

Jochmann-Döll, Andrea; Rabe, Elisa; Specht, Johannes

Research Report

Neuer Wind aus Brüssel für die Entgeltgleichheit: Die EU-Richtlinie 2023/970, der Anpassungsbedarf des deutschen Entgelttransparenzgesetzes und die (neuen) Möglichkeiten für die Tarifpolitik

Analysen zur Tarifpolitik, No. 97

Provided in Cooperation with:

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Jochmann-Döll, Andrea; Rabe, Elisa; Specht, Johannes (2023) : Neuer Wind aus Brüssel für die Entgeltgleichheit: Die EU-Richtlinie 2023/970, der Anpassungsbedarf des deutschen Entgelttransparenzgesetzes und die (neuen) Möglichkeiten für die Tarifpolitik, Analysen zur Tarifpolitik, No. 97, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf,
<https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2023092715163913637965>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/299995>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

NEUER WIND AUS BRÜSSEL FÜR DIE ENTGELTGLEICHHEIT

**Die EU-Richtlinie 2023/970, der Anpassungsbedarf des deutschen
Entgelttransparenzgesetzes und die (neuen) Möglichkeiten für die Tarifpolitik**

Andrea Jochmann-Döll, Elisa Rabe, Johannes Specht



Einleitung

Seit den Anfängen der Europäischen Union zählt der Grundsatz der Entgeltgleichheit zu den wesentlichen Bestandteilen europäischen Rechts: Dass Frauen und Männern für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleiches Entgelt zu zahlen ist, wurde bereits in Artikel 119 der Römischen Verträge von 1957 bestimmt. Die Motivation für diese Regelung lag zwar weniger in gleichstellungspolitischem Engagement, sondern in dem Ziel der Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen zwischen den Mitgliedsstaaten durch niedrige Löhne für erwerbstätige Frauen. Dennoch setzte die Europäische Union seit dieser Zeit immer wieder wesentliche Impulse für die Entgeltgleichheit der Geschlechter. Hierzu zählen § 23 der Europäischen Grundrechtecharta, ebenso wie Artikel 157 des Vertrags zur Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und die Genderrichtlinie 2006/54/EU mit ihren Konkretisierungen des Rechtsanspruchs auf Entgeltgleichheit, aber auch eine Vielzahl von Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs sowie Berichte, Empfehlungen und andere Dokumente verschiedener Institutionen der Europäischen Union. Auch die deutschen Rechtsgrundlagen zur Entgeltgleichheit wurden immer wieder von europäischen Impulsen angestoßen und diese haben sowohl tarifliche wie betriebliche Entgeltregelungen als auch die Umsetzung der Entgeltgleichheit in der Praxis beeinflusst.

Nun hat das Europäische Parlament einen neuen, kräftigen Anstoß gegeben: Am 29. März 2023 wurde die „Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Durchsetzungsmechanismen“, die sogenannte Entgelttransparenzrichtlinie, verabschiedet. Die Richtlinie muss innerhalb von drei Jahren in deutsches Recht umgesetzt werden. Daraus ergeben sich notwendige Änderungen am deutschen Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG), die die Möglichkeiten für die Durchsetzung der Entgeltgleichheit in Deutschland wesentlich erweitern und die Rahmenbedingungen für alle Akteur*innen in den Arbeitsbeziehungen – Unternehmen und Arbeitgeberverbände, Betriebsräte und Gewerkschaften – neu aufstellen werden. Wichtige Neuerungen also für die gleichstellungspolitische Arbeit in den Betrieben und Tarifabteilungen von Gewerkschaften.

In diesem Artikel werden zuerst die wesentlichen Bestandteile der Richtlinie (1.), dann die daraus notwendigen Änderungen am deutschen Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) dargestellt (2.). Anschließend diskutieren wir die (neuen) Möglichkeiten, die sich aus der Richtlinie in Betrieben und für die Tarifpolitik ergeben könnten (3.). Ob sie genutzt werden, hängt maßgeblich davon ab, wie Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Unternehmen und Betriebsräte die Bestimmungen der Richtlinie in die Praxis umsetzen.

