

Entgeltgleichheit braucht keine Bürokratielawine, sondern Chancengleichheit!

Gesamtmetall unterstützt das Ziel der Bundesregierung, Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern abzubauen.

Das geplante Entgelttransparenzgesetz geht an den Ursachen für Entgeltunterschiede vorbei. Es schafft überflüssige Bürokratie, stört den Betriebsfrieden, indem es Verteilungskonflikte in die Betriebe trägt, greift in den Beurteilungsspielraum der Tarifvertragsparteien ein und gefährdet damit den Flächentarifvertrag.

Hauptursachen für Entgeltunterschiede sind das Berufswahlverhalten von Frauen und familienbedingte Erwerbsunterbrechungen. Statt neuen Gesetzen bedarf es der Herstellung tatsächlicher Chancengleichheit, um diese Ursachen zu beseitigen. Hierfür müssen Rahmenbedingungen für vergleichbare Erwerbsbiografien geschaffen werden.

Die Politik sollte mit einem intensiveren Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, dem Abbau steuerlicher Fehlanreize sowie insbesondere einer stärkeren Förderung der MINT-Orientierung von Frauen erfolgversprechende Rahmenbedingungen schaffen.

„Unbereinigte Entgeltlücke“ nicht aussagekräftig

Die sogenannte „unbereinigte Entgeltlücke“ von 22 % zwischen Frauen und Männern ist nicht aussagekräftig. Sie bildet den gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschied zwischen den Geschlechtern ab, ohne dabei nach Beruf, Branche, Ausbildung, Alter, Erwerbsumfang sowie Dauer und Häufigkeit der Erwerbsunterbrechung zu differenzieren. Werden diese Faktoren berücksichtigt, reduziert sich die „Entgeltlücke“ auf bis zu 2 %. Daher ist sie kein aussagekräftiger Indikator für (Entgelt-) Diskriminierung.

Entgeltdifferenzierung nicht Entgeltdiskriminierung

Das im Koalitionsvertrag genannte Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit“ kann in seiner Absolutheit nicht gelten. Entgeltdifferenzierung ist gelebte und gerechtfertigte Praxis, die mit Diskriminierung nichts zu tun hat.

Eine Differenzierung der Entgelte nach Regionen, Branchen und Unternehmen ist Ausdruck von unterschiedlich hohen Lebenshaltungskosten, unterschiedlichen Bedingungen am Arbeitsmarkt, der Wirtschaftskraft einer Branche und der jeweiligen Produktivität des Unternehmens. Eine Diskriminierung im Sinne einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung ist hingegen bereits heute gesetzlich verboten.

Aus gutem Grund spricht niemand von „Diskriminierung“, weil z. B. ein Lehrer in Berlin weniger verdient als ein Lehrer in München. Gleiches gilt in der M+E-Industrie bspw. für einen Gabelstaplerfahrer.

Tarifverträge der M+E-Industrie garantieren geschlechtsneutrale Vergütung

Die Entgeltrahmenabkommen (ERA) der Metall- und Elektro-Industrie verwirklichen bereits das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit“. Sie bewerten die Tätigkeiten personenunabhängig, d. h. geschlechtsneutral und anhand objektiver arbeitswissenschaftlicher Kriterien (z. B. anhand der für die Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse). Hieraus ergeben sich verbindliche anforderungsbezogene Einstufungen von Arbeitsaufgaben, die ihrerseits die Eingruppierung der Beschäftigten vorgeben – also deren Einordnung in das kollektive Entgeltschema.

Für die Beseitigung von Fehlern bei der Eingruppierung sehen die Tarifverträge wie auch das Betriebsverfassungsgesetz eigenständige und wirksame Mechanismen vor. Für Regelungen durch den Gesetzgeber besteht daher weder Veranlassung noch Bedarf.

Entgelttransparenzgesetz respektiert Tarifautonomie nicht

Ein Entgelttransparenzgesetz greift in den Kernbereich der Tarifautonomie ein und stellt die Richtigkeit der (Flächen-) Tarifverträge der Metall- und Elektro-Industrie infrage.

