

**Antwort des Senats
auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE
vom 31. Januar 2022**

„Stand der Umsetzung einer Senatsstrategie Entgeltgleichheit“

Die Fraktion DIE LINKE hat folgende Kleine Anfrage an den Senat gerichtet:

„Im Dezember 2020 fällte die Bremische Bürgerschaft den Beschluss „Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern bekämpfen: Senatsstrategie entwickeln, Entgelttransparenz schärfen“.

In dem beschlossenen Antrag der rot-grün-roten Koalition wurde der Senat aufgefordert, eine ressortübergreifende Senatsstrategie zu entwickeln, die der Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern (Gender Pay Gap) entgegenwirkt. Zudem fordert der Beschluss eine Verschärfung und bessere Kontrolle des Entgelttransparenzgesetzes sowie ein Verbandsklagerecht. Die Senatsstrategie sollte innerhalb eines Jahres, also zum Jahresende 2021 der Bremischen Bürgerschaft vorgelegt werden. Am 28. Januar 2022 fand eine Auftaktveranstaltung statt.

Wir fragen daher den Senat:

1. Wie ist der Stand zur im Dezember 2020 per Beschluss der Bremischen Bürgerschaft eingeforderten Senatsstrategie Entgeltgleichheit und bis wann soll die Strategie vorgelegt werden?
2. Welche Maßnahmen wurden in den Ressorts unabhängig vom geforderten Gesamtkonzept in Bezug auf die Beschlusspunkte im vergangenen Jahr bereits umgesetzt (bitte aufgeschlüsselt nach Ressorts)?
3. Welche finanziellen Bedarfe zur Umsetzung der Strategie werden vom Senat erwartet?
4. Welche Schlüsse zieht der Senat aus der Studie zum Gender Pay Gap an bremischen Hochschulen bzw. welche Maßnahmen ergeben sich ggf. daraus?
5. Welche Schritte hat der Senat unternommen, um die im selben Beschluss angesprochene Benachteiligung queerer Menschen im Erwerbsleben wegen ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität anzugehen?
6. Plant der Senat weitere Initiativen zur Verschärfung und besseren Kontrolle des Entgelttransparenzgesetzes auf Bundesebene und ggf. welche?“

Der Senat beantwortet die Kleine Anfrage wie folgt:

1. Wie ist der Stand zur im Dezember 2020 per Beschluss der Bremischen Bürgerschaft eingeforderten Senatsstrategie Entgeltgleichheit und bis wann soll die Strategie vorgelegt werden?

Nach umfangreichen Recherchen und Vorbereitungsarbeiten sowie Treffen mit den Ressorts, der ZGF und Arbeitnehmerkammer führte die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa am 28.01.2022 eine *Kick-Off-Veranstaltung zur Bremer Entgeltgleichheitsstrategie* durch, an der die folgenden Institutionen teilnahmen:

- Der Senator für Finanzen
- Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz
- Die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport
- Die Senatorin für Wissenschaft und Häfen
- Die Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau

- Arbeitnehmerkammer Bremen
- Kommunalen Arbeitgeberverband
- Deutscher Gewerkschaftsbund Bremen-Elbe-Weser
- Handels- und Handwerkskammer Bremen
- Landesfrauenrat Bremen – Bremer Frauenausschuss e.V.
- Unternehmensverbände im Lande Bremen e.V.

In der Kick-Off-Veranstaltung haben sich alle Beteiligten auf:

- eine Gliederung der Senatsstrategie Entgeltgleichheit,
- ein gemeinsames zeitliches Vorgehen sowie
- die Gründung einer Arbeits- und einer Steuerungsrunde verständigt.

