

Das neue Entgelttransparenzgesetz – Meilenstein auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit oder Papiertiger?

Categories : [Arbeitsrecht](#)

Tagged as : [AGG](#), [Entgeltbenachteiligung](#), [Entgeltgleichheit](#), [Entgelttransparenzgesetz](#), [gender pay gap](#), [Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen](#), [Gleichbehandlung](#), [Gleichbehandlungsgesetz](#), [Gleichbehandlungsrichtlinie](#), [Jahresbericht](#), [Lagebericht](#), [Prüfverfahren](#), [RL 2006/54 EG](#)

Date : 10. Mai 2017

Das Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen hat die erste parlamentarische Hürde genommen: Am 30.3.2017 hat der Deutsche Bundestag den [Gesetzesentwurf der Bundesregierung](#) (BT-Drs. 18/11133) beschlossen und ist damit der [Empfehlung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend](#) (BT-Drs. 18/11727) gefolgt. Nun muss noch der Bundesrat zustimmen.

In Deutschland liegt nach Angaben des Statistischen Bundesamts die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern bei rund 21 Prozent. Auch bei gleicher formaler Qualifikation und ansonsten gleichen Merkmalen betrage der Entgeltunterschied immer noch 7 Prozent. Diese „gender pay gap“ soll durch das neue Gesetz reduziert werden.

Eckpunkte

Das Gesetz gibt Arbeitnehmern das Recht, individuell, dezidiert und zeitlich beschränkt Auskunft zu verlangen, was vergleichbare Arbeitnehmer desselben Betriebs verdienen. Die Auskunftspflicht besteht jedoch nur in Betrieben (einschließlich öffentlicher Dienst) mit mehr als 200 Beschäftigten desselben Arbeitgebers. Leiharbeitnehmer sowie Arbeitnehmer von anderen Arbeitgebern, etwa bei einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen, können daher – sofern sich am Gesetzesentwurf nichts mehr ändert – Auskunft nur von ihrem Vertragsarbeitgeber verlangen.

Darüber hinaus müssen Arbeitgeber ein betriebliches Prüfverfahren installieren, um Entgeltgleichheit zu überprüfen und herzustellen, sowie im Rahmen des Lageberichts des Jahresabschlusses darüber berichten. Das betriebliche Prüfverfahren sowie die Berichtspflichten gelten sogar nur bei privaten Arbeitgebern mit mehr 500 Beschäftigten. Anknüpfend an Vorgaben der EU, etwa des Grundsatzes des gleichen Entgelts von Frauen und Männern in allen Bereichen (vgl. Art. 157 Abs. (1) AEUV sowie der [Gleichbehandlungsrichtlinie](#) (RL 2006/54 EG)), wurde schließlich das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts ausdrücklich normiert und das Verhältnis zum [Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz](#) (AGG) geregelt.

Der Auskunftsanspruch und sein Nutzen

Arbeitgeber, die Auskunft verlangen, müssen die Vergleichstätigkeit (gleiche oder vergleichbare Tätigkeit) möglichst konkret benennen. Aus Datenschutzgründen muss die Vergleichstätigkeit von mindestens sechs Beschäftigten des anderen Geschlechts ausgeübt werden. Hält der auskunftsverpflichtete Arbeitgeber die erfragte Vergleichstätigkeit nach den betrieblichen und gesetzlich normierten Kriterien für nicht gleich bzw. nicht gleichwertig, so hat er dies unter Benennung der maßgeblichen Kriterien nachvollziehbar zu begründen und stattdessen Auskunft hinsichtlich der seines Erachtens nach gleichen bzw. gleichwertigen Tätigkeit – sofern vorhanden – zu erteilen. Zudem wird der Arbeitgeber die Auskunft auch dann verweigern können, wenn weniger als sechs Beschäftigte die maßgebliche Vergleichstätigkeit

ausüben. Bereits insoweit dürften Diskussionen bzw. Auseinandersetzungen vorprogrammiert sein.

Im Wege des Auskunftsanspruchs können die maßgeblichen Kriterien und Verfahren zur Entgeltfestlegung sowie das Vergleichsentgelt, d.h. das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt und bis zu zwei weitere Gehaltsbestandteile wie etwa Boni oder Dienstwagen, abgefragt werden. Das Vergleichsentgelt ist dabei als Mittelwert anzugeben, d.h. „als auf Vollzeitäquivalente hochgerechneter statistischer Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts sowie der benannten Entgeltbestandteile, jeweils bezogen auf das Kalenderjahr.“ Der Median ist jedoch kein Durchschnitt aller Vergleichsentgelte. Sein Aussagegehalt ist daher problematisch, da unklar bleibt, wie weit nach oben oder unten „Gehaltsausreißer“ bestehen.

