ANG
Arbeitgebervereinigung
Nahrung und Genuss e.V.

Vorschläge zur „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“

Die Vermeidung überflüssiger Bürokratie bei der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023 ist ein richtiges Ziel und wird aus Arbeitgebersicht ausdrücklich begrüßt. Im Zuge der Umsetzung entstehen für Unternehmen jedoch zusätzliche Berichts- und Auskunftspflichten. Die nachfolgenden Anregungen sollen eine praxisorientierte und zugleich bürokratiearme Umsetzung ermöglichen.

1. Auf „Goldplating“ verzichten

Bei der Umsetzung in nationales Recht sollte strikt auf zusätzliche Anforderungen verzichtet werden, die über die Mindestvorgaben der Richtlinie hinausgehen.

2. Tarifprivileg wahren

Die Angemessenheitsvermutung von Tarifverträgen ist Ausdruck der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie. Tarifverträge entstehen aus fairen Verhandlungen der Sozialpartner, sichern eine transparente, diskriminierungsfreie und geschlechtsneutrale Vergütung und beruhen auf praxiserprobten Arbeitsbewertungsverfahren.

Die im Entgelttransparenzgesetz verankerte Angemessenheitsvermutung wurde zu Recht anerkannt. Eine nachträgliche Prüfung bestehender tariflicher Bewertungssysteme durch eine gemeinsame Entgeltbewertung gemäß Art. 10 der Richtlinie würde den verfassungsrechtlich garantierten Gestaltungsspielraum der Tarifpartner beschneiden und stellt einen unzulässigen Eingriff in die Tarifautonomie dar. Tarifverträge müssen weiterhin frei von staatlicher Einflussnahme gestaltet werden können.

Jeder bürokratische Mehraufwand, der dieser Angemessenheitsvermutung und der Tarifautonomie zuwiderläuft, ist zu vermeiden. Eine gesetzliche Festschreibung der Angemessenheitsvermutung ist zwingend erforderlich.

3. Praxisgerechte Datengrundlage, -erhebung und -übermittlung

Die Umsetzung der Richtlinie verursacht insbesondere für überregional tätige Unternehmen erheblichen Mehraufwand. Um betriebs- und branchenspezifische Unterschiede zu berücksichtigen, müssen unterschiedliche Entgeltregelungen in verschiedenen Regionen zulässig bleiben. Regionale Unterschiede in den Lebenshaltungskosten rechtfertigen unterschiedliche Lohnniveaus.

Bei der Entgeltbewertung ist zudem anzuerkennen, dass Unterschiede durch Faktoren erklärt werden können, die nicht geschlechtsbezogen sind. Das Prinzip „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ darf nicht sektor- oder branchenübergreifend angewendet werden, da Unterschiede in Produktivität, Wertschöpfung, Qualifikation und weiteren betrieblichen Faktoren eine sachgerechte Vergleichbarkeit ausschließen.

Ohne einheitliche Quelle kann keine Vergleichbarkeit angenommen werden. Eine gesetzliche Klarstellung hierzu ist erforderlich.

Für die Erhebung ist eine stichtagsbezogene Erfassung der Bruttosollvergütung (z. B. zum 31.12. eines Kalenderjahres) sinnvoll. Diese sollte keine zusätzlichen Entgeltbestandteile wie bAV-Beiträge, Zuschläge (Mehr-, Nachtarbeit), Kinderbetreuungszuschüsse o. Ä. enthalten. Mitarbeitende mit Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sollten aufgrund eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht einbezogen werden. Die Einbeziehung ausgeschiedener Beschäftigter ist zeitlich zu begrenzen, da vergangene Gehälter in einer sich stetig wandelnden Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage nur geringe Aussagekraft besitzen.

Für die Datenerhebung sollten zudem bestehende Schnittstellen zu Sozialversicherungsträgern genutzt und zu gängigen HR-Tools eingerichtet werden. Die Übermittlung an die zuständige Monitoringstelle sollte online erfolgen und neben der numerischen Dateneingabe auch ein Kommentarfeld enthalten.

4. Bewährte Arbeitsbewertungsstrukturen erhalten

Transparente und faire Entgeltsysteme setzen eine sachgerechte Tätigkeitsbewertung voraus. Diese liegt in der Verantwortung der Tarifvertragsparteien, die den betrieblichen Kontext kennen und Anforderungen, Qualifikationen sowie besondere Gegebenheiten am besten berücksichtigen können.

Die etablierten analytischen und summarischen Arbeitsbewertungsverfahren sind wissenschaftlich fundiert, praxistauglich und müssen uneingeschränkt fortbestehen.

5. Berichtspflichten verhältnismäßig gestalten

Unternehmen, die nach HGB nicht berichtspflichtig sind, sollten von den Berichtspflichten der Richtlinie ausgenommen werden. Bei Konzernstrukturen sollte eine Delegation der Berichtspflicht an die Konzernmutter möglich sein.

6. Auskunftspflichten praxisnah ausgestalten

Die „einheitliche Quelle“ für den Auskunftsanspruch muss handhabbar sein. Die Form der Auskunft sollte den Arbeitgebern freigestellt werden.

Die Pflicht zur Information über das Auskunftsrecht sollte einmal jährlich gegenüber allen Beschäftigten erfüllt werden. Auskunftsberechtigt sollte die Mitbestimmung sein, sofern ein Betriebsrat existiert; in Betrieben ohne Mitbestimmung sollte das Auskunftsersuchen über die Gleichbehandlungsstelle erfolgen.