Weiterhin wurde beim Kick-Off deutlich, dass es v.a. darum geht Strukturen nachhaltig zu verändern, um Entgeltgleichheit in der Bremischen Wirtschaft und den landeseigenen Gesellschaften zu fördern, Beispielhaft ist hier zu nennen:

- im Bereich der Personalgewinnung und –auswahl auf diversitäts- und vorurteilsbewusste Personalauswahl zu achten
- im Bereich der Personalentwicklung „Führung in Teilzeit“ zu ermöglichen oder Weiterbildungsangebote an den Bedarfen der Frauen auszurichten
- im Bereich der Arbeitsbedingungen die Vereinbarkeitsthemen inkl. Kinderbetreuung oder das Thema Tariftreue aufgreifen
- im Bereich Führung ggf. eine betriebsinterne kollektive Vereinbarung zu Themen der Gleichstellung oder des Diversity Managements anregen

Diese und viele weitere Themen werden in unterschiedlichen Formaten ressortübergreifend diskutiert und strukturiert. Die Ergebnisse fließen in die Senatsstrategie Entgeltgleichheit ein. Es wurde beim o.g. Kick-Off vereinbart, dass insgesamt drei Steuerungsrounds auf Staatsrät:innen-Ebene und sechs Treffen der

Arbeitsgruppe mit Vertreter:innen der fachlich zuständigen Ressorts, der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Ressorts, Magistrats Bremerhaven sowie mit Wirtschafts- und Sozialpartner:innen stattfinden.

Folgende Wirtschafts- und Sozialpartner*innen sind vertreten:

- Arbeitnehmerkammer Bremen
- Kommunalen Arbeitgeberverband
- Deutscher Gewerkschaftsbund Bremen-Elbe-Weser
- Handels- und Handwerkskammer Bremen
- Landesfrauenrat Bremen – Bremer Frauenausschuss e.V.
- Unternehmensverbände im Lande Bremen e.V.
- Business & Professional Women Germany Club Bremen e.V.
- RKW Bremen GmbH

Ziel ist es, dass die unterschiedlichen Formate die Gestaltung der Strategie steuern bzw. fachlich begleiten.

Weiterhin ist ein Treffen mit Vertreter:innen von Unternehmen der Privatwirtschaft geplant, um auch diese wichtige Sichtweise aufzunehmen.

Zielgruppen der Entgeltgleichheitsstrategien ist neben dem Öffentlichen Dienst vor allem die Bremer Unternehmen. Innerhalb der Strategie wird es konkrete Maßnahme-Ideen für diese Zielgruppen geben, z.B. sog. „Awareness-Maßnahmen“ in Form von Veranstaltungen und Workshops. Gleichzeitig werden Tools vorgestellt, mit denen Unternehmen ganz konkret Analysen und Bedarfsermittlungen in Bezug auf Entgeltgleichheit durchführen können. Ziel ist auch die Entwicklung von Formaten zur Förderung der Gendergerechtigkeit in den Betrieben.

Als Arbeitgeber*in fördern transparente Entgeltsysteme die Attraktivität des Unternehmens. Unternehmen haben bekanntermaßen u.a. mit einem Fachkräftemangel zu kämpfen, der insbesondere mit Blick auf die digitale Transformation zunimmt. Gleichzeitig sehen wir jedoch, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Land Bremen immer noch zu gering ist, v.a. in Industrie- und Logistik. Der Anteil von Frauen an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Land Bremen ist mit 44,3% am niedrigsten im Vergleich zu allen anderen Bundesländern. In Einzelhandel, Gesundheit, Pflege und Gastronomie arbeiten zwar viele Frauen, aber oft nur in Teilzeit und in schlechter Lohnstruktur. Diese Situation hat sich durch die Auswirkungen der Pandemie nochmals verschlechtert.

Die Entgeltgleichheitsstrategie wird an dieser Stelle von der Landesinitiative „Gendergerechtigkeit und Diversität als Erfolgsfaktoren für Innovation und Fachkräftesicherung“ flankiert. Wir wollen das Ziel der Fachkräftesicherung stärker mit den Zielen der Gendergerechtigkeit in Unternehmen verbinden und mehr Frauen in die Unternehmen bringen. Und die, die bereits dort sind, stärker bei Qualifizierung und digitaler Teilhabe berücksichtigen. Somit ist es ggf. möglich über die genannte Landesinitiative spezifische Projekte im Bereich Entgeltgleichheit zu fördern.

Der gesamte Prozess wird durch die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa koordiniert.

Die Senatsstrategie Entgeltgleichheit soll dem Senat und der Bremischen Bürgerschaft im November 2022 vorgelegt werden.

