

Positionen



Arbeitgeber-Positionen herausgegeben
von HessenChemie
Stand: Oktober 2015

Tarifverträge sind der beste Garant für die Beseitigung von Entgeltungleichheit bzw. für die Einhaltung der Grundsätze von gleichem Entgelt für gleiche Arbeit.

ENTGELTGLEICHHEIT

Tarifvertraglich garantiert

Die Chemie-Arbeitgeber tragen mit ihren Tarifverträgen erheblich zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern bei. Die Eingruppierung – und damit die Vergütung – erfolgt personenunabhängig, geschlechtsneutral und rein tätigkeitsbezogen. Entsprechend gehen die Gesetzesvorhaben des Bundesfamilienministeriums zur Entgelttransparenz völlig an den Ursachen des statistisch festgestellten Entgeltunterschieds vorbei. Sie verkennen die Bedeutung von Tarifverträgen. Hinzu kommt: Entgeltdiskriminierung ist bereits nach geltendem Recht verboten. Auch gehört es schon heute zu den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats, darauf zu achten, dass es nicht zu geschlechtsbedingten Entgeltdiskriminierungen kommt.

Pläne des Bundesfamilienministeriums

Mit dem Entgelttransparenzgesetz soll eine Berichtspflicht zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit im Lagebericht nach dem HGB für Unternehmen ab 500 Beschäftigte eingeführt werden. Darauf aufbauend sollen die Beschäftigten einen individuellen Auskunftsanspruch erhalten, einerseits über die Maßstäbe und Kriterien für die Festlegung des eigenen Gehalts, andererseits über das Durchschnittsentgelt und die Entgeltspanne einer Gruppe von mindestens drei Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern des anderen Geschlechts mit gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit. Darüber hinaus sollen Unternehmen aufgefordert werden, mithilfe von Prüfverfahren Entgeltstrukturen zu überprüfen und gegebenenfalls erwiesene Entgeltdiskriminierung zu beseitigen.

Ursachen für Entgeltunterschiede

Wissenschaftliche Untersuchungen bestätigen, dass der weit überwiegende Anteil des Entgeltunterschieds auf Faktoren zurückzuführen ist, die in der persönlichen Erwerbsbiografie begründet liegen. Dazu zählen folgende Faktoren:

Teilzeitarbeit

Nach wie vor sind es meist Frauen, die aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten. Dies führt zu Verdienstaufschlägen und verzögerten Karrierechancen. Abhilfe kann eine deutliche Steigerung des Betreuungsangebots schaffen. Ein Ausbau der Kinderbetreuungs- und der Ganztagsschulangebote würde Frauen eine Vollzeitbeschäftigung oder eine vollzeitnahe Tätigkeit ermöglichen, den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen und somit den gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschied verringern.

Häufigere und längere Erwerbsunterbrechungen

Die Übernahme von Familienverantwortung sowie falsche Anreize zugunsten der klassischen Alleinverdienerreihe durch das Steuer- und Sozialversicherungsrecht führen in der Regel bei Frauen zu längeren Erwerbsunterbrechungen. Auch dies hat Einfluss auf die beruflichen Aufstiegschancen und damit die Einkommensmöglichkeiten. Auch hier gilt: Ein Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten gäbe Frauen die Chance, früher wieder in den Beruf zurückzukehren und damit Nachteile aus einer mehrjährigen Unterbrechung der Berufstätigkeit zu vermeiden.

Berufswahl

In der Industrie werden vor allem technische und naturwissenschaftliche Berufe gebraucht. Diese Tätigkeiten werden aufgrund ihrer Bedeutung für die Industrieunternehmen und aufgrund ihrer hohen Produktivität gut bezahlt. Frauen wählen im Gegensatz zu Männern häufiger Berufe und Branchen mit geringerem Entgeltniveau. Um den Anteil der Frauen insbesondere in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu erhöhen, bedarf es nicht eines neuen Gesetzes, sondern bereits früh einer guten Berufsorientierung und engagierter Eltern, Lehrer und Unternehmen.

