

EU-Richtlinie zur Lohntransparenz ignoriert Ursachen, belastet Betriebe und leistet keinen Beitrag zur Entgeltgleichheit

Stellungnahme zum Kommissionsvorschlag zur „Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen (KOM (2021) 93 final)“ vom 04. März 2021

11. Mai 2021

Zusammenfassung

Dass immer mehr Frauen in der EU erwerbstätig sind, ist ein großer Erfolg. Diese positive Entwicklung setzt sich fort, denn am Arbeitsplatz kommt es auf Qualifikationen und Einsatz an, nicht auf das Geschlecht. Der Richtlinienvorschlag zur Lohntransparenz trägt demgegenüber nicht zur Gleichstellung 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.

Wichtige Fragen, wie die besondere Bedeutung von Tarifverträgen, die Belastung gerade kleinerer und mittlerer Betriebe und der Datenschutz bei sensiblen Gehaltsdaten, werden nicht ausreichend berücksichtigt. Die vorgeschlagene Richtlinie sorgt über eine Vielzahl von Ansprüchen schon vor Einstellung im Betrieb, vorgeschriebenen statistischen Berechnungen und öffentlichen Berichtspflichten für ausufernde Bürokratisierung in Unternehmen. Es werden zudem weitreichende Vorgaben zu den Themen Stellenbewertung, Entgeltstruktur und individuelle Gehaltsfindung formuliert. Kombiniert mit einem Monitoring durch Dritte, Sanktionen und einer verstärkten Beweislastumkehr bringt der Richtlinienvorschlag gegenseitiges Misstrauen in die Betriebe.

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.

Frauen und Männer werden beim gleichen Arbeitgeber, wenn sie die gleiche Arbeit leisten, auch gleich entlohnt. Dies ist schon lange betriebliche Praxis. Die von der Kommission herangezogene unbereinigte Entgeltlücke 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 etwa sechs Prozent (Stat. Bundesamt 2018).



Im Einzelnen

Geltungsbereich – Artikel 2: *Die Richtlinie gilt für alle Arbeitgeber, spezielle Ausnahmen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie tarifgebundene Unternehmen sind nicht vorgesehen; der vorgesehene Anwendungsbereich ist damit zu weitreichend.*

Der besonderen Situation von Kleinstunternehmen sowie kleiner und mittlerer Unternehmen muss Rechnung getragen, ihre speziellen Bedürfnisse müssen berücksichtigt werden. Trotz oftmals begrenzter Kapazitäten sind KMU ein unverzichtbarer Innovations- und Beschäftigungsmotor. Es ist daher dringend notwendig, KMU von zusätzlichen und unverhältnismäßigen administrativen Belastungen zu bewahren. Unternehmen mit in der Regel weniger als 200 Arbeitnehmern sollten deshalb vom Anwendungsbereich – ähnlich den Regelungen des deutschen Entgelttransparenzgesetzes – nicht erfasst werden.

Tarifgebundene und tarifyanwendende Unternehmen dürfen ebenso nicht erfasst werden. Tarifverträge werden gemeinsam von den Sozialpartnern ausgehandelt: Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen werden hier angemessen berücksichtigt. Nach den in Deutschland geltenden Tarifverträgen werden gleichwertige Tätigkeiten unabhängig von der Person oder dem Geschlecht auch in gleicher Höhe vergütet. Sie bieten ein geschlechtsneutrales, an objektiven Kriterien ausgerichtetes Vergütungssystem, das frei von Diskriminierungen ist. Der Arbeitgeber ist nach deutschem Recht auch verpflichtet, die im Betrieb anwendbaren Tarifverträge im Betrieb bekanntzumachen. Tarifgebundene und tarifyanwendende Arbeitgeber müssen zudem als Information über die Kriterien und Verfahren für die Festlegung des Entgelts die tariflichen Regelungen nennen und Einsichtsmöglichkeiten mitteilen.

Tarifverträge tragen daher zur Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen bei. Die Vergütung nach Tarifverträgen erfolgt tätigkeitsbezogen und nach arbeitswissenschaftlichen sowie längerfristig stabilen ökonomischen Kriterien. Tarifvertragliche Regelungen gewährleisten damit über ihre transparente Entgeltsystematik 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.