Was sieht die Richtlinie vor?

Zentrale Bestandteile der Richtlinie sind Bestimmungen zur **Entgelttransparenz**.

- So wird in **Artikel 5** bestimmt, dass Arbeitgeber*innen bereits während der Suche und Auswahl von Beschäftigten zur Entgelttransparenz verpflichtet sind. Das Einstiegseinkommen für eine Stelle muss in der Ausschreibung genannt oder den Bewerber*innen anderweitig vor dem Vorstellungsgespräch zur Verfügung gestellt werden. Andererseits dürfen Arbeitgeber*innen aber nicht nach der Einkommensentwicklung in früheren Beschäftigungsverhältnissen fragen.
- In **Artikel 6** wird explizit die Pflicht für Arbeitgeber*innen beschrieben, geschlechtsneutrale Kriterien für die Festlegung des Entgelts und der Laufbahnentwicklung leicht zugänglich zur Verfügung zu stellen. Für Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten können die Mitgliedstaaten Ausnahmen regeln.
- Nach **Artikel 7** erhalten Beschäftigte unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen das Recht, Auskunft über ihr Entgelt und das durchschnittliche Entgelt einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit zu erhalten. Dies kann über die Interessenvertretung oder eine Gleichstellungsstelle erfolgen. Die Auskünfte über das eigene Entgelt und das Vergleichsentgelt müssen zutreffend und umfassend sein. Die Mitgliedstaaten müssen außerdem Maßnahmen ergreifen, die Verschwiegenheitsklauseln über das Entgelt in Arbeitsverträgen verhindern. Außerdem werden Arbeitgeber*innen verpflichtet, jährlich über die Möglichkeit des Auskunftsrechts und die Schritte dahin, zu informieren.
- Alle Informationen gemäß den Artikeln 5 bis 7 müssen in einem Format zur Verfügung gestellt werden, das für Personen mit Behinderungen zugänglich ist und ihren Bedürfnissen Rechnung trägt (**Artikel 8**).
- **Artikel 9** beschreibt abgestufte Pflichten zur Berichterstattung über geschlechterbezogene Entgeltunterschiede. Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten müssen jährlich berichten, Unternehmen mit 150 bis 249 Beschäftigten alle drei Jahre. Fünf Jahre nach Inkrafttreten der Richtlinie wird die Pflicht, mindestens alle drei Jahre einen Bericht über Entgeltunterschiede vorzulegen, auch auf Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten ausgeweitet. Mitgliedstaaten können auch kleinere Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten zu Entgeltberichten verpflichten.

- Wenn in einer Prüfung eine Entgeltlücke von fünf Prozent oder darüber für eine Gruppe von Beschäftigten mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit festgestellt wurde, ohne dass dies durch objektive und geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt werden konnte und ohne dass der Arbeitgeber diesen ungerechtfertigten Unterschied innerhalb von sechs Monaten korrigiert hat, muss eine gemeinsame Entgeltbewertung von Arbeitgeber und Beschäftigtenvertretung durchgeführt und Abhilfe geschaffen werden, so bestimmt es **Artikel 10**. Hierbei geht es um die Analyse von Entgeltunterschieden zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten („Gruppen von Arbeitnehmern“). Können sie nicht mit Hilfe objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien begründet werden, sind Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.
- Zu den Abhilfemaßnahmen zählt die Einführung einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung. **Artikel 4** fordert hierzu, dass die Kriterien der Arbeitsbewertung Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen umfassen müssen, sowie etwaige weitere Faktoren, die für die Tätigkeiten relevant sind. Die Richtlinie erwähnt ausdrücklich, dass „relevante soziale Kompetenzen dabei nicht unterbewertet werden“ dürfen. Außerdem müssen die Kriterien auf eine objektive und geschlechtsneutrale Weise angewandt werden, die Diskriminierung ausschließt.

Die hier oben aufgeführten Artikel der Richtlinie zielen auf die Schaffung von mehr Entgelttransparenz. Zudem sollen mit der Richtlinie auch die Möglichkeiten der **Rechtsdurchsetzung** gestärkt werden.

