der Beschäftigtendatenschutz durch das Gesetz ausreichend geschützt wird. Der Entwurf sieht hier vor, dass alle Arbeitnehmer ihre Zustimmung zur Erhebung der gehaltsbezogenen Daten erteilen. Darüber hinaus kann eine Gehaltsanhebung allein aufgrund des Auskunftsanspruches zu erheblichem Unfrieden in den Betrieben führen. Auch im Konkurrenzgefüge der Unternehmen könnte der Auskunftsanspruch zu Verwerfungen führen. Anfragende Beschäftigte, die zu einem Konkurrenzunternehmen wechseln, könnten so Kenntnisse über die Gehaltsstrukturen bei einer bestimmten Vergleichsgruppe gewinnen und weitergeben. Somit besteht die Gefahr, dass Konkurrenzunternehmen bei der Rekrutierung höhere Gehälter anbieten kann als der Konkurrent es kann oder tut.

Weiter sieht der Entwurf eine Umkehr der Beweislast vor, wenn der Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten seine Auskunftspflicht nicht nachkommt. Diese Umkehr der Beweislast ist nicht gerechtfertigt. Antwortet der Arbeitgeber verspätet, kann dies nicht als eine Lohndiskriminierung des anfragenden Beschäftigten gewertet werden.

## 3. Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit

Zu begrüßen ist, dass das BMFSFJ in seinem aktuellen Entwurf davon abgesehen hat, Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten zu verpflichten eine betriebliches Prüfverfahren der Entgeltregelungen und der Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung durchzuführen. Die Errichtung eines betrieblichen Prüfverfahrens der Entgeltregelungen und der Entgeltbestandteile ist damit für die betroffenen Unternehmen fakultativ.

#### 4. Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Entgeltgleichheit

Unternehmen mit über 500 Beschäftigten sollen in Zukunft alle drei bzw. fünf Jahre über Massnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Entgeltgleichheit berichten. Der Bericht soll Informationen über Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung und deren Wirkung, zur Herstellung der Entgeltgleichheit, zu den Entgeltregelungen, zu den Arbeitsbewertungsverfahren sowie nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zu der durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten, zu der Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten und zu der Anzahl der Beschäftigten nach den jeweiligen Entgeltgruppen erhalten.

Durch diese Berichtspflicht entsteht den Unternehmen ein hoher bürokratischer Aufwand. Gemäss den Erläuterungen des Entwurfs sollen den Unternehmen hierfür jährlich Personalkosten in Höhe von 716.798 Euro entstehen. Die Erfüllung der Berichtspflicht bietet jedoch keinen Mehrwert für die betroffenen Unternehmen, der diesen Aufwand rechtfertigen würde.

#### 5. Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Gemäss den Erläuterungen des Entwurfs müssen die Unternehmen in Deutschland zehn Vorgaben des Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern erfüllen, wovon neun Vorgaben Informationspflichten darstellen. Bei der Umsetzung der Vorgaben fallen in den Unternehmen Kosten in Höhe von mindestens 2.193.750 Euro pro Jahr an. Allein 1.400.000 Euro an Bürokratiekosten pro Jahr entstehen den Unternehmen durch die Erfüllung von sieben Informationspflichten. Hinzu kommen noch einmalige Kosten in Höhe von 70.692 Euro.

Anstatt Bürokratiekosten und -pflichten in den Unternehmen abzubauen werden den Unternehmen mehr Bürokratiekosten und -pflichten auferlegt. Dies steht im Widerspruch zum Koalitionsvertrag. Hier wurde vereinbart, dass die Wirtschaft spürbar von unnötiger Bürokratie entlastet werden soll. Unternehmen sollten von Informations- und Nachweispflichten entlastet und der Erfüllungsaufwand verringert werden. Dieses Ziel wird durch das Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern konterkariert.

#### 6. Fazit

Mit dem Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern werden die Ursachen für eine Lohnungleichheit zwischen diesen beiden Geschlechtern nicht beseitigt. Dass Frauen weniger verdienen als ihre männlichen Mitarbeiter in der gleichen Hierarchiestufe entspricht häufig der Wahrheit. Der Grund dafür ist allerdings nicht eine Lohndiskriminierung von Frauen gegenüber Männern seitens der Arbeitgeber, wie dies im Gesetzesentwurf dargestellt wird, sondern liegt darin, dass Frauen häufiger Teilzeit-Beschäftigungen annehmen als Männer, an der Berufswahl der Frauen, der Grösse der Betriebe sowie vor allem an der Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie der Berufserfahrung die bei Frauen häufig durch Erwerbspausen infolge von Familiengründung oder der Pflege von nahen Angehörigen beeinflusst sind.

Um Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bei gleicher Arbeit zu vermeiden, sollte daher die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter gefördert werden. Hier sind sowohl Politik als auch die Wirtschaft gefragt, den Frauen nach Gründung einer Familie die Rückkehr in die Berufswelt auf eine Vollzeitstelle zu erleichtern.

Dies kann durch die Weiterführung der bisherigen politischen Massnahmen wie Ausbau der Kinderbetreuungsplätze und Ganztagschulen, Elternzeit sowie steuerliches Absetzen der erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten bis zum Höchstbetrag erreicht werden. Inzwischen bieten grosse Unternehmen flexible Arbeitszeiten, Jobsharing-Modelle, Home-Office-Möglichkeiten sowie firmeninterne Kinderbetreuungsmöglichkeiten an. Solche Möglichkeiten müssen jedoch flächendeckend angeboten werden.

Frauen bzw. Mädchen sollten bereits in der Schule durch Berufsorientierungsprogramme für MINT-Berufe sensibilisiert werden. Frauen wählen in der Regel traditionelle Berufe, in denen Frauen generell wenig verdienen. Hier sind Initiativen wie „Girls' Day und Boys' Day“ hilfreich um Frauen bzw. Mädchen für Berufe mit einem generell höherem Einkommen zu begeistern.

Zu berücksichtigen ist, dass diese Massnahmen nicht sofort greifen, sondern sich über Jahre etablieren und weiterentwickeln müssen bis Erfolge sichtbar sind.

Wir wären Ihnen dankbar, wenn Sie unsere Anmerkungen im weiteren Verfahren berücksichtigen könnten. Gerne stehen wir Ihnen im Rahmen einer Anhörung zur persönlichen Darlegung unseres Standpunktes zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Stefanie Luckert  
stv. Geschäftsführerin



Andrea Hordynski  
Rechtskonsulentin