Gleiche und gleichwertige Arbeit – Artikel 4: *Die Mitgliedstaaten sollen Instrumente oder Methoden zur Bewertung und zum Vergleich des Wertes der Arbeit im Einklang mit einer Reihe objektiver Kriterien festlegen. Festgehalten wird, dass ein Vergleich auch dann möglich sein soll, wenn Arbeitnehmer weder zur gleichen Zeit wie der Vergleichsarbeitnehmer noch bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind (sogenannte einzige Quelle). Dies soll zum Beispiel dann gelten, wenn Entgeltbedingungen durch gesetzliche Bestimmungen oder Tarifverträge geregelt werden, die sich auf für mehrere Unternehmen geltendes Entgelt beziehen, oder wenn die Bedingungen für mehr als eine Organisation oder mehr als einen Betrieb einer Holdinggesellschaft oder eines Konzerns zentral festgelegt werden (Anmerkung: Die Kommission verweist dabei u. a. auf den Gerichtshof: Rs C-320/00, Lawrence).*

Gleiche Arbeit im gleichen Betrieb muss schon heute – losgelöst vom Geschlecht – gleich bezahlt werden. Eine einheitliche unternehmens- oder betriebsübergreifende Bewertung von Tätigkeiten nach Gleichwertigkeit ist aber verfehlt. Das Konzept des gleichen Entgelts bei gleichwertiger Arbeit kann weder für zu einem anderen Zeitpunkt Beschäftigte noch über Sektoren oder Berufszweige hinweg definiert werden, da Produktivität, Wertschöpfung, Qualifikation und viele weitere Faktoren über Betriebs- und Branchengrenzen hinweg nicht vergleichbar sind. Auch regionale Unterschiede in einem Sektor würden übergangen. Einheitliche gesetzliche



Reglementierungen würden betriebs- und branchenübergreifenden Besonderheiten nicht gerecht und in Deutschland einen Eingriff in die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien darstellen.

Lohntransparenz vor der Beschäftigung – Artikel 5: *Arbeitgeber müssen laut Richtlinienentwurf bereits in der Stellenausschreibung oder vor dem Vorstellungsgespräch Informationen über das Einstiegsentgelt oder dessen Spanne bereitstellen. Arbeitgebern wird es nicht gestattet, künftige Arbeitnehmer nach ihrer früheren Vergütung zu fragen.*

Bestehende gesetzliche Regelungen in den Mitgliedstaaten, die auf europäischen Vorgaben beruhen, stellen schon heute sicher, dass geschlechterabhängige Lohnunterschiede ausgeschlossen sind: So ist es Arbeitgebern in Deutschland untersagt, für gleiche oder gleichwertige Arbeit anhand der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Kriterien – etwa zwischen Männern und Frauen – zu differenzieren und unterschiedlich zu entlohnen. Das Entgelttransparenzgesetz verbietet in § 3 Abs. 1 ausdrücklich eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen. Darüberhinausgehende Regelungen sind nicht erforderlich.

Das Informationsrecht darf nicht die Grundsätze der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) unterlaufen. Darüber hinaus ist es notwendig, die berechtigten Geheimhaltungsinteressen eines Unternehmens zu beachten. So ist beispielsweise denkbar, dass vermeintliche Bewerber ihr Informationsrecht missbrauchen können, um an sensible (Gehalts-) Informationen für ein Konkurrenzunternehmen zu gelangen.

Transparenz bei der Festlegung des Entgelts und der Laufbahnentwicklung – Artikel 6: *Der Arbeitgeber stellt seinen Arbeitnehmern eine Beschreibung der Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts und ihrer Laufbahnentwicklung in leicht zugänglicher Weise zur Verfügung. Diese Kriterien müssen geschlechtsneutral sein.*

Der Arbeitgeber wird unabhängig vom Verlangen des Arbeitnehmers verpflichtet, eine durchgängige Stellenbewertung vorzunehmen und die jeweiligen Informationen bereitzuhalten. Dies trägt nicht zum Erreichen einer geschlechterspezifischen Lohngerechtigkeit bei. Das Verlangen nach einer derartigen Bewertung greift massiv in die unternehmerische Freiheit ein und ist nicht durch das Richtlinienziel der Beseitigung geschlechterspezifischer Lohnunterschiede zu rechtfertigen.