- Die Mitgliedstaaten sollen nach **Artikel 15** Organisationen, wie beispielsweise Gewerkschaften, die Möglichkeit geben, sich an der Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes zu beteiligen. Verbands- und Sammelklagen sind allerdings nur vorgesehen, falls dies bereits im nationalen Recht vorgesehen ist – also noch nicht in Deutschland.
- Beschäftigte haben nach **Artikel 16** ein Recht auf vollständigen Schadensersatz oder Entschädigung, der sowohl abschreckend als auch angemessen sein soll.
- Mitgliedstaaten müssen nach **Artikel 18** eine Beweislastumkehr vorsehen. Wenn Beschäftigte Tatsachen glaubhaft machen, dass eine unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung vorliegt, muss der*die Arbeitgeber*in nachweisen, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung vorliegt.
- Die Durchsetzung der Entgeltgleichheit ist nach **Artikel 19** nicht auf einen Betrieb oder einen Arbeitgeber begrenzt, sondern erweitert auf den Bereich, für den dieselben Parteien die Entgeltbedingungen festgelegt haben (Konzept der „gleichen Quelle“). Auch die für den Vergleich der Entgelte herangezogene(n) Vergleichsperson(en) müssen nicht zur selben Zeit beim selben Arbeitgeber beschäftigt sein. Es können auch eine hypothetische Vergleichsperson

herangezogen oder andere Nachweise zum Beleg der Entgeltbenachteiligung genutzt werden.

- **Artikel 23** sieht vor, dass die Mitgliedstaaten „tatsächlich abschreckende“ Sanktionen verhängen, allerdings ohne konkrete Festlegung des angemessenen Niveaus der Sanktionen.

In **Artikel 13** der Richtlinie wird der **Sozialpartnerdialog** in den Mitgliedstaaten behandelt. Die Staaten sind aufgefordert, die Rolle der Sozialpartner zu stärken und kollektive Verhandlungen zu fördern, die Maßnahmen zur Bekämpfung der Entgeltdiskriminierung und der negativen Auswirkungen der Bewertung von Arbeitsplätzen, die überwiegend von Angehörigen eines Geschlechts ausgeübt werden, beinhalten. Dies soll selbstverständlich unbeschadet der Autonomie der Sozialpartner und im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten erfolgen.

Welche Änderungen des Entgelttransparenzgesetzes ergeben sich daraus?

Das Inkrafttreten der EU-Entgelttransparenzrichtlinie erfordert erhebliche Veränderungen des deutschen Entgeltgleichheitsrechts, insbesondere des EntgTranspG, das bereits bei Inkrafttreten als „zahnloser Tiger“ (Jensen 2018) bezeichnet wurde und in vielen Punkten weit hinter den Ansprüchen der Richtlinie zurückbleibt. Einige zentrale Änderungsbedarfe sind:

Ein Auskunftsrecht für Stellenbewerber*innen gibt es in Deutschland bislang überhaupt nicht und muss neu formuliert werden.

Der Auskunftsanspruch von Beschäftigten ist nach der EU-Richtlinie nicht auf große Unternehmen begrenzt, während er in Deutschland bislang nur für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten desselben Arbeitgebers besteht. Nach deutschem Recht ist aktuell eine Vergleichsgruppe von mindestens sechs Personen des anderen Geschlechts erforderlich. Nach der EU-Richtlinie hingegen muss der Entgeltvergleich zwischen allen Personen ermöglicht werden, deren Entgeltsystem von derselben „Quelle“ (beispielsweise in demselben Tarifvertrag) geregelt wurde. Außerdem ermöglicht die Richtlinie, sich auch mit einer hypothetischen Vergleichsperson zu vergleichen.

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie sieht vor, dass Angaben über die durchschnittlichen Entgelte von Vergleichspersonen gemacht werden, während das EntgTranspG Auskünfte über das Medianentgelt vorsieht.

