

Eckpunkte „Lohngerechtigkeit“ (Entgelttransparenzgesetz)

Koalitionsausschuss, 6. Oktober 2016

Die Koalitionspartner haben sich im Koalitionsvertrag darauf verständigt, dass die bestehende Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen nicht zu akzeptieren ist und sich auf wirksame Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit geeinigt.

Hierzu wurden in der laufenden Legislaturperiode bereits wichtige Vorhaben umgesetzt. Der Ausbau der Kindertagesbetreuung wurde fortgesetzt, das ElterngeldPlus eingeführt und die Familienpflegezeit verbessert. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes kommt insbesondere auch Frauen im Niedriglohnbereich zugute. Das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen hat eine Signalwirkung für Karrierechancen von Frauen in der Wirtschaft insgesamt.

Die Koalitionspartner sind sich einig, weitere Maßnahmen zur Überwindung noch bestehender Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen zu unternehmen. Wir orientieren uns dabei an den Vorgaben des Koalitionsvertrages und wollen unter anderem gemeinsam mehr Transparenz herstellen. Wir werden dabei Datenschutz und Tarifautonomie wahren und vermeiden, dass Unternehmen durch erheblichen bürokratischen Mehraufwand unverhältnismäßig belastet werden.

Die Koalition sieht deshalb bei diesem Thema auch die Sozial- und Tarifpartner in einer besonderen Verantwortung. Wir regen an, den bereits laufenden Sozialpartner-Dialog des BMFSFJ zu einer „Allianz der Sozialpartner für mehr Lohngerechtigkeit“ weiterzuentwickeln.

Der Koalitionsausschuss hat heute außerdem beschlossen, auf der Grundlage der nachfolgenden Eckpunkte die Ressortabstimmung sowie parallel die Länder- und Verbändeanhörung zu einem Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit einzuleiten, damit der Gesetzentwurf zeitnah durch das Kabinett beschlossen werden kann.

I. Individueller Auskunftsanspruch

A. Geltungsbereich

Der individuelle Auskunftsanspruch gilt für Beschäftigte in Betrieben ab 200 Beschäftigten.

B. Privilegierung von tarifgebundenen Arbeitgebern bei der Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs

1. Inhalt der Privilegierung

- Vereinfachte Antwort: keine Gleichwertigkeitsprüfung, lediglich Verweis auf tarifliche Entgeltregelung; Vergleichsentgelt: Durchschnitt in der gleichen Entgeltgruppe.
- Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs durch den Betriebsrat / Betriebsausschuss; ohne Betriebsrat: durch hierfür benannte Vertreter der örtlichen Tarifvertragsparteien.

2. Betriebe mit Tarifvertrag (inkl. Haustarifvertrag und Anerkennungstarifvertrag):

- mit Betriebsrat: Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs durch den Betriebsrat / Betriebsausschuss.
- ohne Betriebsrat: Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs durch Vertreter der Tarifvertragsparteien
- Regelung der Aufgabe von Betriebsausschuss bzw. der Vertreter der Tarifvertragsparteien durch Konkretisierung bestehender Rechte (unter Bezugnahme auf § 80 Abs. 2 BetrVG).

- der Öffentliche Dienst (Bund vollständig, bei Ländern und Kommunen nur die Angestellten) wird einbezogen (tarifgebunden, mit Personalvertretung).

3. Betriebe, die einen Tarifvertrag anwenden (u. a. OT-Betriebe)

- tarifvertragliche Regelungen zum Entgelt müssen verbindlich, inhaltsgleich und vollumfänglich und für alle Tätigkeiten und Beschäftigten angewendet werden, für die die tarifvertraglichen Regelungen zum Entgelt üblicherweise gelten. Damit sind alle Bestandteile des Entgelts gemeint.
- mit Betriebsrat: Überprüfung der verbindlichen, inhaltsgleichen und vollumfänglichen Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen zum Entgelt und Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs durch den Betriebsrat/ Betriebsausschuss.
- ohne Betriebsrat: die Vertreter der Tarifvertragsparteien bestätigen gemeinsam, ob die verbindliche, inhaltsgleiche und vollumfängliche Anwendung erfolgt.

4. Betriebe ohne Tarifvertrag

- mit Betriebsrat: „Auskunftekaskade“; Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs grundsätzlich durch den Betriebsrat; Betriebsrat und Arbeitgeber haben das Recht festzustellen, dass der Auskunftsanspruch stattdessen unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber gilt.
- ohne Betriebsrat: Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer direkt gegenüber dem Arbeitgeber.

C. Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten

BMFSFJ hat den gesetzlichen Auftrag, die Situation in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten zu beobachten und zu evaluieren.

II. Betriebliche Prüfverfahren

Unternehmen ab 500 Beschäftigte werden dazu aufgefordert, mindestens alle 5 Jahre ein betriebliches Prüfverfahren durchzuführen.

III. Berichtspflicht

Die Berichtspflicht gilt für lageberichtspflichtige Unternehmen (Kapitalgesellschaften) ab 500 Beschäftigte.