

## Sondervotum des BPM zum Abschlussbericht der Kommission „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“

Der an die Kommission gestellte Anspruch, die bürokratiearme und gleichzeitig unionskonforme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie (EU 2023/970) in deutsches Recht mit entsprechenden Empfehlungen zu begleiten, ist hoch. Umso wichtiger ist es daher, den Blick unmittelbar auf die Auswirkungen für die betriebliche Praxis von Unternehmen unterschiedlicher Größe zu werfen, was durch die Mitwirkung von HR-Professionals, Verbandsvertreter\*innen und zahlreichen weiteren Expert\*innen im Wege einer Anhörung gelang. Die wesentlichen Bürokratie-Treiber sind erkannt, angesichts der Regelungstiefe und des Detailgrads der EU-Richtlinie erscheinen die Spielräume für den deutschen Gesetzgeber jedoch überschaubar. Eingangs muss daher - bei voller Unterstützung der Zielsetzung einer Schließung der Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern - die Bitte ergehen, weiterhin auf eine grundlegende Überarbeitung oder eine Aussetzung der Richtlinie durch die EU hinzuwirken.

Die konstruktive Arbeit in der Kommission, für die an dieser Stelle den übrigen Kommissionsmitgliedern und vor allem auch den beiden Kommissionsvorsitzenden gedankt sei, hat in drei für die Begrenzung des bürokratischen Aufwands essenziellen Punkten nicht zu einem Ergebnis geführt, das die Sicht des Bundesverbands der Personalmanager\*innen (BPM) als Vertretung von fast 5.000 aktiven Personaler\*innen überwiegend in KMU vollständig und eindeutig widerspiegelt. Aus diesem Grund geben wir dieses Sondervotum ab.

### 1. Klare Definition eines zielführenden Entgeltbegriffs

Für die wirkungsvolle Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie ist es entscheidend, die für die Zielsetzung der Richtlinie relevanten Daten sauber zu erheben. Daher ist es äußerst relevant, dass die Entgeltbestandteile präzise definiert werden und Einigkeit darüber herrscht, welche Arbeitgeberleistungen einzubeziehen sind und welche ausgeschlossen werden dürfen. Nur so kann eine echte Vergleichbarkeit der Entgelte auf Basis einer einheitlichen Datenerhebung garantiert und die Mehrbelastung der Unternehmen eingedämmt werden.

Die Diskussion in der Kommission hat gezeigt, dass an dieser Stelle die Vorgaben durch die EU eng und existierende Entgeltbegriffe nicht zielführend sind. Besonders an dieser Stelle ist daher ein mutiges und gestalterisches Handeln des deutschen Gesetzgebers im Sinne einer eigenen Entgeltdefinition notwendig.

Als Bundesverband der Personalmanager\*innen sprechen wir uns dafür aus, dass als Vergleichsgrundlage primär das vertraglich vereinbarte Grundgehalt, berechnet auf Basis der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit, herangezogen wird. Hier lassen sich eventuelle Ungleichheiten originär ablesen, da es typischerweise auch Basis für die Definition der Höhe eines Bonusanspruchs oder weiterer Gehaltsbestandteile ist.

In einem weiteren Schritt können variable Bestandteile wie Bonuszahlungen betrachtet werden. Diese sind zwar grundsätzlich in der Höhe einfach geschlechterspezifisch zu vergleichen, allerdings oft an die individuelle Leistungsbeurteilung geknüpft und damit an einen Faktor, der im Reporting nicht gut nachzuvollziehen ist. Es sei auch darauf hingewiesen, dass Boni, die sich auf Basis der Unternehmens-

oder Bereichs-Performance berechnen, vollkommen ungeeignet sind, um Gehaltsunterschiede zwischen Geschlechtern im eigenen oder zwischen Unternehmen zu erkennen.

Daher plädieren wir dafür, dass variable Entgeltbestandteile im Reporting in einem eigenen Datenfeld angegeben werden, um die Vergleichbarkeit der Grundgehälter unverzerrt zu garantieren, aber diese Lohnbestandteile dennoch in die Betrachtung nehmen zu können. Der Aufwand der Begründung etwaiger Unterschiede wird für die Unternehmen jedoch in jedem Fall hoch sein.

