

ZAAR-Vortragsreihe  
9.3.2023

**Das Vorhaben der EU-Entgelttransparenzrichtlinie – Auswirkungen auf  
das deutsche Arbeitsrecht**

Prof. Dr. Dirk Selzer

**„Weibliche Arbeitskräfte erhalten für die Spulenindustrie 75 %, für die übrige unter diese Tarifvereinbarung fallende Holzverarbeitende Industrie 80 % der betreffenden Männerlöhne.“**

Zitat aus einem 1955 geltenden Tarifvertrag, den das BAG am 15.1.1955 – 1 AZR 305/54 – für verfassungswidrig erklärte.

**Vorschlag für eine**

**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  
Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen**

**vom 4.3.2021**

## **Gliederung:**

### **A) Grundlagen**

- 1) Rechtliche Grundlagen des RL-E
- 2) Gliederung des RL-E

### **B) Ausgewählte Aspekte des RL-E**

- 1) Block 1: Lohntransparenz vor der Beschäftigung
- 2) Block 2: Lohntransparenz im Beschäftigungsverhältnis
- 3) Block 3: Gleiche Arbeit und gleichwertige Arbeit
- 4) Block 4: Rechtsmittel und Rechtsdurchsetzung

## ***Artikel 1***

Diese Richtlinie enthält Mindestanforderungen zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit nach **Artikel 157 AEUV** und des Diskriminierungsverbots nach **Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG**, insbesondere durch Lohntransparenz und verstärkte Durchsetzungsmechanismen.

# Rechtsgrundlagen des Verbots der Diskriminierung wegen des Geschlechts in Beschäftigung und Beruf

## **Entgeltgleichheit**

- Art. 157 AEUV
- Art. 4 der Richtlinie 2006/54/EG  
(zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen)

## **Gleichbehandlung bei Zugang, Aufstieg und Arbeitsbedingungen**

Art. 14 ff. der Richtlinie 2006/54/EG

## **Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit**

Art. 5 ff. der Richtlinie 2006/54/EG

## **Gleichbehandlung in Systemen der sozialen Sicherheit**

Richtlinie 79/7/EWG

## Art. 157 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union)

(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

(2) Unter „Entgelt“ im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,

a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,

b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.

(3) Das Europäische Parlament und der Rat beschließen gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.

(4) Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

**Entgeltgleichheit**

**Gender Pay Gap**

**Entgelttransparenz?**

**Entgelttransparenzgesetz vom  
30.06.2017**

**§ 1: „Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot des  
gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei  
gleicher oder gleichwertiger Arbeit  
durchzusetzen“**

**Gilt auch für  
Beschäftigungsverhältnisse im  
öffentlichen Dienst**

**Beruhet nicht auf einer Richtlinie!**

**Vorschlag für eine**  
**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 Lohntransparenz und**  
**Durchsetzungsmechanismen**  
**vom 4.3.2021**

**Provisional agreement resulting from interinstitutional negotiations**

**Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms**

**21.12.2022**

## ***Gliederung des RL-E***

**Kapitel I:** *Allgemeine Bestimmungen (Art. 1 bis 4)*

**Kapitel II:** *Lohntransparenz (Art. 5 bis 11)*

**Kapitel III:** *Rechtsmittel und Rechtsdurchsetzung (Art. 12 bis 23)*

**Kapitel IV:** *Horizontale Bestimmungen (Art. 24 bis 34)*

## Block 1: Lohntransparenz vor der Beschäftigung (Artikel 5 RL-E)

(1) „Stellenbewerber haben das Recht, vom künftigen Arbeitgeber Informationen über das auf objektiven geschlechtsneutralen Kriterien beruhende Einstiegseinkommen für die betreffende Stelle oder dessen Spanne zu erhalten“...**[plus einschlägige tarifvertragliche Bestimmungen]**.

### **Art und Weise:**

- veröffentlichte Stellenausschreibung oder anderweitig vor dem Vorstellungsgespräch  
**oder in anderer Weise**

### **Ziel:**

- **Sicherstellung von transparenten und ausgewogenen Gehaltsverhandlungen**

## Block 1: Lohntransparenz vor der Beschäftigung (Artikel 5 RL-E)

(2) Der Arbeitgeber darf Bewerber nicht nach ihrer **aktuellen** und früheren Lohnentwicklung in Beschäftigungsverhältnissen fragen.

