

## **Entgelttransparenz? Widerstand schon im Vorfeld!**

Widerstand formiert sich in den Reihen der Wirtschaft gegen die im Koalitionsvertrag vereinbarten Initiativen zur Entgeltgleichheit. Noch liegt der für dieses Jahr von Frauenministerin Schwesig angekündigte Gesetzentwurf eines Entgelttransparenzgesetzes nicht vor, doch schon werden in einem Positionspapier der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) Gegenargumente formuliert. Insbesondere vor einem individuellen Auskunftsanspruch von Arbeitnehmer\_innen wird darin gewarnt. Denn er verstoße gegen die informationelle Selbstbestimmung und trage Konflikte in den Betrieb. Außerdem stünde der Bürokratieaufwand „zum gesellschaftspolitischen Ziel außer Verhältnis.“ Hier ein Auszug aus dem Positionspapier:

### **„Entgeltgleichheit ja – aber ohne Auskunftsanspruch“**

Die vbw setzt sich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf ein. Aus Sicht der vbw sind die eigentlichen Gründe für die unterschiedlichen Durchschnittslöhne nicht geschlechtsbezogen. Die Hauptursachen liegen vielmehr in den unterschiedlichen Präferenzen sowie Lebens- und Berufswelten von Frauen und Männern. Die Politik sollte daher die Rahmenbedingungen verbessern, anstatt mehr Bürokratie durch regulierende Maßnahmen zu schaffen.

Die Koalitionsparteien haben im Koalitionsvertrag Maßnahmen vereinbart, um die bestehende Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen zu beseitigen. Ziel der Maßnahmen ist, mehr Transparenz herzustellen, um das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ zu fördern. Dies soll durch die Verpflichtung für Unternehmen ab 500 Beschäftigte, im Lagebericht nach dem HGB auch zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit Stellung zu nehmen, sowie durch die Einführung eines individuellen Auskunftsanspruchs für Arbeitnehmer erreicht werden.

Unser Positionspapier bewertet die Pläne der Bundesregierung und die Vorschläge für deren praxisgerechte Umsetzung:

...

### **Auskunftsanspruch**

- Für das Ziel des Gesetzgebers, die Entgelttransparenz in Unternehmen zu verbessern, ist der geplante individuelle Auskunftsanspruch nicht das richtige Mittel. Dieser zielt nur auf die Rechtsposition des einzelnen Arbeitnehmers.
- Um für diesen die Vermutungswirkung einer Benachteiligung gem. § 22 AGG herbeizuführen, müsste die Auskunft Angaben über das konkrete Arbeitsentgelt eines Kollegen enthalten. Dies verstößt jedoch gegen dessen Recht auf informationelle Selbstbestimmung.

- Ein individueller Auskunftsanspruch würde darüber hinaus Verteilungskonflikte in die Betriebe tragen, die das deutsche Modell der überbetrieblichen Entgeltfindung durch Flächentarifverträge vermeiden will und die auch unabhängig von der Geschlechterfrage entstehen würden.
- Zudem steht einem individuellen Auskunftsanspruch jedes Mitarbeiters ein enormer Bürokratieaufwand in den Betrieben gegenüber, der zum angestrebten gesellschaftspolitischen Ziel außer Verhältnis steht.“

<http://www.vbw-bayern.de/vbw/Aktionsfelder/Recht/Arbeits-und-Sozialversicherungsrecht/Entgleichheit-ja-aber-ohne-Auskunftsanspruch.jsp>, eingesehen am 25.2.2015

Eine umfassende Bewertung der Pläne der Bundesregierung findet sich in einer Broschüre, die auf der Internetseite des vbw-bayern zum Download zur Verfügung steht.