Nebenleistungen, die allen Mitarbeitenden unabhängig vom Geschlecht gleichermaßen zur Verfügung stehen, aber abhängig von der Entscheidung der einzelnen Mitarbeiter\*innen genutzt werden, sollten bei der Entgeltdefinition von vornherein ausgenommen werden. Darunter fallen beispielsweise die Nutzung einer Kantine, Sportangebote, Mobilitätszuschüsse oder auch die betriebliche Altersvorsorge (bAV). Besonders bei Letzterer kommt neben der individuellen Entscheidung über die Inanspruchnahme noch ein weiterer Faktor hinzu: das Jahr des Vertragsabschlusses. So schwanken die durch die Arbeitgeber angebotenen Systeme und Versicherungskonditionen über die Jahre erheblich. Wäre die bAV Teil des verglichenen Entgelts, würde allein dadurch das Ergebnis erheblich verzerrt - mit der Wirkung deutlicher Gehaltssteigerungen für Mitarbeitende, die keinen Zugang mehr zu vorteilhafteren und mittlerweile geschlossenen Altsystemen haben. Dies kann nicht Sinn der Richtlinie sein. Weiterhin sind Leistungen, die nicht vom Arbeitgeber selbst gewährt werden (z. B. Aktienoptionen), explizit auszuschließen.

Angesichts der Komplexität heutiger Vergütungssysteme, die oft mehrere tausend Lohnarten umfassen, und der Lebensrealität der Beschäftigten, die im Laufe eines Berichtsjahrs Arbeitszeiten herauf- und herabstufen, Sabbaticals oder Elternzeit nehmen, kann eine verlässliche und konsistente Datengrundlage für Vergleiche, die mit zusätzlichem, aber nicht überbordendem Aufwand hergestellt werden kann, nur die sogenannte Zielvergütung (und nicht die ausgezahlte Ist-Vergütung) sein.

Im Sinne einer europäischen Vergleichbarkeit spricht viel für diesen Ansatz, da aufgrund unternehmenskultureller, wirtschaftlicher und historischer Begebenheiten unterschiedliche Gehaltsbestandteile verschiedene Ausbreitungsgrade und Gestaltungsformen erfahren. Bei einer Fokussierung auf das Grundgehalt und variable Sonderzahlungen können jedoch europaweit operierende Firmen das Reporting verhältnismäßig bürokratiearm über alle Standorte ableisten, und das gewünschte Benchmarking innerhalb der EU-Staaten kann akkurater erfolgen.

## 2. Beibehaltung der Angemessenheitsvermutung für Tarifverträge

Ein zweiter, im Umfang kaum zu beziffernder Aufwandstreiber für Unternehmen (mit der Wirkung jahrelanger Unsicherheit in weiten Teilen Deutschlands) wäre das Anzweifeln oder gar die aus betrieblichen Gremien heraus betriebene Redefinition tariflicher Vergütungssysteme. Die Angemessenheitsvermutung für tarifvertragliche Entgeltregelungen sollte entsprechend § 4 Absatz 5 des geltenden Entgelttransparenzgesetzes uneingeschränkt fortgelten. Art. 30 EURL liefert hierfür die geeignete Basis.

## 3. Kein zusätzlicher Aufwand durch neue oder andere Mitbestimmungsrechte

Die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie auf nationaler Ebene kann problemlos im Rahmen der bestehenden Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsrechte z. B. von Betriebsräten erfolgen. Dies gilt auch

für die Bestimmung von Arbeitnehmergruppen gemäß Art. 4 Abs. 4 i. V. m. Art. 3 Abs. 1 lit. h) ETRL, über die die Arbeitnehmervertretung allenfalls unterrichtet werden sollte.

Mit „Arbeitnehmervertretung“ kann im Sinn einer möglichst bürokratiearmen Ausgestaltung nur der Betriebsrat gemeint sein, auch bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Unternehmen. In Betrieben ohne Betriebsrat obliegt es hingegen allein dem Arbeitgeber, die in Art. 10 ETRL vorgesehene gemeinsame Entgeltbewertung vorzunehmen und über die Art der Abhilfe bei ungerechtfertigten Entgeltunterschieden zu entscheiden. Die Hinzuziehung einer außerbetrieblichen Stelle oder eine Kontrolle durch eine solche lehnt der BPM ab.