Die geplante Berichtspflicht und vor allem der individuelle Auskunftsanspruch stören den Betriebsfrieden, denn sie tragen Verteilungskonflikte in die Unternehmen. Das erfolgreiche deutsche Modell des Flächentarifvertrages will gerade das verhindern, indem es die Konflikte auf überbetrieblicher Ebene befriedend löst.

Entgeltunterschied beträgt tatsächlich nur 2 %

Entgeltdifferenzierung ist gelebte & gerechtfertigte Praxis

Tarifverträge der M+E-Industrie sind geschlechtsneutral

Flächentarifverträge schaffen Betriebsfrieden

Die Tarifvertragsparteien sind nicht nur wegen ihrer Expertise und Erfahrung am besten in der Lage branchenspezifische und praxisgerechte Kompromisse zu finden – die Definition von Tätigkeiten, die Bemessung ihres Wertes und der Entgelthöhe gehören zu ihren Kernaufgaben und sind Teil ihres Beurteilungsspielraums. Dieser ist ein wesentlicher Teil der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie.

Es gilt daher der Richtigkeitsgewähr von Tarifverträgen Rechnung zu tragen. Alles andere wäre eine Schwächung des Flächentarifvertrages und würde einen Eingriff in die Tarifautonomie darstellen.

Hauptursachen für Entgeltunterschiede

Eine der Hauptursachen für Entgeltunterschiede ist das Berufswahlverhalten von Frauen. Sie entscheiden sich selten für höher bezahlte technische Berufe. Trotz intensiver Bemühungen beträgt der Frauenanteil in der Metall- und Elektro-Industrie nur 20 %.

Den zweiten wesentlichen Grund für Entgeltunterschiede stellen familienbedingte Erwerbsunterbrechungen dar, die überwiegend Frauen treffen und aufgrund des mangelnden Angebots an Kinderbetreuungsplätzen länger ausfallen als erwünscht.

Keine zusätzliche Bürokratie

Ein Entgelttransparenzgesetz kann mögliche Ursachen nicht beseitigen. Es setzt an der falschen Stelle an und würde die Unternehmen mit zusätzlicher Bürokratie belasten, ohne das eigentliche Problem zu lösen.

Ein Bericht über die betriebliche Entgeltstruktur und ein individueller Auskunftsanspruch schaffen ohne Mehrwert hohen Kosten- und Verwaltungsaufwand, erhöhen die Arbeitskosten und schmälern die internationale Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen. Auch die Anwendung vorhandener Entgeltanalyseinstrumente, wie z. B. Logib-D, führt zu korrekturbedürftigen Ergebnissen und erfordert eine umfangreiche Datengrundlage, deren Generierung insbesondere für KMU nur schwer zu bewältigen ist.

Vergleichbare Erwerbsbiografien ermöglichen

Stattdessen bedarf es vergleichbarer Erwerbsbiografien von Frauen und Männern. Insbesondere im MINT-Bereich wird eine verbreiterte Berufs- und Studienorientierung von Frauen benötigt. Hierfür setzt sich die M+E-Industrie bereits seit vielen Jahren ein. Um aber tatsächliche Chancengleichheit zu schaffen, braucht es darüber hinaus Folgendes:

- den weiteren Ausbau von bedarfsgerechter und qualitativ hochwertiger Ganztagsbetreuung von Kindern,
- die Minderung von Fehlanreizen im Steuer- und Sozialrecht, die eine Erwerbstätigkeit beider Ehepartner nicht oder nur in geringem Umfang lohnenswert erscheinen lassen,
- ein verändertes Rollenverhalten von Frauen und Männern und eine partnerschaftlichere Aufteilung der Familienarbeit sowie ein gesamtgesellschaftliches Umdenken.

Hauptursachen sind Berufswahlverhalten & Erwerbsunterbrechungen

Keine Bürokratie ohne Mehrwert schaffen

Ursachen angehen: Chancengleichheit schaffen