Offen bleibt, was der Auskunftsanspruch der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter überhaupt substantiell bringt. Sie können natürlich versuchen, auf Grundlage der erteilten Informationen das Gehalt nachzuverhandeln. Bedeutsam wird jedoch vor allem das Zusammenspiel mit dem AGG. Bekanntlich erlaubt das AGG keine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, die sich nicht aus anderen zulässigen Gründen rechtfertigen lassen. Das Entgelttransparenzgesetz konkretisiert in § 4 nun das Verbot der Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts. Ansprüche auf Ausgleich einer zu gering geleisteten Vergütung infolge ungerechtfertigter Geschlechterdiskriminierung sind jedoch weiterhin nach [§ 15 Abs. \(1\) und \(2\) AGG](#) zu verfolgen. Sofern der Anspruchsteller jedoch nicht plausibel machen kann, dass seine geringere Vergütung mit seinem Geschlecht als Diskriminierungsmerkmal zusammenhängen, bleibt er voll beweisbelastet für die Behauptung einer geschlechterspezifischen Benachteiligung. Daher wird sich die Frage stellen, ob die erteilte Auskunft, d.h. der Median, ein Indiz i.S.v. [§ 22 AGG](#) darstellt und daher eine Beweislastumkehr auslöst. Der Arbeitgeber müsste dann dezidiert darlegen und beweisen, dass der niedrigere Lohn nicht wegen des Geschlechts, sondern aus anderen sachlichen Gründen gerechtfertigt war. Eine insoweit denkbare Rechtfertigung regelt bereits [§ 8 AGG](#). Das Entgelttransparenzgesetz lässt diese Regelung unberührt und normiert weitere Kriterien wie etwa arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Gründe, im Rahmen der Verhältnismäßigkeit. Das [Bundesarbeitsgericht](#) (BAG) erkennt zwar Statistiken als Indiz für eine Benachteiligung durchaus an. Problematisch wird jedoch sein, dass der Median eben nur ein Wert aus der Mitte der Vergleichsgruppe ist und darüber hinaus nichts weiter aussagt, insbesondere nichts über Vergütungen „unterhalb“. Mit einer eindeutigen, transparenten Statistik ist der Median daher wohl kaum vergleichbar.

Meilenstein?

Das Entgelttransparenzgesetz soll ein wichtiger Meilenstein für mehr Lohntransparenz und Lohngerechtigkeit sein, zumal Familienministerin Schwesig durchsetzte, dass nicht nur das Grundgehalt einer vergleichbaren Kollegen-Gruppe zu berücksichtigen ist, sondern auch alle sonstigen unmittelbaren oder mittelbaren Vergütungen. Kritiker halten die Regelungen dagegen für „nutzlos und bürokratisch“. Sie meinen, dass „die Unterschiede im Berufswahlverhalten und in den Erwerbsbiografien“ die bestehenden Lohnlücken erklären, und empfehlen stattdessen, weitere bezahlbare Betreuungseinrichtungen für Kinder zu schaffen, die Berufsorientierung zu verbessern und Fehlanreize im Steuer- bzw. Sozialversicherungsrecht zu verringern, um so für mehr Lohngerechtigkeit zu sorgen. Ob das neue Gesetz wirklich ein „Meilenstein“ oder doch nur ein „zahnloser Papiertiger“ ist, wird aber letztlich nur die Praxis zeigen.

Weitere Instrumente zur Gleichbehandlung und Förderung von Familie und Beruf

Das Entgelttransparenzgesetz fügt sich in eine Reihe von Gesetzen und Maßnahmen ein, die der Gleichbehandlung und Förderung von Familie und Beruf dienen. Angefangen von dem bereits erwähnten Verbot der Geschlechterbenachteiligung in dem seit langem existierenden AGG, sind hier das ElterngeldPlus, die neue Familienpflegezeit und zuletzt die Einführung von Quoten für Frauen in den Aufsichtsräten und Führungspositionen ([wir berichteten](#)) zu nennen.

Letztlich werden die gesetzgeberischen Maßnahmen zur Förderung der Lohngerechtigkeit daran zu messen sein, ob sich die eingangs genannten Lohnlücken in absehbarer Zeit wirklich verringern oder gar schließen werden.

Ansprechpartner: [Wolfram von Blumenthal](#)/[Bernd Günter](#)/[Lars von Scheven](#)