Betriebliche Prüfverfahren bzw. Berichte über geschlechterbezogene Entgeltdifferenzen sind zukünftig (in Stufen) bereits für Unternehmen ab 100 Beschäftigten verpflichtend vorgesehen. Diese neuen Grenzen sowie die vorgesehenen gemeinsamen Entgeltbewertungen von Arbeitgeber*innen und Interessenvertretungen müssen neu in deutsches Recht umgesetzt werden.

Auch die vorgesehene Beweislastumkehr ist in Deutschland zwar in § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt, jedoch in § 15 Abs. 5 EntgTranspG nur für den Fall vorgesehen, dass die Auskunftspflicht durch die Arbeitgeber*in nicht erfüllt wird. Das Bundesarbeitsgericht hat hierzu im Jahr 2021 entschieden, dass ein niedrigeres Vergleichsentgelt, das einer Beschäftigten auf ihr Auskunftsverlangen hin mitgeteilt wurde, die Vermutung einer Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechts zulässt und die Beweislastumkehr nach § 22 AGG auslöst (BAG 8 AZR 488/19 vom 21.1.2021). Diese Rechtslage muss nun auch im EntgTranspG ihren Niederschlag finden.

Darüber hinaus müssen die Vorgaben hinsichtlich Entschädigungen und Sanktionen in deutsches Recht umgesetzt werden, auch wenn die Richtlinie, wie oben beschrieben, keine näheren Angaben zu den Sanktionen, z. B. der Höhe von Strafzahlungen, macht.

Das EntgTranspG enthält Formulierungen, nach denen tarifvertragliche Regelungen zur Zuweisung von Tätigkeiten in Entgeltgruppen als angemessen angesehen werden (Angemessenheitsvermutung). Sind Tätigkeiten unterschiedlichen Entgeltgruppen zugeordnet, gelten sie deshalb als nicht gleichwertig, solange die Regelungen nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen, was allerdings zunächst nachzuweisen wäre (Oerder/Wenckebach 2018, S. 58; von Roetteken 2023). Dies entspricht keineswegs der Bedeutung der Sozialpartner für die Verwirklichung der Entgeltgleichheit und ihren Aufgaben für eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung, wie sie die neue EU-Entgelttransparenzrichtlinie in Artikel 13 formuliert.

Was bedeutet dies für die Arbeit in Betrieben und in der Tarifpolitik?

Die Intransparenz darüber, was als Entgelt für die Arbeitsleistung vom Unternehmen gezahlt wird, ist nicht nur ein wirkungsvolles Machtinstrument von Arbeitgeber*innen, sondern gleichzeitig auch eines der größten Hemmnisse für Entgeltgleichheit und führt mit dazu, dass Deutschland mit einem Gender Pay Gap von 18 Prozent noch immer eines der Schlusslichter innerhalb Europas ist.

Deshalb ist die Herstellung von Transparenz über Entgelte und Zulagen eine zentrale Voraussetzung für die Umsetzung der Entgeltgleichheit. Die Ausweitung des Auskunftsrechts durch die EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist ein entscheidender Schritt für die betriebliche Praxis, sowohl in Betrieben mit, aber vor allem auch in Betrieben ohne Betriebsrat.

Denn der erweiterte Auskunftsanspruch wird dazu beitragen, das Thema Entgelttransparenz regelmäßig auf die Tagesordnung zu setzen, auch deshalb, weil die Arbeitgeberseite verpflichtet wird, jährlich über diese Möglichkeit zu informieren. Es bleibt zu hoffen, dass möglichst viele Beschäftigte den Auskunftsanspruch nutzen.

