

Nationale Umsetzung der Entgelttransparenz-RL

Hintergrund

- Im Juni 2023 trat die EU-Entgelttransparenz-RL 2023/970 (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 geschlechterspezifische 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 festgelegte Obergrenze sowie Sanktionsregelungen, auch in Form von Geldbußen. Die Vorgaben der Richtlinie gehen damit teilweise deutlich über die aktuell geltenden Gesetzesvorgaben im EntgTranspG hinaus.
- Das BMFSFJ hatte in der abgelaufenen Legislaturperiode einen unveröffentlichten Referentenentwurf erarbeitet.

Aktuelle Lage

- Der Koalitionsvertrag sieht nun vor, gleichen Lohn für gleiche Arbeit für Frauen und Männer bis 2030 zu verwirklichen. Dazu werde die Richtlinie bürokratiearm in nationales Recht umgesetzt. Zudem werde eine Kommission eingesetzt, die bis Ende 2025 Vorschläge zur Umsetzung mache. Ein Gesetzgebungsverfahren solle anschließend unverzüglich eingeleitet werden. Die Richtlinie muss bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden.

Position

- Die Anpassung ins deutsche Recht muss mit Augenmaß erfolgen. Deshalb ist die im Koalitionsvertrag angekündigte bürokratiearme Umsetzung der Richtlinie sehr zu begrüßen. Jedoch ist die Umsetzungsfrist bis zum 7. Juni 2026 auszuschöpfen und ergänzend 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 Richtlinie vorgesehene Berichterstattungspflicht über das geschlechtsspezifische 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 Richtlinie gefordert, darüberhinausgehende nationale Berichtspflichten sind strikt zu unterlassen. Hinzu kommt, dass eine Änderung ganzer Entgeltsysteme ein hochkomplexer Prozess ist.
- Bei einer nationalen Umsetzung muss es zum Schutz der Tarifautonomie zwingend eine Ausnahme für tarifgebundene Arbeitgeber vom Anwendungsbereich sowie für tarifanwendende Arbeitgeber geben.**
- Tarifverträge bieten ein transparentes, geschlechtsneutrales und an objektiven Kriterien ausgerichtetes Vergütungssystem. Für Tarifverträge gilt daher 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 seit Jahren rückläufig und könnte dadurch unnötig stark unter Druck geraten. Dies stünde im Widerspruch zum Ziel der Bundesregierung, die Tarifbindung eigentlich wieder stärken zu wollen.
- Die Richtlinie adressiert nicht die tatsächlichen Ursachen für unterschiedliche Bezahlung. Der HDE fordert eine 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 noch eine Kita-Betreuung ganz selbstverständlich möglich wäre.