2. Welche Maßnahmen wurden in den Ressorts unabhängig vom geforderten Gesamtkonzept in Bezug auf die Beschlusspunkte im vergangenen Jahr bereits umgesetzt (bitte aufgeschlüsselt nach Ressorts)?

Blick nach innen

Der Senator für Finanzen handelt für den gesamten bremischen öffentlichen Dienst als Zentralressort in der Frage der Eingruppierung und Gestaltung der Arbeits- und Dienstverhältnisse. Der Senator für Finanzen stellte in der Vergangenheit mehrfach für das Personal im bremischen öffentlichen Dienst fest, dass eine Entgeltdiskriminierung nicht gegeben ist. Auf die Arbeitsverhältnisse der Tarifbeschäftigten findet ausnahmslos der Tarifvertrag der Länder (TV-L) oder der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) Anwendung. Die Beamten:innen werden gemäß dem Bremischen Besoldungsgesetzes und den Bremischen Besoldungsordnungen vergütet.

Zentrale Parameter für die Bewertung der Arbeit sind in den Entgeltordnungen der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst für alle Berufsgruppen die Ausgangsqualifikation, Dauer der Ausbildung und Anforderungen an den Dienstposten. Für sämtliche Berufsgruppen werden die gleichen Wertigkeitsebenen im Hinblick auf die Ausgangsqualifikation und die Dauer der Ausbildung herangezogen: ungelernete Arbeitskräfte; Ausbildungen nach dem BBiG; Bachelor; Master. Zudem sind sämtliche Bewertungsparameter und Berufsgruppen geschlechtsneutral formuliert. Gleiches gilt auch für Bewertungskriterien zur Festlegung der Bewertung von Beamtenstellen. Die Entgelttabellen selbst bieten ebenfalls keinen Anhaltspunkt für eine unterschiedliche Vergütung von Frauen und Männern und selbstverständlich werden auch einheitliche Arbeitsverträge ausgegeben.

Für die darüber hinaus gehende Herstellung von geschlechtsspezifischer Gleichstellung im öffentlichen Dienst leistet das Frauen-Mentoring Programm der FHB mittelbare Beiträge: Es fördert weibliche Beschäftigte, die eine Führungsposition anstreben oder bereits innehaben, mit dem Ziel den Anteil von Frauen in höheren Leitungsfunktionen zu steigern. Als Empowerment-Maßnahme unterstützt das Programm ressortübergreifende Netzerkennung, Wissenstransfer, sowie Reflexion und aktive Förderung der Fach- und Führungskompetenz zur Überwindung der gläsernen Decke und fördert damit den Zugang von Frauen zu höheren Entgelt- und Besoldungsstufen.

Auch die Möglichkeit der Berufsausbildung in Teilzeit im bremischen öffentlichen Dienst leistet einen weiteren Beitrag. Oftmals unterbrechen (vorwiegend weibliche) Auszubildende die Ausbildung für Erziehungszeiten der Kinder oder die Pflege von Angehörigen, dies führte in der Vergangenheit auch dazu, dass Ausbildungen nicht fortgesetzt, sondern abgebrochen wurden. Um dieser strukturellen Benachteiligung entgegenzuwirken sieht das Berufsbildungsgesetz die Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung vor. So wird es allen Auszubildenden ermöglicht, die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit auf bis zu 50 % zu verringern, die verringerten Zeiten werden dann an die reduzierte Ausbildungszeit angehängt. Diese Möglichkeit wird in den letzten Jahren vermehrt von meistens

weiblichen Auszubildenden, vor allem im Ausbildungsberuf zum/zur Verwaltungsfachangestellten genutzt.

Blick nach außen

Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa hat mit der Durchführung des sog. eg-check-Verfahrens beim Flughafen Bremen, der Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS) sowie Bremenports gmbH Co. KG und deren Ergebnisse Erfahrungen zum Thema Entgeltgleichheit sammeln können. Im Rahmen dieser Modellprojekte wurden unterschiedliche Messinstrumente, wie z.B. der Paarvergleich und Regelungs-Checks in der betrieblichen Praxis angewendet, um ggf. Potenziale zur Weiterentwicklung von Entgeltgleichheit aufzuzeigen. Sowohl die BIS mbH als auch Bremenports gmbH Co. KG zeigten keine Anhaltspunkte für die Unterbewertung von weiblich besetzten Stellen auf.