Im Einzelnen werden in den Betrieben folgende Änderungen zu erwarten sein:

- Der Wegfall der Hürde von **sechs Vergleichspersonen** für eine Gleichwertigkeitsprüfung ist ein wichtiger Schritt für die konkrete betriebliche Umsetzbarkeit. Die EU-Richtlinie sieht vor, dass als Vergleich bereits eine Person reicht, die noch nicht einmal zur selben Zeit im Betrieb beschäftigt sein muss. Zusätzlich kann eine sogenannte „hypothetische Vergleichsperson“ genutzt werden, wenn im Betrieb keine reale Person existiert, mit der ein Vergleich sinnvoll wäre. Eine Bewertung der Gleichwertigkeit mit Hilfe objektiver Kriterien und Anforderungen der konkreten Tätigkeit wird durch diese Bestimmungen wesentlich erleichtert und könnte häufiger durchgeführt werden.
- Auch der künftig erforderliche Wegfall der Grenze des Auskunftsanspruchs auf **Betriebe mit 200 Beschäftigten** nach dem EntgTranspG wird eine erhebliche Ausweitung bedeuten. Dies kommt insbesondere Frauen zugute, die über alle Branchen hinweg zu 49 Prozent in kleinen Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten arbeiten und damit aktuell zumeist nicht von dem Auskunftsanspruch profitieren können (Pfahl et al. 2023, S. 18). In vielen Wirtschaftsbranchen mit kleinteiliger Struktur arbeitet ein erheblicher Teil aller Beschäftigten in kleinen und Kleinstbetrieben. Im Dienstleistungsbereich wird dies besonders deutlich: In neun von 19 Dienstleistungsbranchen arbeiten mehr als die Hälfte aller Frauen in Kleinunternehmen unter 50 Beschäftigten (Pfahl et al. 2023, S. 19). Im Gastgewerbe arbeiten zwei Drittel der über eine Mio. Beschäftigten in Klein- und Kleinstunternehmen, lediglich knapp 14 Prozent in Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeiter*innen (Schulten/Specht 2022, S. 4). Der jetzige Auskunftsanspruch des EntgTranspG ist demzufolge nur für eine Minderheit aller Beschäftigten im Gastgewerbe überhaupt anwendbar.
- Erheblicher Veränderungsdruck auf der betrieblichen Ebene dürfte sich dadurch ergeben, dass Beschäftigte nach Artikel 7 der EU-Richtlinie bei unzutreffenden oder unvollständigen Informationen das Recht haben, „zusätzliche und angemessene Klarstellungen und Einzelheiten“ von der*m Arbeitgeber*in zu verlangen. Hier ist davon auszugehen, dass sich erst in gerichtlichen Verfahren klären lassen wird, was genau „angemessene und zutreffende Auskünfte“ sind. Den Gewerkschaften wird hier die wichtige Aufgabe zukommen, aktiv ihre Mitglieder zu unterstützen, Verfahren anzustrengen, um eine Schärfung der Begriffe "angemessen" und "zutreffend" herbeizuführen.

- Aus der Praxis ist bekannt, wie wichtig es ist, das Thema Entgeltgleichheit in die betriebliche Öffentlichkeit zu bringen. Dazu wird die stufenweise Ausweitung der betrieblichen Berichtspflicht auf Arbeitgeber ab 150 Beschäftigten (vier Jahre nach Inkrafttreten) bzw. ab 100 Beschäftigten (acht Jahre nach Inkrafttreten) durch die EU-Richtlinie einen wichtigen Beitrag leisten. Allerdings gibt die Richtlinie hinsichtlich der Art der Berichte nur eine Reihe von statistischen Kennzahlen vor. Dies kann in der Praxis dazu führen, dass in den Betrieben eine rein quantitative Berichterstattung anhand der Datenlage gewählt wird, anstatt qualitative Berichte zur Entgeltgleichheit zu erstellen. Allerdings bergen quantitative Berichte das Risiko, dass Diskriminierungsbestandteile nicht erkannt werden, da keine umfassende und vergleichende Bewertung unterschiedlicher Tätigkeiten stattfindet. So kann beispielsweise ein Vergleich der Eingruppierung von Männern und Frauen zwar ein erster Anhaltspunkt sein, um Diskriminierungen zu erkennen. Allerdings führt erst die konkrete Überprüfung der Arbeitsbewertung dazu, zu erkennen, ob Eingruppierungen gerecht sind. Die Erfahrung zeigt zudem, wie wichtig der innerbetriebliche Diskurs ist, wenn es um betriebliche Eingruppierungen geht. So liegt ein wesentlicher Erfolgsfaktor darin, alle Akteur*innen im Betrieb mitzunehmen.
- Es ist nach der Ausweitung der Berichtspflicht zudem davon auszugehen, dass Arbeitgeber*innen auf spezialisierte externe Dienstleister*innen zurückgreifen werden, die sich auf dem wachsenden Markt für diese Dienstleistung bereits etabliert haben und weiter ausbreiten werden. Die Auswahl von Dienstleister*innen und die Analyse der statistischen Daten muss von der betrieblichen Interessenvertretung kritisch und kompetent begleitet werden. Denn es gilt zu verhindern, dass Arbeitgeber*innen Berichte mit dem Ziel erstellen lassen, eine möglichst geringe Entgeltdifferenz zu präsentieren. Dies bedeutet für viele Betriebsräte eine neue Kompetenzanforderung und damit gleichzeitig eine breite Qualifizierungsaufgabe für Gewerkschaften und andere Bildungsanbieter.
- Wenn in einer Prüfung eine Entgeltlücke von fünf Prozent oder darüber für eine Gruppe von Beschäftigten mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit festgestellt wurde, sieht die Richtlinie eine gemeinsame Entgeltbewertung von Arbeitgeber*innen und Beschäftigtenvertretung vor. Diese gemeinsame Entgeltbewertung wird in der überwiegenden Zahl der Betriebe erstmalig durchgeführt werden. Umso wichtiger ist es, Betriebsräte bereits frühzeitig auf diese neuen Aufgaben vorzubereiten, bietet eine solche gemeinsame Bewertung doch die große Chance, Diskriminierungen zu erkennen und zu transparenten Entgeltsystemen zu gelangen. Allerdings steht auch hier zu befürchten, dass Arbeitgeber*innen versuchen werden, diese Bewertung in ihrem Sinne von externen Berater*innen durchführen zu lassen, anstatt mit den betrieblichen Akteur*innen in den Austausch zu gehen. Auch für die gemeinsame Entgeltbewertung gilt, dass sich hierfür spezialisierte Dienstleistende als Berater*innen anbieten werden, um diesen Prozess zu begleiten.

Es ist folglich davon auszugehen, dass auf die Interessen von Arbeitgeber*innen spezialisierte Anwaltskanzleien und Unternehmensberatungen den Unternehmen sehr schnell Instrumente und die Moderation einer „gemeinsamen Entgeltbewertung“ als Dienstleistung anbieten werden, die den Veränderungsbedarf für die Unternehmen und das mögliche Konfliktpotenzial – Höherbezahlung, Änderung des Lohnsystems – entschärfen. Prinzipiell ist es aufgrund der Komplexität des Bewertungsgegenstands und der Vorgaben der EU-Richtlinie empfehlenswert, externe Berater*innen einzubeziehen, wie es bereits auch heute schon oft in der betrieblichen Praxis gemacht wird. Doch es gilt sicherzustellen, dass der gemeinschaftliche Charakter der Entgeltbewertung erhalten bleibt und nicht durch eine einseitig den Arbeitgeberinteressen folgende Beratung zerstört wird. Die Dienstleistenden sollten neutral, der Entgeltgleichheit verpflichtet und nicht auf Vermeidung von Konflikten und möglichen Anpassungskosten ausgerichtet sein. Dies zu erkennen, bedarf entsprechender Kompetenz auf Seiten der betrieblichen Akteur*innen und ihrer möglichen gewerkschaftlichen Berater*innen.

- Wenn Betriebsrat und Beschäftigte, unterstützt durch ihre Gewerkschaften, die neuen EU-rechtlichen Vorgaben und die daraus entstandenen deutschen Rechtsgrundlagen nutzen, können (und müssen) sie das Thema der ungleichen Bezahlung bei gleicher und gleichwertiger Arbeit im Betrieb offensiv angehen. Dies dürfte den öffentlichen Druck erheblich erhöhen, das EntgTranspG im Betrieb einzuhalten und transparente, diskriminierungsfreie Entgeltsysteme voranzubringen. Denn eines der positiven Elemente des deutschen EntgTranspG war es, trotz aller Beschränkungen in der Reichweite und Durchsetzungsmöglichkeit, dass die Verantwortung für nicht-diskriminierende Entlohnung klar an die Arbeitgeberseite übertragen wurde. Dies wurde kürzlich durch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) klar unterstrichen: Es sei als Begründung nicht ausreichend, wenn das Unternehmen anführt, ein Mann habe besser verhandelt und erhalte deshalb ein höheres Gehalt als eine Frau, die eine gleichwertige Tätigkeit ausübe. Damit werde die Verantwortung für die Entgeltgleichheit an die Frau und ihre individuelle Verhandlungsmacht übertragen. Dies sei nicht zulässig, so das BAG: Die Verantwortung für ein nicht-diskriminierendes Entgeltsystem bleibe beim Unternehmen. (BAG-Urteil vom 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21, vgl. auch Jochmann-Döll 2023).

Wichtig ist im Zuge der Anpassung der gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf die Entgelttransparenz, auch einen Fokus auf die tarifliche Ebene zu legen. Viel zu oft wird noch immer davon ausgegangen, dass Tarifverträge automatisch für Entgeltgleichheit sorgen würden. Dabei wird vergessen, dass auch Tarifverträge diskriminierende Regelungen enthalten können. Es muss daher die Aufgabe beider Tarifparteien sein, die eigenen Tarifverträge zu überprüfen und gegebenenfalls zu überarbeiten.

- Das in der EU-Entgelttransparenzrichtlinie vorgesehene „Konzept der gleichen Quelle“ könnte dazu führen, dass im Falle einer gerichtlichen Klärung eine diskriminierende Bestimmung in einem Tarifvertrag im gesamten Geltungsbereich ungültig wird. Im Falle eines Konzerntarifvertrags würde dies alle Konzernunternehmen und Standorte betreffen, bei einem Flächentarifvertrag alle diesem unterliegenden Unternehmen eines Bundeslandes, oder sogar bundesweit.
- Es liegt jedoch nicht im Interesse der Tarifvertragsparteien, die Gesetzeskonformität der tariflichen Regelungen durch ein Gericht klären zu lassen. Immerhin wären dies Klagen gegen die selbst abgeschlossenen Tarifverträge. Der erste Schritt müsste vielmehr sein, als Tarifparteien die eigenen Regelwerke selbst zu überprüfen und dann gegebenenfalls als diskriminierend identifizierte Bestandteile der Tarifwerke einvernehmlich zu ändern. Dazu bedarf es allerdings der Bereitschaft beider Tarifvertragsparteien, die vereinbarten Entgeltregelungen selbstkritisch zu prüfen und diskriminierende Bestandteile zu ändern. Die Gewerkschaft NGG hat sich im Rahmen ihrer „Initiative Lohngerechtigkeit“ bereits vor zehn Jahren auf den Weg gemacht, mit Hilfe des Prüfverfahrens [eg-check.de](https://www.eg-check.de) die eigenen Tarifverträge auf diskriminierende Bestandteile zu überprüfen und bei Neuabschlüssen auf Diskriminierungsfreiheit zu achten.
- Die EU-Richtlinie sieht Verbandsklagen nur im Rahmen des geltenden nationalen Rechts vor. Die Hoffnung mancher auf Einführung eines Verbandsklagerechts in Deutschland durch die EU-Richtlinie hat sich zwar nicht erfüllt, doch bei der Umsetzung der Richtlinie wird eine interessante politische Frage sein, ob die Durchsetzungsmöglichkeiten der Entgeltgleichheit auch durch ein Verbandsklagerecht erweitert werden. Möglicherweise können die EU-Richtlinie und die notwendigen gesetzlichen Änderungen hier einen neuen wertvollen Impuls setzen. Denn solange der Anspruch auf diskriminierungsfreie Bezahlung nur individuell eingeklagt werden kann, steht der Durchsetzung des Rechts auf gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit eine extrem hohe Hürde entgegen. Nur in den wenigsten Fällen wird von Beschäftigten eine Klage gegen das Unternehmen eingereicht werden, bei dem sie angestellt sind. Die Rechtsdurchsetzung kann erheblich gestärkt werden, wenn andere, geschütztere Akteur*innen mehr Rechte bekommen: der Betriebsrat, die Gewerkschaften.

Auf der Grundlage des Europäischen Entgeltgleichheitsrechts wird sich das EntgTranspG wesentlich ändern müssen und Deutschland sollte sich angesichts der bereits seit langem bestehenden Kritik an der Unzulänglichkeit des Gesetzes, die durch die beiden Evaluationen des Gesetzes (BMFSFJ 2019 und 2023) bestätigt wurde, keine drei Jahre Zeit lassen, um wichtige Verbesserungen vorzunehmen.

Auch auf Betriebe und Tarifparteien kommen neue Verantwortung und Handlungsfelder zu, auf die sie sich zeitig vorbereiten sollten, um den Aufgaben gewachsen zu sein.

Literatur

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2019): Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten, Berlin, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/bericht-der-bundesregierung-zur-wirksamkeit-des-gesetzes-zur-foerderung-der-entgelttransparenz-zwischen-frauen-und-maennern-137226>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2023): Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten, Berlin, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-bericht-der-bundesregierung-zur-wirksamkeit-des-gesetzes-zur-foerderung-der-entgelttransparenz-zwischen-frauen-und-maennern-229486>

Jensen, A. (2018): Entgelttransparenz: Ein zahnloser Tiger, in: Magazin Mitbestimmung der Hans-Böckler-Stiftung, Ausgabe 02/2018, Düsseldorf, <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-entgelttransparenz-ein-zahnloser-tiger-6055.htm>

Jochmann-Döll, A. (2023): Gleiche Bezahlung ist nicht Verhandlungssache, in: Arbeitsrecht im Betrieb, 44 (5), S. 21–23

Oerder, L./Wenckebach, J. (2018): Entgelttransparenzgesetz. Basiskommentar zum EntgTranspG, Frankfurt a. M.

Pfahl, S./Unrau, E./Lott, Y./Wittmann, M. (2023): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 80, Februar 2023, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008516/p_wsi_report_80_2023.pdf

Schulten, T./Specht, J. (2022): Tarifpolitischer Aufbruch im Gastgewerbe? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Analysen zur Tarifpolitik Nr. 91, Juli 2022, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008366

von Roetteken, T. (2023): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG. Kommentar zu den arbeits- und dienstrechtlichen Regelungen, (einschl. Kommentierung des EntgTranspG), August 2023, Heidelberg

Autor*innen

Dr. Andrea Jochmann-Döll ist selbständige Wissenschaftlerin und Beraterin. Sie betreibt das Forschungs- und Beratungsbüro GEFA (Gender.Entgelt.Führung.Arbeit), www.gefa-forschung-beratung.de. Die Schwerpunkte ihrer Arbeit sind die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit der Geschlechter.

Elisa Rabe leitet das Referat Frauen- und Gleichstellungspolitik beim Hauptvorstand der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten.

Dr. Johannes Specht leitet die Tarifabteilung beim Hauptvorstand der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten.

IMPRESSUM

Neuer Wind aus Brüssel für die Entgeltgleichheit
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches
Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf

Telefon: +49 211 7778 239
Telefax: +49 211 7778 4239

www.wsi.de
www.tarifvertrag.de

Kontakt

Dr. Andrea Jochmann-Döll

Forschungs- und Beratungsbüro GEFA (Gender.Entgelt.Führung.Arbeit)
jochmann-doell@t-online.de

Elisa Rabe

Leiterin des Referats Frauen- und Gleichstellungspolitik beim Hauptvorstand der
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)
elisa.rabe@ngg.net

Dr. Johannes Specht

Leiter der Tarifabteilung der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)
johannes.specht@ngg.net

Analysen zur Tarifpolitik (Internet)