

Entgeltgleichheit bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit

Hintergrund

- Der Koalitionsvertrag sieht eine Weiterentwicklung des deutschen Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) vor.
- Im Juni 2023 trat die EU-Entgelttransparenz-RL 2023/970 (EU-Richtlinie) „zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen“ in Kraft. Die Richtlinie enthält mehrere kritische Maßnahmen und verlangt u. a. Angaben zum Entgelt bereits für Bewerber (z.B. in der Stellenanzeige), einen umfassenden Auskunftsanspruch für Arbeitnehmer unabhängig von der Betriebsgröße, eine Prozessstandschaft zur Durchsetzung des individuellen Auskunftsanspruchs, regelmäßige Berichtspflichten über das geschlechterspezifischen Entgeltgefälle für Arbeitgeber ab 100 Beschäftigten (ggf. mit Entgeltbewertung gemeinsam mit Arbeitnehmervertretern), jährliche Informationspflichten über das bestehende Auskunftsrecht, einen Schadensersatz- bzw. einen Anspruch auf Entschädigung ohne eine vorab festgelegt Obergrenze sowie Sanktionsregelungen, auch in Form von Geldbußen. Die Vorgaben der Richtlinie gehen damit teilweise deutlich über die aktuell geltenden Gesetzesvorgaben im EntgTranspG hinaus.

Aktuelle Lage

- Die Bundesregierung hat im Sommer 2023 die Wirksamkeit des EntgTranspG mit Blick auf die Entwicklung von Entgeltunterschieden zwischen Frauen und Männern evaluiert. Danach lässt die bevorstehende Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie umfassende neue gesetzliche Vorgaben in Bezug auf das EntgTranspG erwarten.
- Das federführende Bundesfamilienministerium (BMFSFJ), das einen Gesetzentwurf aktuell erarbeitet, strebt ambitioniert eine Umsetzung in dieser Legislatur an. Die EU-Richtlinie ist bis Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen.

HDE-Position

- Die Anpassung ins deutsche Recht muss mit Augenmaß erfolgen. Dazu zählt auch, die Umsetzungsfristen bis zum 7. Juni 2026 auszuschöpfen und sinnvolle Unterstützungsleistungen, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, auf den Weg zu bringen. Das EntgTranspG verbietet bereits seit 2017 ausdrücklich bei gleicher und gleichwertiger Arbeit eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen. Es enthält zudem einen individuellen Auskunftsanspruch für Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten und eine Beweislastumkehr zulasten der Arbeitgeber.
- Der in der Richtlinie angelegte individuelle Auskunftsanspruch zur durchschnittlichen Entgelthöhe vergleichbarer Arbeitnehmer ist als grob mittelstandfeindlich und hochbürokratisch abzulehnen, da er nicht an einen Schwellenwert gebunden wäre. Auch die in der EU-Richtlinie vorgesehene Berichterstattungspflicht über das geschlechterspezifische Entgeltgefälle für größere Unternehmen sowie die daraus eventuell resultierende Entgeltbewertung gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern wäre mit enormem Bürokratieaufwand verbunden. Bei den Berichtspflichten wird eine 1:1-Umsetzung der EU-RL gefordert, darüber hinausgehende nationale Berichtspflichten sind strikt zu unterlassen. Hinzu kommt, dass eine Änderung ganzer Entgeltsysteme ein hochkomplexer Prozess ist.
- Für tarifgebundene und tarifanwendende Unternehmen muss es weiterhin Erleichterungen geben, etwa in Form vereinfachter Verfahren und längerer Fristen. Zumindest aber muss der Verweis auf einen angewendeten Tarifvertrag zur Erfüllung des Auskunftsanspruchs ausreichen. Tarifverträge bieten ein transparentes, geschlechtsneutrales und an objektiven Kriterien ausgerichtetes Vergütungssystem. Für Tarifverträge gilt deshalb auch eine Richtigkeitsgewähr. Insbesondere die Einführung eines verpflichtenden Prüfverfahrens würde einen schwerwiegenden Eingriff in die Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) darstellen. Die Tarifbindung ist branchenübergreifend in Deutschland seit Jahren rückläufig und würde ohne diese Erleichterungen weiter stark unter Druck geraten. Dies steht im offenen Widerspruch zum erklärten Ziel der Bundesregierung, die Tarifbindung eigentlich wieder stärken zu wollen.
- Die EU-Richtlinie adressiert nicht die tatsächlichen Ursachen für unterschiedliche Bezahlung. Der HDE fordert eine gezielte Verbesserung von Erwerbs- und Karriereaussichten durch die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für den Einzelhandel wäre es etwa von ganz besonderer Bedeutung, wenn bundesweit flächendeckend an allen Werktagen (Mo-Sa) auch nach 17 Uhr eine Kita-Betreuung ganz selbstverständlich möglich wäre.