

Anlage 6

Resolution „Noch mehr Bürokratie verhindern: Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 aussetzen und überdenken!“

Die Entgelttransparenzrichtlinie sollte für mehr Fairness und Gleichbehandlung in der Bezahlung sorgen, insbesondere im Hinblick auf die Verringerung des Gender-Pay-Gaps. Durch mehr Transparenz bei Gehältern und klarere Informationsrechte für Beschäftigte sollten ungerechtfertigte Unterschiede sichtbar und überprüfbar werden. Ursprüngliches Ziel war es, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und langfristig eine gerechtere und nachvollziehbare Entlohnung sicherzustellen.

Die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht birgt für Unternehmen jedoch zahlreiche kritische Punkte, die zum Teil noch nicht abschließend geklärt sind. Viele Staaten der Europäischen Union sehen daher – trotz zeitlicher Vorgabe – von einer Umsetzung aktuell ab.

Angesichts der angespannten wirtschaftlichen Lage in der EU, der geopolitischen Unsicherheiten und des sich verschärfenden globalen Standortwettbewerbs fordert die IHK Köln die Mitglieder des Europäischen Parlaments sowie die zuständigen EU-Gremien nachdrücklich auf, die Umsetzung der Richtlinie auszusetzen.

Zusätzliche Belastungen durch umfangreiche bürokratische Berichts- und Meldepflichten sind für deutsche und europäische Unternehmen in der aktuellen Situation nicht tragbar. Sie verschärfen den Wettbewerbsdruck gegenüber außereuropäischen Konkurrenten in unvertretbarer Weise, sind hausgemacht und erhöhen das Risiko von Standortverlagerungen erheblich.

Ein europäisches Moratorium wäre auch ein glaubwürdiges Signal, dass der angekündigte Abbau zusätzlicher bürokratischer Anforderungen an die Wirtschaft ernst genommen wird. Das Ziel, den Gender-Pay-Gap zu verringern, ist richtig und wird von der IHK Köln unterstützt. Fraglich ist jedoch, ob die Regelungen der Richtlinie dieses Ziel nicht bzw. nur mit einem unverhältnismäßigen Aufwand erreichbar erscheinen lassen. Diese Zweifel werden auch von ernst zu nehmenden Stimmen aus der Wissenschaft geäußert. Die Unternehmen selbst haben im Wettbewerb um geeignete Arbeitskräfte als attraktive Arbeitgebende ein uneingeschränktes Eigeninteresse, die geschlechtsspezifische Lohnlücke wirksam zu reduzieren.

Sollte eine derartige Forderung europaweit nicht durchzusetzen sein, so muss die erforderliche Umsetzung in nationales Recht unter folgenden Voraussetzungen erfolgen, um die Unternehmen nicht über alle Maßen zu belasten:

1. Begrenzung auf die EU-rechtlichen Vorgaben

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist unter diesen Prämissen so in nationales Recht umzusetzen, dass es zu keinen nationalen Verschärfungen, zusätzlichen Berichtspflichten oder Dokumentationsauflagen kommt, die über die Mindestanforderungen der Richtlinie hinausgehen. Entsprechende Spielräume der Richtlinie sind konsequent im Sinne einer unbürokratischen Umsetzung zu nutzen.

2. Schutz kleiner und mittlerer Unternehmen

Die von der Richtlinie eingeräumten Ausnahmen für Unternehmen sind vollständig auszuschöpfen. Für kleine und mittlere Unternehmen dürfen keine verpflichtenden Lohnberichte oder Auskunftsverfahren eingeführt werden.

3. „One in, two out“ und einheitliches Meldewesen

Für jede neue Berichtspflicht im Rahmen der Richtlinie müssen zwei bestehende bürokratische Pflichten in vergleichbarem Umfang abgeschafft werden. Alle verpflichtenden Meldungen sind über ein einheitliches digitales Bundesportal abzuwickeln, Doppel- und Mehrfachmeldungen an unterschiedliche Stellen sind auszuschließen.

4. Praxistaugliche Umsetzung

Die Berichtsintervalle sollten auf den nach EU-Recht maximal möglichen Zeitraum verlängert werden. Bei der Berechnung von Beschäftigtenzahlen sind saisonale Schwankungen und Teilzeitmodelle so zu berücksichtigen, dass kein unverhältnismäßiger Ermittlungsaufwand entsteht.

5. Evaluierung und Kostenkontrolle

Die bürokratischen Erfüllungskosten des Umsetzungsgesetzes sind 18 Monate nach Inkrafttreten durch den Nationalen Normenkontrollrat (NKR) zu evaluieren. Die Ergebnisse sind dem Deutschen Bundestag gemeinsam mit konkreten Vorschlägen zum Bürokratieabbau durch die Bundesregierung vorzulegen.

6. Entgeltbegriff klar präzisieren

Eine Präzisierung des Entgeltbegriffs ist notwendig. Eine Eingrenzung auf eindeutig erfassbare und nachvollziehbare Vergütungsbestandteile ist erforderlich.

7. Beachtung der verfassungsrechtlich garantierten Tarifautonomie

Im Interesse aller Unternehmen an bürokratiearmer und rechtssicherer Umsetzung sollte klargestellt werden, dass eine Angemessenheitsvermutung tarifvertraglicher Regelungen für tarifgebundene und tarifiernde Arbeitgebende weiterhin besteht.

8. Keine weitergehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte

Die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie auf nationaler Ebene erfordert keine neuen Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte durch bestehende oder sogar neu einzurichtende Arbeitnehmervertretungen. Die insoweit für den nationalen Gesetzgebenden bestehenden Spielräume bei der Umsetzung sind insbesondere auch im Hinblick auf die zu regelnden Abhilfeverfahren zu nutzen und so schlank und unbürokratisch wie möglich auszugestalten.

9. Vergleichsgruppen praxistauglich definieren

Für viele Branchen ist nicht geklärt, welche Vergleichsgruppen für sie gelten. Hier muss es praktikable Lösungen geben, die den Datenschutz wahren und gleichzeitig nicht zu einem überbordenden bürokratischen Aufwand führen. Für jede Branche muss es hier Klarheit geben. Eine Einbeziehung hypothetischer oder vergangener Gehälter muss ausgeschlossen werden.

10. Rechtfertigungsgründe klar benennen

Das Gesetz sollte in einem Katalog festlegen, welche Gründe unterschiedliche Behandlungen rechtfertigen können – auch beim Schutz bestehender Regelungen und Besitzstände. Dieser Katalog sollte umfassend, aber nicht abschließend sein.