Die Bremer Aufbau-Bank GmbH hat zudem den sog. „KMU-Gleichstellungsscheck“ durchgeführt. Mit diesem können kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit geringem Aufwand schnell und einfach überprüfen, ob sie in Sachen Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zeitgemäß aufgestellt sind.

Weiterhin wurde im April 2021 im Rahmen eines Fachgespräches zwischen der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa, ZGF und Arbeitnehmerkammer Bremen die Umsetzung einer Landesinitiative „Gendergerechtigkeit und Diversität als Erfolgsfaktoren für Innovation und Fachkräftesicherung“ vereinbart. Das Ziel der Landesinitiative ist es, eine gendergerechte und diversitätsorientierte Unternehmenskultur zu fördern, Frauen stärker als Zielgruppe der Fachkräftesicherung zu erschließen und für eine höhere Beschäftigungs- und Qualifizierungsquote von Frauen zu sorgen. Bisher sieht die Landesinitiative **zwei Bausteine**.

- **1. Baustein „Innovationsprojekte in Unternehmen“:** Dazu ist bereits im Rahmen des EFRE-Programms für die Förderperiode 2021-2027 ein Budget von 1,2 Mio. € eingeplant. Laut Innovationsstrategie sollen innovative Pilotprojekte in Unternehmen gefördert werden, die den Anteil von Frauen als Fach- und Führungskräfte in der Digitalbranche (und in den bisher eher männlich dominierten Branchen) erhöhen wollen. Weiterhin geht es um Unternehmen, die eine vereinbarkeits- und diversitätsorientierte Unternehmenskultur (weiter-)entwickeln wollen, die (alters-)gemischte Teams in der Innovations- und Technikentwicklung einsetzen oder branchenübergreifende Frauennetzwerke auf- und ausbauen wollen.

- **2. Baustein „Fachkräftesicherung durch Diversity-Ansätze“:** Die Umsetzung des Bausteins erstreckt sich komplett über die Umsetzung des Operationellen Programms des ESF Plus (2021-2027). In der mit allen zuständigen Ressorts und Akteur:innen abgestimmten ESF Plus-Strategie Bremens ist das bereits in der Förderperiode 2014-2020 verfolgte Querschnittsziel der Chancengleichheit für Menschen mit Migrationshintergrund zu einem Antidiskriminierungs- bzw. Diversity-Ansatz weiterentwickelt. Das Querschnittsziel ist naturgemäß in allen beschäftigungspolitischen Maßnahmen zu berücksichtigen. Außerdem gibt es eine Reihe an beschäftigungspolitischen Maßnahmen und Projekten, die sich an spezifische Zielgruppen richten und darüber zur Fachkräftesicherung beitragen.

Die Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) weist in Form von Veranstaltungen, Aktionen und Statements regelmäßig auf den Gender Pay Gap hin und benennt die strukturellen Ursachen dafür. Frauen sind trotz besserer Abschlüsse und Qualifikationen häufiger in schlechter bezahlten Berufen tätig.

An dieser Stelle thematisiert die ZGF tradierte Rollenmuster und gibt Anstöße in Unternehmenskulturen und Berufsorientierung. Das bei der ZGF angesiedelte Projekt „BeOk – Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees“ setzt z.B. am Beginn des Berufsfindungsprozesses an. Mädchen und Jungen werden in diesem Projekt ermutigt ihren Stärken und Interessen zu folgen und schon vorhandene, klischeebehaftete Vorfestlegungen kritisch zu hinterfragen.

Das Projekt verfolgt das Ziel, Mädchen frühzeitig auch für MINT-Berufe zu begeistern und damit das Spektrum des starren Berufswahlverhaltens zu erweitern. Darüber hinaus setzt sich die ZGF für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für vollzeitnahe Erwerbsarbeit, eine faire Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit, eine Aufwertung der sozialen und Pflege-Berufe sowie für eine bessere Aufstiegsförderung von Frauen ein. Die ZGF vernetzt sich mit Akteur*innen am Arbeitsmarkt und wirkt maßgeblich an der Gestaltung von Förderprogrammen mit, die zum Ziel haben, Frauen im Land Bremen in gut bezahlte und zukunftssträchtige Beschäftigung zu bringen.

