

*Professor Dr. Dirk Selzer,
Hochschule der Bundesagentur für Arbeit*

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

Vortrag am 9. März 2023

Wenige Tage nach dem „Equal Pay Day“ und dem Weltfrauentag referierte Professor Dr. Dirk Selzer von der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit zu dem Vorhaben der EU-Entgelttransparenzrichtlinie und dessen Auswirkungen auf das deutsche Arbeitsrecht. Nachdem die EU-Kommission am 4. März 2021 einen Entwurf der EU-Entgelttransparenzrichtlinie vorgelegt hat, liegt seit dem 15. Dezember 2022 ein leicht veränderter Entwurf der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in englischer Sprache vor, dessen Inhalt Professor Selzer vorstellte und einordnete.

Rechtsgrundlagen des Entwurfs sind Art. 157 AEUV und Art. 4 der Richtlinie 2006/54/EG. Ziel des Richtlinienentwurfs ist die Beseitigung eines geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Dabei geht die Richtlinie davon aus, dass die Lohnlücke zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch eine erhöhte Entgelttransparenz beseitigt werden kann. Der Grundsatz der Entgelttransparenz ist dem deutschen Recht nicht neu: das Entgelttransparenzgesetz vom 30. Juni 2017 – welches nicht auf einer europäischen Richtlinie beruht – soll die Entgeltgleichheit bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch eine erhöhte Transparenz fördern.

Die Mechanismen zur Schaffung einer Entgelttransparenz sind insbesondere in den Art. 5 ff. RL-E geregelt. So sieht Art. 5 RL-E einen Informationsanspruch von Bewerbern bezüglich des auf objektiven geschlechtsneutralen Kriterien beruhenden Einstiegseinkommens oder dessen Spanne vor. Art. 5 Abs. 2 RL-E verbietet dem Arbeitgeber die Frage nach der aktuellen oder früheren Lohnentwicklung.

Art. 6 RL-E soll hingegen die Lohntransparenz im bestehenden Arbeitsverhältnis fördern. Der Arbeitgeber stellt seinen Arbeitnehmern eine Beschreibung der Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts, der Entgeltstufen und der Entgeltentwicklung zur Verfügung. Art. 7 RL-E gewährt Arbeitnehmern einen Anspruch auf Auskunft über ihr individuelles Einkommen und über die Durchschnittseinkommen. Zudem sollen die Mitgliedsstaaten nach Art. 7 Abs. 5 RL-E Vereinbarungen verbieten, welche die Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit über ihr Gehalt verpflichten.

Damit unterscheiden sich die Mechanismen des Richtlinienentwurfs zur Schaffung von Lohntransparenz im bestehenden Arbeitsverhältnis erheblich vom individuellen Auskunftsanspruch des § 10 EntgTranspG. Der Arbeitgeber ist nach dem Richtlinienentwurf zum Beispiel zur Auskunft des Durchschnittseinkommens vergleichbarer Arbeitnehmer verpflichtet, nicht hingegen zur Auskunft des Medians. Der Auskunftsanspruch nach dem Richtlinienentwurf besteht im Gegensatz zum Anspruch des § 10 EntgTranspG unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb und auch dann, wenn

lediglich ein vergleichbarer Arbeitnehmer vorhanden ist. Gerade letzteres erscheint im Hinblick auf den Datenschutz problematisch.

Einen erheblichen Mehraufwand für Unternehmen dürfte Art. 8 RL-E mit sich bringen, der Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten zur Berichterstattung verpflichtet. Sollte hieraus ein geschlechtsspezifischer Lohnunterschied von mindestens fünf Prozent erkennbar werden, der nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Faktoren gerechtfertigt ist, muss der Arbeitgeber nach Art. 9 RL-E eine „Gemeinsame Entgeltbewertung“ mit Arbeitnehmervertretern durchführen.

Sofern der Arbeitgeber seinen Pflichten nach Art. 5 ff. RL-E nicht nachkommt, führt dies zwar nicht zu einer individuellen Mehrvergütung des Arbeitnehmers. Ein Verstoß kann jedoch für die Beweislastregelung des § 22 AGG relevant werden. Zudem sieht Art. 14 RL-E einen Entschädigungsanspruch bei einer Verletzung von Rechten oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts vor, bei dessen Bemessung die Abschreckungswirkung des Entschädigungsanspruches zu berücksichtigen ist. Der Entschädigungsanspruch ist der Höhe nach nicht beschränkt. Im Übrigen sollen die Mitgliedsstaaten weitere Sanktionsmechanismen (z.B. Verhängung von Geldbußen) bei entsprechenden Verstößen regeln.

Zuletzt sieht der Richtlinienentwurf Änderungen hinsichtlich der Rechtsdurchsetzung vor. Die Mitgliedsstaaten sollen nach Art. 13 RL-E sicherstellen, dass Verbände, Organisationen, Gleichbehandlungsstellen, Arbeitnehmervertreter oder juristischen Personen, die ein berechtigtes Interesse an der Gleichstellung von Männern und Frauen haben, Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchsetzen können. Daneben regelt Art. 16 RL-E eine Verlagerung der Beweislast bei der Glaubhaftmachung von Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.

Zusammenfassend ergeben sich aus dem Richtlinienentwurf zahlreiche Änderungen im Vergleich zum bisherigen EntgTranspG. Inwieweit die Richtlinie ihr Ziel – namentlich die Durchsetzung des Grundsatzes auf gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit – erreicht, hängt unter anderem von der Umsetzung der Richtlinie im nationalen Recht ab und wird nach der Umsetzung der Richtlinie im Rahmen der Evaluierung festzustellen sein.

Felix Norbury
Wissenschaftlicher Mitarbeiter