



*Rechtsanwältin Dr. Silvia Lang – Fachanwältin für Arbeitsrecht,  
Hogan Lovells International LLP*

## **„Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz) – Bye-bye gender pay gap?“**

Vortrag am 29. Juni 2017

*Professor Dr. Junker* freute sich, dass selten ein Vortragsthema aktueller gewesen sei. Der Gesetzestext sei, wie eben nochmal geprüft auch wenige Tage vor Inkrafttreten noch nicht im Gesetzblatt. Nachdem das Gesetz dennoch sicher kommen werde, sei eine Auseinandersetzung damit sinnvoll.

Die Referentin stieg mit einigen sehr positiven Zitaten der ehemaligen Familienministerin Schwesig zu diesem Gesetz ein. Diese positive Sichtweise könne sie nicht teilen. Das Gesetz weiße nicht nur inhaltliche Schwierigkeiten auf. Dennoch werde man damit nun umgehen müssen. Nachdem bereits erste Anfragen bestünden, werde sie einen „Berateransatz“ verfolgen. Der Ausgangspunkt dieses Gesetzes sei eine geschlechterspezifische Lohnlücke, welche unbereinigt (also im Durchschnitt aller Beschäftigter) 21% und bereinigt 7% betrage. Jeder Prozentpunkt dieses „gender pay gap“ (GPA) sei zu viel. Der Anknüpfungspunkt müsse jedoch kritisch gesehen werden. Neben dem pay gap bestünden auch ein gender time, pension und care gap. Diese blieben unberücksichtigt. Vor einer Analyse des vorliegenden Gesetzes, sei hier das Gesetzgebungsverfahren interessant. Zusammenfassend: der erste Vorschlag sei „zerrissen“ worden. Aufgegeben wurde daher die Forderung in der Stellenausschreibung das Gehalt und dessen Verhandelbarkeit anzugeben. Ein großer Schwachpunkt des Gesetzes, das Fehlen einer Verbandsklagemöglichkeit bestehe aber fort. Der Gesetzgeber habe gesehen, dass das Ziel des gleichen Entgelts bereits weitgehend im AGG geregelt ist und dennoch das Entgelttransparenzgesetz als *lex specialis* daneben gestellt.

Nach diesen Ausführungen ging die Referentin detailliert auf den individuellen Auskunftsanspruch ein. Besonders hingewiesen wurde dabei einerseits auf die Regelung der Betriebsgröße, welche diesen Anspruch erst ab, in der Regel mehr als 200 Beschäftigten (§ 12 Abs. 1 EntgTranspG) eröffnet und andererseits auf die möglichen Privilegierungen tarifgebundener oder tarifyanwendender Arbeitgeber (§ 14 EntgTranspG). Außerdem sei zu beachten, dass nicht auf einen Gemeinschaftsbetrieb abgestellt werden könne. An die Darstellung des Anwendungsbereichs schloss die Analyse der Handlungsvoraussetzungen des Beschäftigten zur Durchsetzung dieses Anspruchs an: erforderlich sei die Einhaltung der Textform (§ 126 b BGB) sowie die Benennung einer Vergleichstätigkeit (§ 10 EntgTranspG), wobei die Vergleichsgruppe aus mindestens sechs Beschäftigten des anderen Geschlechts bestehen müsse. Mit seinem Anliegen müsse sich der Beschäftigte an den Betriebsrat wenden, der die Anfrage anonymisiert an den Arbeitgeber weiterleitet und dem Beschäftigten dann auch die Auskunft erteilt. Be-

stehe kein Betriebsrat, müsse man sich direkt an den Arbeitgeber wenden. Als Hinweis für die Arbeitgeber merkte die Referentin an: sie, sollte die Möglichkeit, nutzen die Zuständigkeit für die Auskunftserteilung an sich zu ziehen; um den Betriebsfrieden zu erhalten, würde sie auch dann Auskunft erteilen, wenn aus der Arbeitgebersicht keine Vergleichbarkeit bestehe. Inhaltlich müsse die Auskunft die Kriterien und das Verfahren der Entgeltfindung, sowie die Angabe zum Vergleichsentgelt (§ 11 EntgTranspG) offenlegen. Dabei sei das Entgelt sehr weit gefasst. Es falle wohl alles darunter, was zu besteuern sei. Der Bezugspunkt dieses durchschnittlichen Vergleichsentgeltes sei das letzte Kalenderjahr. Für die Angabe des Vergleichsentgeltes sei der Median der Vergleichsgruppe zu berechnen. Nachteilig sei hier, dass dadurch Ausreißer nicht so stark ins Gewicht fallen würden. Die Aussagekraft dieser Angabe für eine Diskriminierung sei daher fraglich. Hinsichtlich der Bestimmung, was „gleiche Arbeit“ sei, sei das Gesetz wenig aufschlussreich. Die Gesetzesbegründung ginge aber davon aus, dass damit eine gegenseitige Ersetzbarkeit möglich sei. Dies und die Rechtsprechung des EuGHs, lassen eine enge Begriffsauslegung erwarten. Der Fokus der Diskussion liege derzeit noch nicht auf den Problematiken der benachteiligungsfreien Ausgestaltung von Entgeltsystemen. Dieses Gesetz könne eventuell Anlass einer Überprüfung durch Betriebsrat oder Gleichstellungsbeauftragte sein. Die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung sehe sie jedoch nicht, da dies in den Aufgabenbereich der Tarifparteien falle.

Abschließend gab die Referentin einen Überblick über das betriebliche Prüfverfahren, welches für Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten greife. Dieses sei freiwillig. Werde es jedoch begonnen, seien die regelmäßigen Kontrollzyklen verpflichtend. Es sei empfehlenswert, dass der Arbeitgeber über die Entgeltstrukturen informiert ist, eine offizielle Durchführung eines solchen Prüfverfahrens würde sie jedoch, wenn möglich vermeiden um die Information von Betriebsrat und Beschäftigten über diese Strukturen zu verhindern. Der Bericht zur Gleichstellung (§ 21, 22 EntgTranspG) sei 2018 erstmals für 2016 zu erstellen. Nach der sechsmonatigen Karenzfrist bestehe weiter ein dreimonatiger Auskunftszeitraum. Dennoch sollten sich Arbeitgeber, um keine Überraschungen zu erfahren, bereits jetzt vorbereiten: etwa ihre Entgeltsysteme und Stellenbeschreibungen überprüfen oder die Auskunftserteilung vom Betriebsrat an sich ziehen. Sie schloss mit der Feststellung: by-by GPG? –nein! Dafür hoher bürokratischer Aufwand bei Arbeitgebern und Diskussionen in Teams. Andere Mittel, wie Förderung der Kinderbetreuung, wären zur Beseitigung sicher nötiger.

Die Diskussion war äußerst lebhaft. Sie beleuchtete unter anderem den Median als Mittel der Vergleichsvergütungsberechnung, sowie die Frage, wie der Beschäftigte die Richtigkeit der Auskunft überprüfen könne. Kontrovers waren die Meinungen hinsichtlich der Problematik der Übertragung der Auskunftszuständigkeit an den Arbeitgeber und bei der Frage, woraus ein Zahlungsanspruch folge und wie er durchgesetzt werden könne.

Felisa Frey  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin