

EU-Richtlinienvorschlag zur Entgelttransparenz

Hintergrund

- Am 4. März 2021 hat die EU-Kommission einen Richtlinienvorschlag zur “Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen” vorgelegt. Die Kommission nimmt an, dass es trotz Fortschritten noch immer Probleme bei der Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit gebe.
- Der Vorschlag enthält mehrere kritische Maßnahmen und fordert u. a. Angaben zum Entgelt bereits in der Stellenausschreibung, das Recht auf Informationen über das Durchschnittseinkommen nach Geschlecht und Gruppen mit gleichwertiger Arbeit sowie Berichterstattungspflichten für Unternehmen ab 250 Beschäftigten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle (ggf. mit Entgeltbewertung). Der Entwurf enthält zudem eine Beweislastumkehr bei angezeigter Entgeltdiskriminierung und Sanktionen in Form von Geldstrafen. Die Vorgaben des Vorschlags gehen damit teilweise deutlich über die in Deutschland geltenden Vorgaben im Entgelttransparenzgesetz hinaus.

Aktuelle Lage

- Das EU-Parlament steht dem Vorschlag ausgesprochen positiv gegenüber. Die Berichterstatter der federführenden Ausschüsse (FEMM & EMPL) haben sich sogar bereits für eine Aufhebung der Ausnahme für KMU ausgesprochen.
- Auch auf Ratsebene zeichnet sich eine deutliche Mehrheit von 23 Mitgliedstaaten ab, die dem Entwurf grundsätzlich positiv gegenüberstehen. Die Position Deutschlands ist noch unklar, da die Koalition noch uneins ist.
- Die Haltung der slowenischen Präsidentschaft (ab 2. Halbjahr 2021) ist noch unklar. Frankreich hat angekündigt, unter seiner Ratspräsidentschaft (ab 1. Halbjahr 2022) den Richtlinienvorschlag mit Priorität behandeln zu wollen.
- Die unter aktiver Beteiligung vom HDE erarbeitete BDA-Position wurde am 26. Mai 2021 bereits an Schlüsselakteure in Brüssel und Deutschland versandt und bildet die Grundlage der Positionierung von BusinessEurope. Auch EuroCommerce als Spitzenorganisation des europäischen Einzelhandels bringt sich aktiv in die Debatte ein.
- Die Richtlinie müsste ggf. innerhalb von 2 Jahren in Deutschland umgesetzt werden, voraussichtlich bis Mitte 2024.

HDE-Position

- Der Richtlinienvorschlag ist abzulehnen. Er trägt nicht zur Gleichstellung bei, fördert Misstrauen in den Betrieben und führt zu überflüssiger zusätzlicher Bürokratie. Er geht mit Blick auf den unbereinigten „Gender Pay Gap“ von falschen statistischen Annahmen aus und zielt an den tatsächlichen Ursachen von unterschiedlicher Bezahlung wie etwa das sehr unterschiedliche Berufswahl- und Erwerbsverhalten vorbei. Viel effektiver als weitere Regulierung und zusätzliche Bürokratie wären kompromisslose Investitionen in Kinderbetreuung und Ganztagsschulangebote.
- Das deutsche Entgelttransparenzgesetz verbietet ausdrücklich bei gleicher und gleichwertiger Arbeit eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen. Es enthält zudem als zentrales Element einen individuellen Auskunftsanspruch für Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten. Weitergehende Regelungen sind daher nicht erforderlich. Das gilt insbesondere auch für Entgeltinformationen bereits in Stellenausschreibungen oder vor dem Vorstellungsgespräch. Das Entgelttransparenzgesetz sieht zudem bereits eine Beweislastumkehr zugunsten der Arbeitnehmer vor.
- Die Berichterstattungspflicht über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle für größere Unternehmen sowie die daraus eventuell resultierende Entgeltbewertung gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern bei einer geschlechtsspezifischen Entgeltdiskrepanz von 5 % wäre mit enormem Bürokratieaufwand verbunden. Vor dem Hintergrund des rechtlichen Schutzes vor Entgeltdiskriminierung in Deutschland wäre dies nicht gerechtfertigt und daher indiskutabel. Hinzu kommt, dass eine Änderung ganzer Entgeltsysteme ein hochkomplexer Prozess ist.
- Insbesondere tarifgebundene und tarifanwendende Unternehmen dürfen nicht in den Anwendungsbereich fallen. Dies würde einen ungerechtfertigten Eingriff in die in Deutschland verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie bedeuten (Art. 9 Abs. 3 GG). Tarifverträge werden in Deutschland mit den Sozialpartnern auf Augenhöhe ausgehandelt und bieten ein geschlechtsneutrales, an objektiven Kriterien ausgerichtetes Vergütungssystem, das frei von Diskriminierungen ist: Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen werden hier angemessen berücksichtigt.