



Beschluss der MU-Landesversammlung – Bayerischer Mittelstandstag vom 15. Oktober 2016 in Erlangen

Ablehnung eines Entgeltgleichheitsgesetzes

Die Einführung eines so genannten Entgeltgleichheitsgesetzes mit den derzeit bekannten Eckpunkten wird abgelehnt.

Begründung:

Ein Grundprinzip der Marktwirtschaft in der Unterkategorie Unternehmensführung ist ein möglichst freier Entscheidungsspielraum des Unternehmers – z.B. die Vertragsfreiheit in Zusammenhang mit der Vergütung der Arbeitsleistung. Dies ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor der sozialen Marktwirtschaft. Einschränkungen in diesen Bereich müssen verhältnismäßig, praktikabel und wohlbegründet sein. Teile des geplanten Entgeltgleichheitsgesetz sind es weder noch:

1. Zweifelhafte Grundlage des Gesetzes:

Die Notwendigkeit eines Entgeltgleichheitsgesetzes wird stets mit dem so genannten „Gender Pay Gap“ begründet, der einen generellen Verdienstabstand von Frauen gegenüber Männern in Höhe von 21 Prozent belegen würde, und dieser in der Diskriminierung von Frauen begründet sei. Dieser „Gender Pay Gap“ ist als Grundlage für einen derart schwerwiegenden Eingriff in die Vertragsfreiheit und die Flexibilität unternehmerischer Entscheidung nicht geeignet.

Der „Gender Pay Gap“ vergleicht lediglich den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer mit denen aller Arbeitnehmerinnen in allgemeiner Form miteinander. Dies ist unseriös, weil der Gender Pay Gap nicht bereinigt ist von den Einflussfaktoren, die per se nichts mit Gehaltsdiskriminierung durch Arbeitgeber zu tun haben.

Der unbereinigte Gender Pay Gap ignoriert,

- dass der Frauenanteil in bestimmten Berufen mit geringerem Gehaltsniveau höher ist (auch wenn Männer diese übernehmen)
- dass Frauen zu einem hohen Anteil in Branchen mit geringem Gehalt arbeiten, z.B. den dienstleistungsorientierten Tätigkeiten (auch wenn Männer in diesen Branchen arbeiten)
- dass Frauen seltener in leitenden Positionen arbeiten als Männer – das kann man für negativ halten, aber es ist nicht primär eine Frage der „Gehaltslücke“
- dass Frauen tendenziell diejenigen sind, die wegen der Kinder mindestens vorübergehend mit der Arbeit aussetzen, weil damit (aufgrund der hier ersten beiden genannten Effekte) das Familieneinkommen am wenigsten schrumpft – die hier entstehende „Gehaltslücke“ hat nichts mit Diskriminierung durch Arbeitgeber, sondern mit der Vergütung nach Berufserfahrung zu tun

Seriöse Studien beziffern den bereinigten „Gender Pay Gap“ je nach Berechnung mit ca. 1-2 Prozent (Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut, 2015) bis maximal 8 Prozent. In dieser Größenordnung wären wie im aktuellen Entwurf geplante Eingriffe durch ein Entgeltgleichheitsgesetz unverhältnismäßig, weil die Begründung dürftig ist.

2. Mangelnde Verhältnismäßigkeit und Praktikabilität:

Eine Ausweitung der „Auskunftsanspruchs“ auch auf Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitern ist eine zusätzliche bürokratische Belastung, die dann auch kleinen Unternehmen droht. Der Unternehmer müsste jeder Person

aus dem Unternehmen eine Auskunft über die Verdienstspanne von fünf anonymisierten Kollegen in vergleichbarer Stellung bieten. Dies wird den Realitäten z.B. in kleinen Unternehmen oder StartUps nicht gerecht, sinnvolle Vergleichsgruppen zu bilden ist dort ein Ding der Unmöglichkeit. Der mit dem Arbeitslohn honorierte Beitrag des Arbeitnehmers zum Unternehmenserfolg ist eine nicht mathematisch messbare Größe, da dieser auch von vielen „weichen Faktoren“ abhängig ist. Ein mögliches Klagerecht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, bei dem dann die Beweislast im Hinblick auf fachliche Gründe der Schlechterbezahlung liegt, würde auch in kleinen Unternehmen zu einer Klagewelle mit damit verbundener Störung des Betriebsklimas und Bürokratie führen. Das Entgeltgleichheitsgesetz wäre in Folge ein erster Schritt zu „Einheitslöhnen“ ohne Verhandlungsspielraum für Arbeitnehmer und Arbeitgeber und unter Aufgabe der Leitungskomponente.

Fazit:

Wir stehen selbstverständlich dafür, dass Frauen und Männer für die gleiche Leistung auch die gleiche Vergütung bekommen müssen. Ein Entgeltgleichheitsgesetz, das sich auf fragwürdige Statistiken beruft und die Vertragsfreiheit bedroht, ist als Instrument dazu ungeeignet und deshalb abzulehnen. Ebenso muss die Verhältnismäßigkeit gewahrt bleiben und darf nicht einer sozialdemokratischen Regelungswut oder kritiklosem Transparenzoptimismus geopfert werden.