Individuelle Entwicklungsprozesse beruhen auf einer Vielzahl von Einzelfaktoren und können nicht prognostiziert werden. Laufbahnentwicklungen stellen unternehmerische Entscheidungen dar, die unabhängig vom Geschlecht anhand der individuellen Leistungs- und Entwicklungskurve getroffen werden. Das Erfordernis einer vordefinierten Laufbahnentwicklung stellt individuelle Entwicklungsprozesse unter einen Generalverdacht. Jede Abweichung von der vordefinierten Laufbahnentwicklung würde besonders begründungspflichtig. Für Arbeitgeber wird der hiermit verbundene zusätzliche Aufwand zu einem Hemmschuh für die individuelle leistungsorientierte Entwicklung von Arbeitnehmern.

Unklar bleibt zudem, inwieweit es dem Arbeitgeber möglich ist, seine Prognoseentscheidung im Laufe des Arbeitsverhältnisses anzupassen.

Auskunftsrecht für Arbeitnehmer – Artikel 7: *Arbeitnehmer sollen das Recht haben, von ihrem Arbeitgeber Auskunft über die durchschnittlichen Einkommen zu verlangen –*



aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.

Der deutsche Gesetzgeber hat sich bereits, anders als einige andere Mitgliedstaaten der EU, für einen individuellen Auskunftsanspruch als zentrales Element des Entgelttransparenzgesetzes entschieden. In Deutschland kann ein Auskunftsanspruch in Unternehmen mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten geltend gemacht werden. Zudem kann bei tarifgebundenen und -anwendenden Arbeitgebern der Auskunftsanspruch über Betriebsräte wahrgenommen werden. Weitergehende Regelungen, die neuen bürokratischen Mehraufwand, z. B. für kleinere und mittlere Unternehmen, verursachen, sind nicht erforderlich.

Berichterstattung über das geschlechtsspezifische Lohngefälle – Artikel 8: *Arbeitgeber mit mindestens 250 Beschäftigten sollen Informationen über das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in ihrer Organisation veröffentlichen. Informationen über das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Gruppen von Arbeitnehmern, die die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, sollen sie für interne Zwecke bereitstellen, jedoch nicht veröffentlichen. Zusätzliche Angaben können von Arbeitnehmern, ihren Vertretern sowie Gleichbehandlungsstellen gefordert werden.*

Mit der geforderten, umfangreichen Berichtspflicht und dem Recht, darüber hinaus gehende, zusätzliche Klarstellungen zu verlangen, ist ein umfangreicher Bürokratieaufwand verbunden. Grundsätzlich sollte eine Berichtspflicht auf ein Minimum beschränkt werden, um kleine und mittlere Betriebe vor Mehrbelastungen zu schützen. Unternehmen mit in der Regel weniger als 500 Arbeitnehmern sollten daher vom Anwendungsbereich – ähnlich den Regelungen des deutschen Entgelttransparenzgesetzes – nicht erfasst werden.

Zudem sollten für tarifgebundene oder -anwendende Unternehmen Ausnahmen gelten: Der maßgebende Tarifvertrag beziehungsweise die tarifliche Entgeltsystematik wird nicht vom Arbeitgeber selbst, sondern den zuständigen Tarifvertragsparteien interessengerecht gestaltet. Die Reichweite der Berichtspflicht muss bei der Anwendung von Tarifverträgen daher entsprechend eingeschränkt werden. Zumindest muss der Verweis auf einen angewendeten Tarifvertrag ausreichen.