**(2a) Pflicht zu genderneutralen Stellenausschreibungen und -bezeichnungen sowie Pflicht, das Bewerbungsverfahren in einer „nicht-diskriminierenden Art und Weise“ durchzuführen.**

## Block 1: Lohntransparenz vor der Beschäftigung (Artikel 5 RL-E)

### Diskussion:

- Keine Einschränkung der Verhandlungsmacht (EwG Nr. 20)
- Genügt jetzt auch nach dem Vorstellungsgespräch, sofern vor Vertragsschluss? (EwG Nr. 20)
- Recht zur Lüge?
- Offenlegung durch den AN?
- Anderweitige Informationsquellen des AG? (EwG Nr. 21)

## Block 2: Transparenz bei der Festlegung des Entgelts und der Laufbahnentwicklung (Artikel 6 RL-E)

„Der Arbeitgeber stellt seinen Arbeitnehmern eine Beschreibung der Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts, **der Entgeltstufen** und **der Entgeltentwicklung** in leicht zugänglicher Weise zur Verfügung. Diese Kriterien müssen **objektiv und** geschlechtsneutral sein.

**Ausnahme möglich bzgl. der Entgeltentwicklung für AG mit weniger als 50 AN.**

Kriterien der Entgeltentwicklung z.B.: individuelle Leistungen, Entwicklung von Fähigkeiten, Dienstalter (EwG Nr. 23)

## Block 2: Auskunftsrecht (Artikel 7 RL-E)

(1) Arbeitnehmer haben das Recht, ... Auskünfte über ihr individuelles Einkommen und über die Durchschnittseinkommen zu verlangen **und schriftlich zu erhalten**, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche Arbeit wie sie oder gleichwertige Arbeit verrichten.

**In einem neuen anschließenden Absatz deutlich ergänzt:**

- **Geltendmachung durch „ihre Vertreter“ oder Gleichbehandlungsstellen i.S. von Art. 20 RL 2006/54/EG**
- **Anspruch des AN oder AN-Vertretungen auf Erläuterungen und hinreichende Informationen bei „ungenauen“ und „unvollständigen“ Auskünften**

## Block 2: Auskunftsrecht (Artikel 7 RL-E)

(2) Jährliche Information über Auskunftsrecht

(3) AG stellt die Auskünfte innerhalb einer angemessenen Frist zur Verfügung; **nicht später als zwei Monate nach Auskunftsverlangen.**

(5) AN dürfen nicht gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen... **ergänzt: Pflicht der Mitgliedstaaten, vertragliche Vereinbarungen zu verbieten, die AN daran hindern sollen, Informationen über ihr Gehalt preiszugeben.**

(6) Verwendung der erhaltenen Informationen

AG darf verlangen, dass AN – **abgesehen von den Informationen über ihr eigenes Entgelt** – diese nicht anderweitig verwenden, als zur „Verteidigung **des** Rechts auf gleiche Bezahlung“.

## Verfahren zur Überprüfung von Entgeltgleichheit nach dem EntgTG

**Zentral: Individueller  
Auskunftsanspruch (§ 10)**

**Zusätzlich: Betriebliche  
Prüfverfahren und Berichtspflichten  
für private AG (§§ 17 ff.) bei mehr als  
500 Beschäftigten**

### **§ 10 Abs. 1**

„Zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne dieses Gesetzes haben Beschäftigte einen Auskunftsanspruch nach Maßgabe der §§ 11 bis 16. Dazu haben die Beschäftigten in zumutbarer Weise eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) zu benennen. Sie können Auskunft zu dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt nach § 5 Absatz 1 und zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen verlangen.“

