

Antragsteller: Präsidium des BPM

Mehr Augenmaß bei der Umsetzung des Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern

Die Mitgliederversammlung möge beschließen:

Der BPM steht uneingeschränkt zum Prinzip des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit ohne sachfremde Differenzierung zwischen den Geschlechtern. Er fordert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) aber auf, von dem vorgelegten Entwurf eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit Abstand zu nehmen. Ein dem Entwurf entsprechendes Gesetz belastet die Arbeitgeber mit unverhältnismäßigen Auskunfts- und Dokumentationspflichten und stiftet Unfrieden im Betrieb.

Begründung:

Seit dem vergangenen Jahr wird die Diskussion um den Referentenentwurf des BMFSFJ für ein Entgeltgleichheitsgesetz geführt. Das Gesetz sieht einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte, die Einführung verbindlicher Verfahren zur Überprüfung und Herstellung der Entgeltgleichheit im Betrieb, eine Ausweitung der Mitbestimmung sowie die Einführung einer Berichtspflicht zu Frauenförderung und Entgeltgleichheit für Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten vor. Das Bundesfamilienministerium begründet die Gesetzesinitiative mit der Entgeltlücke von 21 Prozent (Destatis 2016), die Frauen in Deutschland im Durchschnitt weniger verdienen als Männer. Diese Zahl blendet jedoch wichtige Einflussgrößen, die sich wesentlich auf die Vergütung auswirken, wie Qualifikationsniveau, Berufserfahrung, Erwerbspausen, Branchenzugehörigkeit und Arbeitszeitmodelle, aus. Je nach Berücksichtigung solcher Faktoren sowie unterschiedlicher Analysemethoden beträgt die bereinigte Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen 1,9 bis knapp 7 Prozent (Institut der Deutschen Wirtschaft 2015).

Der BPM setzt sich selbstverständlich für Equal Pay in der Arbeitswelt ein. Aus Sicht von Personalmanagern, die das geplante Entgeltgleichheitsgesetz in die Praxis umsetzen müssten, sind die daraus resultierenden Belastungen jedoch gerade für kleine und mittlere Unternehmen unverhältnismäßig und mit großen bürokratischen Belastungen verbunden.

Stattdessen müssen intelligente Methoden entwickelt werden, um nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlungen klar zu erkennen und zu beseitigen. Umfangreiche Dokumentationspflichten, verbindliche Umsetzungspläne, individuelle Auskunftsansprüche und die Ausweitung der Mitbestimmung, wie im Gesetzentwurf vorgesehen ist, sind hier nicht zielführend. Es mutet auch merkwürdig an, dass die Autoren des Entwurfs scheinbar weder den Tarifvertragsparteien noch den Betriebsräten auf Basis der heutigen Rechtslage zutrauen, das Problem zu lösen. Die Mitglieder des BPM haben hier eine völlig andere Sichtweise und wissen, dass die Repräsentanten der Belegschaften heute schon in der Lage sind, Überwachungs- und Gestaltungsrechte wirksam auszuüben, um Lohnungerechtigkeiten zu verhindern. Hinzu kommt, dass auch

die Diskussion um Zukunft der Arbeit die Thematik der Lohngerechtigkeit beeinflussen wird, weil noch mehr Parameter für die Gestaltung des Arbeitslebens relevant werden.