

## LOHNTRANSPARENZ-RICHTLINIE

# TARIFGEBUNDENE UNTERNEHMEN PRIVILEGIEREN

### KONTEXT

Das Europäische Parlament und der Rat haben sich zum Vorschlag über eine Lohntransparenzrichtlinie positioniert. Die Mitgesetzgeber sehen weitreichende neue Pflichten für alle Arbeitgeber vor. Auch tarifgebundene Unternehmen sind erfasst; eine Ausnahme ist nicht vorgesehen. Ziel der Richtlinie ist es, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen zu stärken.

Mehr Transparenz soll über folgende Maßnahmen gewährleistet werden: Ein Entgeltvergleich soll auch dann möglich sein, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Vergleichsgruppe weder zur gleichen Zeit noch beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt sind. Bei tariflichen Entgeltregelungen könnte demnach ein Vergleich innerhalb des Sektors auch über Regionen hinweg gefordert werden. Außerdem sollen laut Parlament Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten jährlich über das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern berichten. Als Durchsetzungsmechanismen sind Entschädigungsansprüche und Sanktionen einschließlich Geldstrafen vorgesehen.

### FAKTEN

- Die bereinigte Entgeltlücke in Deutschland beträgt 6 Prozent (Statistisches Bundesamt 2018).
- Die bereinigte Entgeltlücke könnte noch geringer ausfallen, wenn mehr Daten zu einzelnen Tätigkeitsanforderungen und Erwerbsunterbrechungen vorliegen würden.
- Bereits heute ist nach nationalem und europäischem Recht Entgeltdiskriminierung unzulässig.

## UNSER STANDPUNKT

### Tarifverträge garantieren gleiches Entgelt

- Eine gesetzliche Regelung zur Entgeltgleichheit ist aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber weder notwendig noch zielführend.
- Tarifverträge sind Garanten für eine gleiche Bezahlung von Männern und Frauen. Sie legen die Vergütung anhand der Tätigkeit fest und unterscheiden nicht nach Geschlecht.

### Ausnahmen für tarifgebundene Unternehmen unerlässlich

- Es muss eine Angemessenheitsvermutung bei tarifvertraglichen Entgeltsystemen gelten. Beim Auskunftsrecht, der Berichterstattung und der Entgeltprüfung muss der Verweis auf den angewendeten Tarifvertrag ausreichen. Außerdem müssen die Schwellenwerte angepasst werden, um kleine und mittelständische Unternehmen nicht unverhältnismäßig zu belasten.
- Entgeltvergleiche über Betriebsgrenzen hinweg sind nicht zielführend, da sie Faktoren wie Produktivität und Wertschöpfung außer Acht lassen. Zudem würden sie die Sozialpartner-Autonomie untergraben.

### Ursachen für Entgeltunterschiede angehen

- Die eigentlichen Ursachen für Entgeltunterschiede lassen sich nicht per Gesetz beseitigen.
- Um Karriere- und Erwerbssaussichten von Frauen zu verbessern, bedarf es vor allem mehr bezahlbarer und bedarfsgerechter Kinderbetreuungseinrichtungen und Ganztagschulen, klischeefreier Berufsorientierung sowie des Abbaus von Fehlanreizen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht.