

Richtlinie ignoriert Ursachen und leistet keinen Beitrag zur Entgeltgleichheit

Kurzposition zum Kommissionsvorschlag „Richtlinie über Lohntransparenz zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts“

10. März 2021

Dass immer mehr Frauen in der EU erwerbstätig sind, ist ein großer Erfolg. Diese positive Entwicklung muss sich weiter fortsetzen: Denn am Arbeitsplatz kommt es auf Qualifikationen und Einsatz an, nicht auf das Geschlecht. Der Richtlinienvorschlag zur Lohntransparenz trägt zur Gleichstellung nicht bei: Er geht mit Blick auf den unbereinigten Gender-Pay-Gap von falschen statistischen Annahmen aus und zielt an den tatsächlichen Ursachen von unterschiedlicher Bezahlung vorbei. Für Unternehmen geht der Vorschlag mit überflüssigen bürokratischen Lasten einher und schürt Misstrauen im Betrieb. Wichtige Fragen, wie eine Ausnahme von kleinen und mittleren Betrieben und der Datenschutz bei sensiblen Gehaltsdaten, werden außer Acht gelassen. Insbesondere Tarifverträge tragen zur Entgeltgleichheit bei, die Vergütung erfolgt hier geschlechtsneutral.

Richtlinienvorschlag wird nichts an Gründen für unterschiedliche Karrierewege ändern

Der Richtlinienvorschlag enthält zahlreiche bürokratische Maßnahmen, die nichts an den Ursachen für unterschiedliche Karrierewege ändern. Vom Geltungsbereich der Richtlinie sollen ausnahmslos alle Arbeitgeber erfasst werden, ohne Ausnahmen für KMU. Eingeführt werden soll ein individueller Auskunftsanspruch. Zudem werden Arbeitgebern mit mehr als 250 Beschäftigten jährliche Berichtspflichten vorgeschrieben. Schon Bewerber sollen Informationen zum betrieblichen Gehaltsniveau erhalten. Des Weiteren sind Entschädigungsrechte, Beweislastumkehr und Sanktionen zur Durchsetzung vorgesehen.

Falsche Annahme: Unbereinigter Gender-Pay-Gap kein Ausdruck für Diskriminierung

Frauen und Männer werden beim gleichen Arbeitgeber, wenn sie die gleiche Arbeit leisten, auch gleich entlohnt. Dies ist nicht nur betriebliche Praxis, sondern wird schon jetzt nach Recht und Gesetz verlangt. Eine europäische Vergleichsstudie des DIW zeigt beispielsweise, dass niedrigere Frauenerwerbsquoten tendenziell mit kleineren unbereinigten Gender-Pay-Gaps einhergehen (DIW, 2021). Der von der Kommission herangezogene unbereinigte Gender-Pay-Gap ist ein falscher Indikator und kein Ausdruck von Entgeltdiskriminierung. Der Berechnung der Kommission liegt eine generelle Betrachtung aller Beschäftigten zugrunde: Berufserfahrung, Art der Tätigkeit, Branche und Qualifikation bleiben dabei außer Betracht. Nach Abzug dieser strukturellen Ursachen reduziert sich in Deutschland die bereinigte Entgeltlücke auf ca. 6 Prozent (Stat. Bundesamt 2018).



Tatsächliche Ursache: Unterschiedliche Berufsbiografien von Frauen und Männern

Frauen und Männer zeigen noch immer ein sehr unterschiedliches Berufswahl- und Erwerbsverhalten. Frauen arbeiten häufiger in Branchen und Berufen mit niedrigerem Vergütungsniveau sowie in Teilzeit, haben häufigere und längere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und erreichen damit auch seltener Führungspositionen als Männer. Maßnahmen zur Lohntransparenz knüpfen nicht hieran an und sind daher nicht geeignet, Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern zu verringern. Ursachen wie klischeehafte Berufsorientierung und Fehlanreize im Steuer- und Sozialversicherungsrecht der Mitgliedstaaten werden ausgeblendet.