Tarifverträge als Garant der Entgeltgleichheit

Anstatt Lösungen zu suchen, die an den Ursachen für geschlechterspezifische Entgeltunterschiede aufgrund des Berufswahl- und Erwerbsverhaltens ansetzen und die die Rahmenbedingungen für Erwerbs- und Karrierechancen von Frauen verbessern, unterstellt die Bundesregierung mit ihren Plänen zur Beseitigung von Entgeltungleichheit den Unternehmen und Tarifparteien strukturelle Entgelt-diskriminierung. Die Richtigkeitsgewähr von Tarifverträgen wird dadurch in Frage gestellt und ihre Akzeptanz nachhaltig geschwächt. Tatsächlich beschreiben tarifliche Entgeltregelungen die Eingruppierung und Vergütung von Tätigkeiten jedoch personenunabhängig und anhand objektiver arbeitswissenschaftlicher Kriterien. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden einzig und allein auf Basis der ausgeübten Tätigkeit eingruppiert und bezahlt, eine Differenzierung nach Geschlecht findet nicht statt. Tarifverträge sind daher bester Garant für die Beseitigung von Entgeltungleichheit bzw. für die Einhaltung der Grundsätze von gleichem Entgelt für gleiche Arbeit. Für die chemische Industrie lässt sich sogar statistisch belegen, dass Frauen in den tariflichen Eingruppierungen keineswegs schlechter gestellt sind als Männer. Das Gegenteil ist der Fall: 19,3 Prozent der Frauen und 21 Prozent der Männer befinden sich in den Entgeltgruppen E 1 bis E 5; in den Entgeltgruppen E 6 bis E 8 sind 25,8 Prozent der Frauen und 44,4 Prozent der Männer; in den hohen Entgeltgruppen E 9 bis E 13 sind 54,9 Prozent der Frauen und 34,6 Prozent der Männer eingruppiert. Das bedeutet: Männer befinden sich überwiegend in den Entgeltgruppen E 6 bis E 8, Frauen überwiegend in den Entgeltgruppen E 9 bis E 13. Nach alledem sind die Pläne des Bundesfamilienministeriums Ausdruck einer erneuten staatlichen Einflussnahme auf die Entgeltfestsetzung – damit droht nach dem Mindestlohngesetz der nächste Eingriff in die Tarifautonomie.

Alternativen zu den geplanten Maßnahmen

Die Chemie-Arbeitgeber lehnen die Planungen des Bundesfamilienministeriums deshalb grundsätzlich ab. Sie schaffen neue Bürokratie und sind nicht zielführend. Sollte es dennoch zu einem Entgelttransparenzgesetz kommen, sind folgende Ausgestaltungsmöglichkeiten denkbar: Der Verweis, dass sich die Vergütung im Betrieb nach einem Tarifvertrag richtet, muss eine diskriminierungsfreie Entgeltstruktur belegen. In Betrieben mit Betriebsrat kann der Bericht aufgrund des heute bereits bestehenden Informationsrechts entfallen. Schließlich ist ein Auskunftsverweigerungsrecht des Arbeitgebers notwendig, wenn Rückschlüsse auf persönliche Verhältnisse Einzelner möglich wären. So bleiben der Datenschutz und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung gewahrt. Außer-tarifliche Angestellte bzw. Führungskräfte müssen generell von dem Auskunftsanspruch ausgenommen werden. Sie zeichnen sich durch eine besonders individuelle und leistungsbezogene Vergütung aus, die eine Vergleichbarkeit innerhalb dieser Personengruppe kaum zulässt.



HESSEN CHEMIE

Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für das Land Hessen
e. V. Murnastraße 12, 65189 Wiesbaden, Telefon 0611 7106-0
www.hessenchemie.de, info@hessenchemie.de