## Zentrales Instrument EntgTG: Auskunftsanspruch

**Vergleichstätigkeit  
durch AN zu  
benennen**

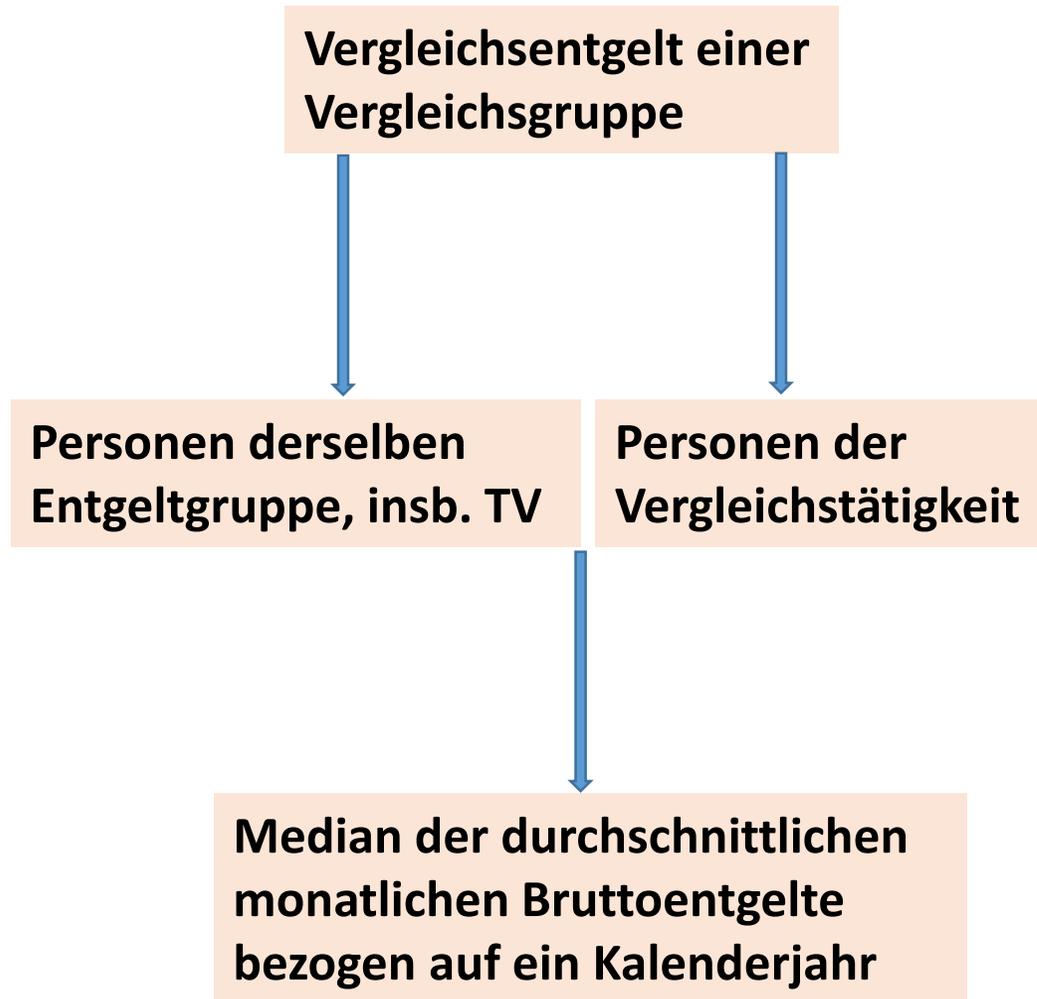
**Bruttoentgelt  
einschließlich bis zu zwei  
Entgeltbestandteilen**

**Grundsätzlich Frist  
von zwei Jahren nach  
letztem  
Auskunftsverlangen**

**Reichweite begrenzt nach § 12, insb.**

- nur für Betriebe! mit mehr als 200 Beschäftigten
- strenge Betriebsbezogenheit
- kein Vergleich der Beschäftigtengruppen untereinander
- mindestens 6 Personen der Vergleichstätigkeit zugehörig
- Datenschutz

## Welche Auskunft ist zu erteilen nach dem EntgTG?



**Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung**  
(z.B. Zeitlohn, tariflich oder nicht, Eingruppierungen, Bonifikationen, Umsatz-/Gewinnbeteiligungen etc.)