Auf Bundesebene hat die ZGF in 2021 einen Antrag in die Gleichstellungskonferenz mit initiiert, der auf eine Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes abzielt, die notwendig ist, damit mehr Frauen ihr Recht auf eine gleichwertige Bezahlung verwirklichen können (vgl. hier Antwort zu Frage 6).

3. Welche finanziellen Bedarfe zur Umsetzung der Strategie werden vom Senat erwartet?

Die finanziellen Bedarfe können erst nach Fertigstellung der Senatsstrategie Entgeltgleichheit formuliert werden, nachdem konkrete Maßnahmen formuliert und Zuständigkeiten zur Umsetzung der Vorhaben geklärt sind.

Vorerst fallen im Jahr 2022 Kosten in Höhe von 28.000 Euro für die geplante Beauftragung der bundesweiten Fachexpertin und Sachverständige zum Thema Entgeltgleichheit an, die den gesamten Prozess der Erstellung der Senatsstrategie Entgeltgleichheit begleiten soll.

4. Welche Schlüsse zieht der Senat aus der Studie zum Gender Pay Gap an bremischen Hochschulen bzw. welche Maßnahmen ergeben sich ggf. daraus?

Die derzeit in Vorbereitung befindliche Studie ist ein Baustein zur Minderung der Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen im Hochschul- und Wissenschaftsbereich. Die Studie kann sowohl eine notwendige Informationsgrundlage für die Umsetzung der im Wissenschaftsplan 2025 vorgesehenen „Bremer Genderoffensive Hochschulen“ schaffen, als auch dazu beitragen, die „Senatsstrategie Entgeltgleichheit“ im Hochschulbereich voranzubringen. Konkrete und zielgerichtete Maßnahmen lassen sich jedoch erst ableiten, wenn Ergebnisse der Studie vorliegen.

5. Welche Schritte hat der Senat unternommen, um die im selben Beschluss angesprochene Benachteiligung queerer Menschen im Erwerbsleben wegen ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität anzugehen?

Durch die Umsetzung des Diversity-Management-Konzeptes der FHB und des Aktionsplans gegen Homo-, Trans*- und Interphobie für das Land Bremen werden einige Maßnahmen umgesetzt, die mittelbar einen Beitrag zur Entgeltgerechtigkeit von queeren Menschen leistet:

- Im Fortbildungsbereich werden verstärkt Maßnahmen zur Sensibilisierung von nicht betroffenen Menschen durchgeführt. Bei der Gruppe der Betroffenen soll der Bereich Empowerment ausgebaut werden.
- Damit die Bedarfe und Wünsche der queeren Menschen deutlicher werden soll ein LSBTIQ-Netzwerk der Mitarbeiter:innen der FHB entstehen.
- Die Erhebung von Gleichstellungsdaten soll als Diversity-Controlling Instrument umgesetzt werden, welches Klarheit über die Repräsentanz verschiedenen Diversity-Dimensionen in der FHB liefern soll. Auf dieser Grundlage können dann neue Maßnahmen abgestimmt werden.

Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa verfolgt zudem, wie in Frage 2 bereits erläutert, im Rahmen des Operationellen Programms des ESF Plus (2021-2027) einen Antidiskriminierungsansatz. D.h. unabhängig von Lebensalter, Geschlecht oder geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, geistiger und körperlicher Fähigkeiten oder Einschränkungen, ethnischer Selbstbezeichnung, Religion, Weltanschauung sowie sozialer Herkunft sollen Menschen gleichberechtigt berücksichtigt werden.

Außerdem gibt es eine Reihe an beschäftigungspolitischen Maßnahmen, die sich an spezifische Zielgruppen richten und darüber der Benachteiligung queerer Menschen im Erwerbsleben wegen ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität entgegenwirken. Beispielhaft sei die Förderung des Projekts „ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt“ zu nennen, die Antidiskriminierungsberatung für Personen anbieten, die Anfeindung, Ausgrenzung, sexualisierte Belästigung, Ausschluss und andere Formen der Benachteiligung erfahren.

