

## ZDB-Positionen zur Entgeltgleichheit

### Baugewerbe: Faire Bezahlung durch Tarifverträge

Der ZDB schließt seit 1899 Tarifverträge mit der Gewerkschaftsseite zur Regelung der Entlohnung der Mitarbeiter im Baugewerbe ab. Gemeinsames Ziel ist eine faire Entlohnung unter Berücksichtigung der an die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gestellten Anforderungen bei Ausübung ihrer Tätigkeit. Die Tarifverträge sehen keine unterschiedliche Vergütung für Männer und Frauen vor und verwirklichen damit auch den Grundsatz der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen.

Das bisherige Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG), welches unter anderem auf einer europäischen Richtlinie beruht, trägt dem Umstand, dass Tarifverträge zwischen den Tarifpartnern ausgehandelt werden – unter Umständen auch unter dem Eindruck von Arbeitskampfmaßnahmen – und sich die Tarifpartner bei der Ausgestaltung tariflicher Regelungen dem Gebot der Entgeltgleichheit verpflichtet fühlen, durch eine Reihe von Sonderregelungen für tarifgebundene und tarifyanwendende Arbeitgeber Rechnung.

Allerdings ist unklar, ob die nun von Deutschland noch in nationales Recht umzusetzende EU-Transparenzrichtlinie den dafür notwendigen Handlungsspielraum für nationale Gesetzgeber noch vorsieht, so dass möglicherweise ohne eine Revision der Richtlinie die bisher vorhandenen Regelungen unter Umständen europarechtswidrig wären bzw. in diesem Umfang nicht mehr zulässig wären.

Die deutschen Regelungen sind ein gutes Beispiel dafür, wie Tarifbindung unterstützt und damit gefördert werden kann. Ihre Abschaffung wäre ein absoluter Rückschritt in dem Bemühen, für eine Tarifbindung zu werben.

Daher plädieren wir dafür, dass Deutschland sich für eine Überarbeitung der EU-Transparenzrichtlinie ein-

setzt, sofern eine Beibehaltung der bisherigen Regelungen für tarifgebundene bzw. tarifyanwendende Unternehmen nicht aufrechterhalten werden kann, und bis dahin von der Umsetzung der Richtlinie absieht.

### 1. Bisherige Regelung: Angemessenheitsvermutung von Tarifverträgen

§ 4 Absatz 5 EntgTranspG sieht vor, dass für tarifvertragliche Entgeltregelungen eine Angemessenheitsvermutung gilt. „Tätigkeiten, die aufgrund dieser Regelungen unterschiedlichen Entgeltgruppen zugewiesen werden, werden als nicht gleichwertig angesehen, sofern die Regelungen nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen.“ Tarifgebundene Unternehmen sollen sich darauf verlassen können, dass sie durch die Anwendung von Tarifverträgen keine Entgeltdiskriminierung vornehmen.

### 2. Bisherige Regelung: Auskunftsanspruchsverfahren bei Tarifbindung

§ 14 Absatz 3 Satz 2 EntgTranspG sieht vor, dass die Tarifvertragsparteien die Beantwortung von Auskunftsverlangen übernehmen können. Dies ist sinnvoll, da nur die Tarifvertragsparteien über das notwendige Hintergrundwissen verfügen, um Auskunft über die Struktur und die Begründung von Entgeltendifferenzierungen von tariflichen Regelungen geben können.

### 3. Bisherige Regelung: Berichtspflichten

§ 22 Absatz 1 EntgTranspG sieht vor, dass für tarifgebundene oder tarifyanwendende Arbeitgeber längere Fristen für die Abgabe des Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit gemäß § 21 EntgTranspG vorgesehen sind.

#### 4. Baugewerbe: Keine Verbandsklagerechte

Strikt abzulehnen ist die Einführung von Verbandsklagerechten. Es ist Aufgabe der Tarifpartner, für diskriminierungsfreie Tarifverträge Sorge zu tragen. Verstöße hiergegen können bereits jetzt in arbeitsgerichtlichen Verfahren verfolgt werden, bei denen sich Arbeitnehmer der Unterstützung ihrer Gewerkschaft bedienen können. Die Einführung eines Verbandsklagerechts von dritten Organisationen würde faktisch anderen Organisationen die Möglichkeit verschaffen, auf tarifvertragliche Inhalte Einfluss zu nehmen und damit das bestehende System der Zusammenarbeit der Tarifpartnerschaft untergraben.

#### 5. Zitate

**„Wir wollen gleichen Lohn für gleiche Arbeit für Männer und Frauen bis 2030 verwirklichen. Dazu werden wir die EU-Transparenzrichtlinie bürokratiarm in nationales Recht umsetzen. Wir werden eine Kommission einsetzen, die bis Ende 2025 dazu Vorschläge macht“.**

Quelle: „Verantwortung für Deutschland“, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU, und SPD, 21. Legislaturperiode, Zeile 3226-3228.

**„Die Dokumentations-, Aufbewahrungs- und Nachweispflichten werden sowohl für Wirtschaftsunternehmen als auch für Bürgerinnen und Bürger drastisch reduziert.“**

Quelle: „Initiative für einen handlungsfähigen Staat“, Abschlussbericht, S. 43 ff.

#### 6. Unser Vorschlag

Deutschland bemüht sich um eine Revision der EU-Transparenzrichtlinie mit der Zielsetzung, dass die im aktuellen Entgelttransparenzgesetz vorhandenen Regelungen für tarifgebundene Unternehmen auch weiterhin europarechtskonform bleiben. Dies betrifft insbesondere die Angemessenheitsvermutung gemäß § 4 Absatz 5 EntgTranspG und das Auskunftsverfahren bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern gemäß § 14 EntgTranspG sowie die Berichtspflichten für tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber nach § 22 Absatz 1 EntgTranspG.

Ansprechpartner:  
Zentralverband Deutsches Baugewerbe  
Geschäftsbereich Sozial- und Tarifpolitik

Rechtsanwalt Heribert Jöris  
(Syndikusrechtsanwalt)  
Geschäftsführer Sozial- und Tarifpolitik

Kronenstraße 55-58  
10117 Berlin  
030/20314-504  
joeris@zdb.de  
[www.zdb.de](http://www.zdb.de)

DAS DEUTSCHE  
BAUGEWERBE