Gemeinsame Entgeltbewertung – Artikel 9: *Ergibt die Entgeltberichterstattung ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle von mindestens fünf Prozent und kann der Arbeitgeber das Gefälle nicht anhand objektiver geschlechtsneutraler Faktoren rechtfertigen, soll er in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern eine Entgeltbewertung vornehmen.*

Mit dieser geforderten Entgeltbewertung wäre ein weiterer, erheblicher Aufwand verbunden. Die Forderung verkennt, dass Änderungen bei der Arbeitsbewertung bzw. die Weiterentwicklung von insbesondere tariflichen Entgeltsystemen selbst bei beiderseitigem Wunsch nach Anpassungen wegen der verschiedenen und häufig gegenläufigen Interessen sehr schwierig und ein mitunter jahrelanger Prozess sind. Zudem bleibt wiederum unberücksichtigt, dass nach den von den Tarifvertragsparteien gemeinsam ausgehandelten Tarifverträgen Tätigkeiten mit einheitlichen Kriterien bewertet und gleiche Arbeit daher gleich entlohnt wird. Das heißt: In erster Linie ist nicht die Person oder z. B. ihr Ausbildungsgrad relevant, sondern die tatsächlichen Arbeitsaufgaben, die Leistungen des Arbeitnehmers und gegebenenfalls definierte Belastungen am Arbeitsplatz. Wird dennoch ein Lohngefälle festgestellt, sind die Ursachen daher nicht in der tariflichen Entgeltsystematik zu suchen.



Viele, insbesondere große Unternehmen, überprüfen ihre Entgeltsystematik regelmäßig und analysieren dabei unter anderem auch geschlechtsspezifische Vergütung. Einige Unternehmen in Deutschland beziehen ihre Betriebsräte auf freiwilliger Basis in die Prüfverfahren ein.

Wenn sich ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle zeigt, muss es ausreichen, dass der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu dessen Beseitigung ergreift. Eine Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung sollte freiwillig sein. Unternehmen mit in der Regel weniger als 500 Beschäftigten sollten in jedem Fall vom Anwendungsbereich ausgenommen sein. Unklar bleibt, wie überhaupt andere Personen als durch den Arbeitgeber damit Betraute, valide Entgeltbewertungen vornehmen sollen.

Datenschutz – Artikel 10: *Die Informationsübermittlung im Rahmen der Artikel 7, 8 und 9 soll im Einklang mit der DS-GVO (EU 2016/679) bereitgestellt werden.*

Nur Entgelttransparenz unter Wahrung des Datenschutzes verschafft Arbeitgebern und Beschäftigten Rechtsklarheit und Rechtssicherheit. Im Rahmen der Beantwortung von Auskunftsansprüchen ist immer darauf zu achten, dass Personen und ihr Entgelt nicht individualisierbar sind und der Datenschutz gewahrt wird. Um den Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten, ist es erforderlich, dass Auskünfte zur Höhe des Vergleichsentgeltes nur erfolgen dürfen, wenn Vergleichsgruppen mit einer Mindestanzahl von Personen (zum Beispiel sechs Personen, entsprechend § 12 Abs. 3 des deutschen Entgelttransparenzgesetzes) bestehen. Zu ermitteln ist dann, wie viele Personen des jeweils anderen Geschlechts die angefragte Vergleichstätigkeit ausüben. Es ist sicherzustellen, dass nur die mit der Beantwortung betrauten Personen Kenntnis von den hierfür notwendigen Daten erlangen.

In diesem Zusammenhang müssen auch die berechtigten Geheimhaltungsinteressen eines Unternehmens Berücksichtigung finden (vgl. Art. 15 Abs. 4 DS-GVO).

Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertreter – Artikel 13: *Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertreter können im Namen und zur Unterstützung von Arbeitnehmern in Gerichts- oder Verwaltungsverfahren tätig werden.*

Beim Verbandsklagerecht fehlt es schon am nicht definierbaren Rechtsschutzbedürfnis der Gleichbehandlungsstellen bzw. Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter. Grundsätzlich ist es auch von wesentlicher Bedeutung, dass bei einer Klageeinreichung eine ausdrückliche Identifikation des Klägerkreises erfolgen kann. Ein Beklagter sollte den Klägerkreis prinzipiell überblicken können.

Entschädigung für Arbeitnehmer – Artikel 14: *Arbeitnehmer, die geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung ausgesetzt sind, können eine Entschädigung erhalten, einschließlich der vollständigen Nachzahlung des Entgelts und der damit verbundenen Boni oder Sachleistungen.*

Die Entschädigungshöhe ist anhand einer Verhältnismäßigkeitsprüfung zu bestimmen.

Sonstige Rechtsmittel – Artikel 15: *Die Mitgliedstaaten sollen sicherstellen, dass Gerichte oder andere zuständige Behörden bei Gerichtsverfahren bei evtl. Verstößen einstweilige Verfügungen anordnen können.*



Behaupteten Verstößen gegen Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit fehlt es an der Eilbedürftigkeit.

Dass Behörden und Gerichte Arbeitgebern darüber hinaus strukturelle oder organisatorische Maßnahmen im Wege der einstweiligen Verfügung auferlegen sollen, kann zu einem weitreichenden staatlichen Eingriff in Stellenbewertungs- und Entlohnungssysteme führen. Insofern nimmt das Instrument der einstweiligen Verfügung dem Gericht die Entscheidung in der Hauptsache in unzulässiger Weise vorweg. Diese Anordnungscompetenz erscheint zudem im Hinblick auf die Richtlinienziele unverhältnismäßig.

Beweislast aufseiten des Arbeitgebers – Artikel 16: *Grundsätzlich obliegt es dem Arbeitgeber und nicht dem Arbeitnehmer, nachzuweisen, dass es keine Diskriminierung in Bezug auf das Entgelt gegeben hat. Es kommt bereits dann zur Verlagerung der Beweislast, wenn ein Arbeitgeber den Vorschriften der Artikel 5 bis 9 des Richtlinienvorschlags nicht nachkommt.*

Bei der vorgesehenen Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers handelt es sich um eine Ausnahme von dem angemessenen Grundsatz, dass jede Partei die Beweislast für die tatsächlichen Voraussetzungen der ihr günstigen Rechtsnormen trägt. Ausnahmen von diesem Grundsatz sollten restriktiv gehandelt werden. Insbesondere vergangenheitsbezogene Sachverhalte, zum Beispiel höhere Einstiegsgehälter in der Vergangenheit, können Arbeitgeber vor Probleme bei der Beweislast stellen.

Deutschland kommt diesen Anforderungen bereits über §§ 3, 22 AGG nach. Beweist ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin Indizien einer geschlechterabhängigen Entgeltdifferenzierung, begründet dies die durch den Arbeitgeber widerlegbare Vermutung einer Benachteiligung.

Zugang zu Beweismitteln – Artikel 17: *Die Mitgliedstaaten sollen in Verfahren unter anderem sicherstellen, dass Gerichte oder zuständige Behörden anordnen können, dass die beklagte Partei einschlägige Beweismittel, die sich in ihrer Verfügungsgewalt befinden, offenlegt.*

Die vorgesehene Regelung zur Offenlegung von Beweismitteln durch die beklagte Partei – den Arbeitgeber – verstärkt die weitgehende Abkehr von tradierten und bewährten Prozessgrundsätzen. Ermöglicht wird eine – ansonsten unzulässige – uferlose Ausforschung des Prozessgegners. In Kombination mit der in Art. 16 getroffenen Regelung zur Verlagerung der Beweislast wird dem Arbeitgeber im Klageverfahren weitgehend die Möglichkeit einer Verteidigung abgeschnitten. Arbeitgeber werden auf der Grundlage eines Generalverdachts in die Haftung genommen.

Verjährungsfristen – Artikel 18: *Die Mitgliedstaaten sollen sicherstellen, dass die Verjährungsfristen für die Erhebung von Klagen mindestens drei Jahre betragen.*

Die Regelung in Art. 18 führt dazu, dass der – auch im Diskriminierungsschutz bewährte – Mechanismus einer Befriedung des Arbeitsverhältnisses durch kurze Geltendmachungsfristen aufgegeben wird.