### Diskussion:

- Wann und wie oft? Und wann wieder?
- Wer legt fest, welche AN-Gruppen zu bilden sind? Art. 3 Nr. 1 (g) RL-E: AG plus AN-Vertretungen nach nationalem Recht
- Keine Mindestgröße der AN-Gruppen
- Aussagekraft des Durchschnittseinkommens?
- Welcher Zeitraum?
- Auskunft über Entgeltbestandteile?
- Datenschutz? Art. 10 Nr. 3 RL-E

## Block 2: Folgen der Auskunft

**Individuelle Mehrvergütung folgt daraus nicht unmittelbar**

**Entgeltdiskriminierung ist dadurch nicht bewiesen**

**Anspruch auf Entschädigung (Art. 14 RL-E)**

**Beweislastumkehr nach § 22 AGG?**

**Artikel 8: Berichterstattung über das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern**

**RL 2001:** galt nur bei AG mit mindestens 250 AN!

**Jetzt: Berichtspflichten sind verbindlich für AG mit mindestens 100 AN. Zeitpunkt und Häufigkeit der Berichterstattung aber dann bis 250 AN unterschiedlich geregelt.**

## Block 2: Lohntransparenz im Beschäftigungsverhältnis

**Artikel 9: Gemeinsame Entgeltbewertung** von AG, die unter Artikel 8 fallen, und AN-Vertretungen

**Artikel 9a: Informationen nach Art. 5, 6, 7 sind barrierefrei zur Verfügung zu stellen**

**Artikel 9b: Unterstützung für AG mit weniger als 250 AN**

## Block 3: Gleiche Arbeit und gleichwertige Arbeit (Art. 4 RL-E)

- Auftrag an die Mitgliedstaaten festzulegen, was gleiche und gleichwertige Arbeit ist
- **Bewertung anhand objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien wie: Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsanforderungen, Qualifikationen, Belastung und Verantwortung, ausgeführte Arbeit und Art der dabei wahrgenommenen Aufgaben**

## Vergleichstätigkeit nach § 4 Abs. 1 und 2 EntgTG

(1) Weibliche und männliche Beschäftigte üben eine gleiche Arbeit aus, wenn sie an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz eine **identische** oder **gleichartige** Tätigkeit ausführen.

(2) Weibliche und männliche Beschäftigte üben eine gleichwertige Arbeit im Sinne dieses Gesetzes aus, wenn sie unter Zugrundelegung einer **Gesamtheit von Faktoren** als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Zu den zu berücksichtigenden Faktoren gehören unter anderem die **Art der Arbeit**, die **Ausbildungsanforderungen** und die **Arbeitsbedingungen**. Es ist von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen, die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind.

## Gleiche oder gleichwertige Arbeit

### **Gleich**

Faustregel: AN sind austauschbar,  
können sich gegenseitig ersetzen

### **Gleichwertig**

Einzelfallabhängige Bewertung

#### Kriterien:

Art der Arbeit, Ausbildungs- und  
Berufsanforderungen, Qualifikation,  
Arbeitsbedingungen, Belastung und  
Verantwortung u.a.

### **Artikel 13: Verfahren im Namen oder zur Unterstützung von Arbeitnehmern**

durch: Verbände, Organisationen, Gleichbehandlungsstellen, Arbeitnehmervertreter oder andere juristische Personen

bei: Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts

Prozessstandschaft (+)

Verbandsklage: **ursprünglicher Abs. 2 gestrichen!**

### Artikel 16: Verlagerung der Beweislast

- Beweiserleichterung bei Glaubhaftmachung einer Indiztatsache
- Beweislastumkehr bei Verstößen gegen das Verfahren der Lohntransparenz nach Art. 5 bis 9 RL-E, es sei denn: **AG beweist, die Verletzung war „offensichtlich unbeabsichtigt“ und war „von geringer Bedeutung“.**

- **Artikel 16a: Beweis gleicher oder gleichwertiger Arbeit (neu eingefügt!)**
  - **Bewertung nicht auf den AG beschränkt, sondern auf die „einheitliche Regelungsquelle“ zu erstrecken.**
  - **Bewertung nicht beschränkt auf AN, die zur selben Zeit beim AG arbeiten**
  - **Existiert keine Vergleichsperson, andere Beweise möglich (Statistiken, hypothetische Vergleichsperson)**

# Fazit