In anderer Form und um die breite Öffentlichkeit zu erreichen setzt sich die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa für die Chancengleichheit queerer Menschen im Erwerbsleben ein, indem z.B. im Mai 2021 die Veranstaltung „Chancengleichheit bei Gehalt und Karriere für Frauen und LGBTIQ*Menschen“ in Kooperation mit Idea2business GmbH durchgeführt wurde.

6. Plant der Senat weitere Initiativen zur Verschärfung und besseren Kontrolle des Entgelttransparenzgesetzes auf Bundesebene und ggf. welche?

Der Senat setzt sich auf Bundesebene kontinuierlich für Verbesserungen des Entgelttransparenzgesetzes im Sinne des Bürgerschaftsbeschlusses (Bremische Bürgerschaft Drs. 20/707) ein.

Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz hat auf der 31. GFMK (Gleichstellungsministerkonferenz) im Juni 2021 einen Antrag des Landes Mecklenburg-Vorpommern unterstützt, der die Punkte des Bürgerschaftsantrags aufgriff.

Die senatorischen Ressorts für Soziales, Jugend, Integration und Sport sowie für Wirtschaft, Arbeit und Europa haben im Rahmen des Vorsitzes der Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) im Dezember 2021 ebenfalls einen Antrag eingebracht, um auf Bundesebene die Forderungen der Bremischen Bürgerschaft zur Nachbesserung des Entgelttransparenzgesetzes einzubringen.

Beide Fachministerkonferenzen haben diese Vorschläge weitgehend befürwortet. Einzelne Aspekte des Beschlusses der Bremischen Bürgerschaft fanden unter den Bundesländern keine Mehrheit, wie z.B. die Aufnahme des Auskunftsanspruches in das Nachweisgesetz und die effektive Sanktionierung von Verstößen gegen das Entgelttransparenzgesetz. Zentrale Forderungen der Bremischen Bürgerschaft zur Verbesserung des Entgelttransparenzgesetzes konnten erfolgreich zu einer Beschlussfassung geführt werden und bilden sich in den Forderungen der GFMK und der ASMK ab.

Die Beschlüsse beider Fachministerkonferenzen stellen übereinstimmend fest, dass das Entgelttransparenzgesetz in seiner aktuellen Fassung keine ausreichende Wirksamkeit entfaltet und seinem Ziel, der Beseitigung von Entgeltdiskriminierungen, nicht umfänglich gerecht wird. Zur Verbesserung der Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern wird die Bundesregierung daher mit wortgleichen Beschlüssen der GFMK und der ASMK zu folgenden konkreten Änderungen am Entgelttransparenzgesetz aufgefordert:

1. Einführung von zertifizierten Entgeltprüfverfahren, die für Betriebe mit einer bestimmten Größe verpflichtend sein sollen, wobei die Anzahl der Beschäftigten den europäischen Vorgaben zur Berichtspflicht entsprechen soll.
2. Ausweitung des individuellen Auskunftsanspruchs auch auf kleinere Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten,
3. Erhöhung des Informationsgehalts bei der Benennung des Vergleichsentgelts,

4. Erweiterung der Berichtspflicht um die Veröffentlichung der Gehaltsstatistiken aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Einführung entsprechender Sanktionsmöglichkeiten bei Nichterfüllung,
5. Erweiterung der Beweislastregelung in § 15 EntgTranspG im Sinne des Urteils des BAG vom 21. Januar 2021 (BAG 8 AZR 488/19),
6. Einführung eines Verbandsklagerechts bei Entgeltdiskriminierung.

Darüber hinaus fordern GFMK und ASMK im Hinblick auf die Angemessenheitsvermutung für tarifvertragliche Entgeltregelungen gemeinsam mit den Tarifparteien Wege zu finden, um Tätigkeiten in Tarifverträgen unter dem Aspekt der Entgeltgleichheit zu bewerten. Der Beschluss der GFMK ist bereits digital abrufbar unter: <https://www.gleichstellungsmministerkonferenz.de/Beschluesse.html>.

Die Bundesregierung sollte daher zunächst Gelegenheit erhalten, die Forderungen von GFMK und ASMK umzusetzen, bevor der Senat zu einer Einschätzung gelangt ob und welche weiteren Schritte sinnvoll wären, um die Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes zu erhöhen.