Zudem entspricht in Deutschland die Vereinbarung einer kurzen (häufig dreimonatigen) Ausschlussfrist sowohl tarifvertraglichem als auch vertraglichem Standard. Monats-Fristen führen auch im Bereich des Diskriminierungsschutzes nicht zu einer unzulässigen Einschränkung der Rechte, sondern begünstigen eine zeitnahe Geltendmachung und Ausräumung des Diskriminierungsvorwurfs.



Gerichts- und Verfahrenskosten – Artikel 19: *Eine in einem Verfahren im Zusammenhang mit Entgeltdiskriminierung obsiegende beklagte Partei ist nicht berechtigt, Rechtskosten und Sachverständigenhonorare von der klagenden Partei einzufordern, es sei denn, die Klage wurde wider Treu und Glauben erhoben, war eindeutig unseriös oder die Nichtbeitreibung wird unter den besonderen Umständen des Falls als offensichtlich unangemessen erachtet.*

Die Regelung stellt eine nicht begründete einseitige Begünstigung des Klägers dar, da dem ob-siegenden Beklagten die Kostenerstattung verwehrt wird.

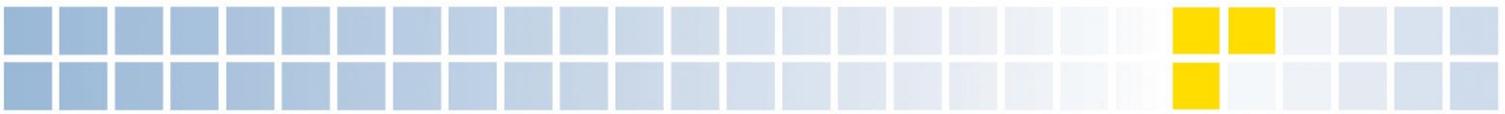
Im Übrigen stellt die Vorschrift eine Abkehr von der in Deutschland für das Arbeitsgerichts-verfahren im ersten Rechtszug etablierten Regelung dar, dass jede Partei ihre Kosten selbst trägt (§ 12a ArbGG).

Sanktionen einschließlich Geldstrafen – Artikel 20: *Die Mitgliedstaaten sollen spezifische, abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts (insbeson-dere Mindestgeldstrafen) festlegen.*

Die Verwendung von abschreckenden Sanktionen ist weder notwendig noch geeignet. Eine Wirksamkeit solcher Maßnahmen kann nicht hinreichend bewiesen werden. Nur die Einzelfall-prüfung kann zeigen, ob tatsächlich das Recht auf gleiches Entgelt verletzt wird, wie es das Individualrecht in Deutschland verlangt.

Zwangmaßnahmen und immer schärfere gesetzliche Kontrollmechanismen zielen an den tat-sächlichen Ursachen der Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern vorbei: 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. Diese Aspekte werden in dem Kommissionsentwurf nicht berücksichtigt. Ursa-chen wie klischeehafte Berufsorientierung und Fehlanreize im Steuer- und Sozialversicherungs-recht der Mitgliedstaaten werden ebenso ausgeblendet.

Statt neue legislative Maßnahmen vorzulegen, müssen Rahmenbedingungen für vergleichbare Berufsbiografien geschaffen werden. Insbesondere gilt es, Berufsbilder von geschlechterspezi-fischen Rollenklischees zu befreien, die auch noch heute die unterschiedliche Berufswahl von Frauen und Männern prägen. Durch eine verbesserte, stärkenorientierte Berufs- und Studien-beratung müssen Mädchen und Frauen ermutigt werden, Berufe mit besseren Verdienst- und Karrierechancen, insbesondere im MINT-Bereich zu ergreifen. Auch eine partnerschaftliche Auf-teilung 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 Be-reitstellung einer funktionierenden Kinderbetreuungsinfrastruktur sowie die Förderung von Initi-ativen und Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen ermöglichen.



Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Europa

T +49 30 2033-1050

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.



Stellungnahme zum Kommissionsvorschlag zur „Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen (KOM (2021) 93 final)“ vom 04. März 2021

11. Mai 2021