Echte Gleichstellung erreichen: Erwerbs- und Karriereaussichten verbessern

Statt neue legislative Maßnahmen vorzulegen, müssen die Rahmenbedingungen für vergleichbare Berufsbiografien geschaffen werden. Insbesondere gilt es, Berufsbilder von geschlechterspezifischen Rollenklischees zu befreien, die auch noch heute die unterschiedliche Berufswahl von Frauen und Männern prägen. Durch eine verbesserte stärkenorientierte Berufs- und Studienberatung müssen Mädchen und Frauen ermutigt werden, Berufe mit besseren Verdienst- und Karrierechancen, insbesondere im MINT-Bereich zu ergreifen. Auch eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit ist von Bedeutung. Die EU sollte hierfür die Koordination der Politik der Mitgliedstaaten und den Austausch von Best-Practice-Beispielen unterstützen. Solange Frauen noch den überwiegenden Teil der Sorge- und Haushaltsarbeit leisten, können die Bereitstellung einer funktionierenden Kinderbetreuungsinfrastruktur sowie die Förderung von Initiativen und Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen ermöglichen.

Tarifverträge tragen zu Entgeltgleichheit bei, Vergütung geschlechtsneutral

Insbesondere Tarifverträge tragen zur Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen bei. Die Vergütung nach Tarifverträgen erfolgt personenunabhängig, geschlechtsneutral und tätigkeitsbezogen. Tarifvertragliche Regelungen gewährleisten über ihr transparentes Lohngitter die gleiche Bezahlung bei gleicher Arbeit. Deshalb haben Tarifverträge eine nivellierende Wirkung auf Lohnunterschiede. In Betrieben mit Tarifbindung sind diese nachweislich geringer. Dies wird im Richtlinienentwurf leider nicht berücksichtigt.

Kein Bedarf an neuen Regelungen: Bestehender Rechtsrahmen ausreichend

Viele Mitgliedstaaten haben bereits spezifische Maßnahmen zur Entgelttransparenz eingeführt. Zum Thema Gleichbehandlung bestehen bereits viele Rechtsvorschriften und ein hoher Diskriminierungsschutz auf EU-Ebene. Die im Jahr 2019 durchgeführte Evaluation des deutschen Entgelttransparenzgesetzes aus dem Jahr 2017 hat zudem dessen geringe Bedeutung im Hinblick auf Gleichstellungsfragen bestätigt. Nur 14 Prozent der befragten Unternehmen erhielten Auskunftsanfragen. Zweck der Anfragen war vorwiegend nicht unterstellte Diskriminierung, sondern den eigenen Wert für das Unternehmen einschätzen zu können.



Neue Richtlinie schafft allein Lasten und schürt Misstrauen

Die vorgeschlagene Richtlinie adressiert nicht die Ursachen unterschiedlicher Bezahlung und sorgt stattdessen über eine Vielzahl von Ansprüchen schon vor Einstellung im Betrieb, vorgeschriebenen statistischen Berechnungen und öffentlichen Berichtspflichten für ausufernde Bürokratisierung in Unternehmen. Diese vorgeschriebenen Maßnahmen dienen aber nicht der Gleichstellung. Auch die besondere Situation von kleinen und mittleren Betrieben, was die bürokratischen Lasten angeht, wird nicht berücksichtigt. Fragen des Datenschutzes von sensiblen Gehaltsdaten und mögliche Rückschlüsse auf individuelle Verdienste ignoriert der Vorschlag. Kombiniert mit dem Monitoring durch Dritte, Sanktionen und Beweislastumkehr bringt die Richtlinie gegenseitiges Misstrauen in die Betriebe.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Europa

T +32 2 7921050

europa@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.

EU-Transparenzregisternr. 7749519702-29



Kurzposition zum Kommissionsvorschlag „Richtlinie über Lohntransparenz zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts“

10. März 2021