



Entgelttransparenzgesetz Zweiter Evaluationsbericht und EU-Entgelttransparenzrichtlinie

(Text: ver.di-Bundesverwaltung, [Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik](#), Alexa Wolfstädter, 09/2023)

Zweiter Evaluationsbericht

Das Bundeskabinett hat den „Zweiten Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten“ beschlossen.

Das Ziel des Entgelttransparenzgesetzes ist die Durchsetzung des [gleichen Entgelts](#) für gleiche und gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern. Wie es wirkt und umgesetzt wird, untersucht der zweite Evaluationsbericht. Er enthält ein wissenschaftliches Evaluationsgutachten sowie Stellungnahmen der Bundesregierung und der Sozialpartner. So umfangreich die Untersuchungen sind, das Ergebnis lässt sich trotz Defiziten in der Datenlage knapp zusammenfassen: Das Entgelttransparenzgesetz und seine Instrumente haben keine messbare Wirkung auf die Entgeltungleichheit. Die Auswertung der Daten bestätigt, was nach den Befragungsergebnissen zu erwarten war: Das Gesetz verfehlt sein in § 1 formuliertes Ziel, so die [Stellungnahme des DGB](#) zum Bericht.

Im Vergleich zum ersten Evaluationsbericht zeigen sich nur punktuelle Verbesserungen hinsichtlich der Wirksamkeit und Anwendung des Entgelttransparenzgesetzes. Das Gesetz und seine Instrumente sind bei den Beschäftigten nach wie vor nicht ausreichend bekannt. Den individuellen Anspruch auf Auskunft nutzen Beschäftigte noch immer eher zurückhaltend (nur vier Prozent der befragten Beschäftigten). Nur wenige Unternehmen überprüfen ihre Entgeltstrukturen freiwillig (knapp 30 Prozent der befragten Unternehmen). Weniger Unternehmen als erwartet veröffentlichen Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit. Klare Entgeltstrukturen und Transparenz bei den Gehältern sind noch längst nicht selbstverständlich.

Die Betriebs- und Personalräte formulieren in der Befragung sehr klare Anforderungen an die Weiterentwicklung des Gesetzes: mehr Informationen, regelmäßige und logistisch vereinfachte Einsicht in die Gehaltslisten bzw. Entgeltstrukturen, mehr Kompetenzen und Befugnisse sowie Initiativ- und Mitbestimmungsrechte für Interessenvertretungen.



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Das Gutachten selbst gibt Empfehlungen, um die Wirksamkeit des Gesetzes zu erhöhen, die auch wir nur unterstreichen können:

- Das Gesetz muss insgesamt bekannter gemacht werden.
- Die gesetzlichen Regelungen müssen klarer und einheitlicher werden.
- Die Verbindlichkeit der gesetzlichen Regelungen und der Instrumente muss gesteigert werden.

Die vom BMFSFJ geplante Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes soll auch die im Juni 2023 in Kraft getretene **EU-Entgelttransparenzrichtlinie** berücksichtigen. Die Richtlinie ist bis Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen.

EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Die EU-Richtlinie formuliert klare Vorgaben, die viele unserer Forderungen aufgreifen und bei adäquater Umsetzung in deutsches Recht einen erheblichen Fortschritt bedeuten würden und in Folge eine große Hilfe zur Erreichung der Entgeltgleichheit sein können.

In folgenden Punkten verspricht die Richtlinie Fortschritte:

1. Individueller Auskunftsanspruch

- Deutsches Recht: Zugangsschwelle von 200 Beschäftigten und Auskunftsfrist
Die EU-Richtlinie schreibt einen Zugang für alle Beschäftigten und eine Frist für den Arbeitgeber zur Erteilung der Auskunft vor.
- Deutsches Recht: Vergleichsgruppe von sechs Beschäftigten des anderen Geschlechts
Die Größe der Vergleichsgruppe im Entgelttransparenzgesetz ist willkürlich gewählt und gemäß der rechtswissenschaftlichen Analyse ist eine Beschränkung auf Betriebe, in denen mindestens sechs Personen des anderen Geschlechts mit gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit beschäftigt sind, nicht zulässig. Diese Regelung ist auch mit dem Zugang aller Beschäftigten zu Auskunft nicht in Einklang zu bringen.
- Deutsches Recht: Medianangabe bei Bestimmung der Vergleichsgruppe
Die Angabe ist lediglich ein Indiz und führt mittlerweile zur Beweislastumkehr. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie verpflichtet zur Angabe über die durchschnittliche Entgelthöhe einer Vergleichsgruppe, die gleiche bzw. gleichwertige Arbeit verrichtet.
- Deutsches Recht: Privilegierung tarifgebundener bzw. tarifynwendender Unternehmen
Die Privilegierung ist mit der Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht nicht mehr möglich.





2. Betriebliche Prüfverfahren

Aufgrund der Freiwilligkeit bei der Durchführung eines Prüfverfahrens in Betrieben ab 500 Beschäftigten wird das Ziel des Entgelttransparenzgesetzes nicht vorangetrieben. Hier gibt die EU-Entgelttransparenzrichtlinie vor, dass Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten ihre Entgeltdifferenz ermitteln und ab einer Abweichung von fünf Prozent, die nicht objektiv erklärt werden kann, die Entgeltpraxis mittels eines zertifizierten Prüfverfahrens überprüft werden muss.

3. Berichtspflichten für lageberichtspflichtige Unternehmen ab 500 Beschäftigten

Neben der geringen Neigung der Unternehmen zur Erfüllung dieser nicht sanktionsbewährten Pflicht und ihrer offensichtlich unzureichenden Prüfung, stand von Beginn an deren Ausgestaltung im Entgelttransparenzgesetz in der Kritik. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie sieht vor, dass Arbeitgeber ab 100 Beschäftigten in zeitlich gestaffeltem Umfang das betriebliche Lohngefälle offenlegen und begründen müssen.

4. Rolle der Betriebsräte

Die rechtswissenschaftliche Analyse beklagt, dass die Rolle des Betriebsrats im Entgelttransparenzgesetz schwer durchschaubar ist. Da Arbeitgeber das Verfahren an sich ziehen können, sind weder Kontrolle der Entgeltsysteme noch Anonymität der Fragenden garantiert. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie schreibt eine Beteiligung der Interessenvertretungen bei Durchsetzung von Entgeltgleichheit vor. Das muss u. a. einhergehen mit einer rechtlichen Klarstellung auf (digitale) Überlassung der Bruttolohn- und -gehaltslisten an Betriebs- und Personalräte.

5. Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten

Sowohl das Entgeltgleichheitsgebot als auch das Entgelttransparenzgesetz sind in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten bekannter geworden und Maßnahmen zur Entgeltgleichheit und Gleichstellung werden durchgeführt. Nach Vorgaben der EU-Entgelttransparenzrichtlinie sollen zukünftig Betriebe ab 100 Beschäftigten unter eine gesetzliche Regelung fallen.





Einige unserer Forderungen bleiben offen

Jenseits der Notwendigkeit, die EU-Entgelttransparenzrichtlinie lückenlos in nationales Recht umzusetzen, fordern wir weiterhin die Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes zu einem wirksamen Entgeltgleichheitsgesetz durch:

- einen Verzicht auf Schwellenwerte,
- die Möglichkeit des Vergleichs von Entgelten über Entgeltgruppen hinweg,
- die Sanktionierung von Verstößen gegen das Entgeltgleichheitsgebot und bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorgaben,
- die durchgängige Verpflichtung von Betrieben zur Durchführung von Prüfverfahren,
- die Verankerung zusätzlicher Initiativ- und Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte bei Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit im § 87 BetrVG sowie
- die Einführung eines arbeitsrechtlichen Verbandsklagerechtes.

ver.di wird die Umsetzung der EU-Richtlinie in deutsches Recht bzw. die Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes kritisch begleiten, dabei auf eine zügige Umsetzung der Richtlinie drängen und auch die noch offenen Forderungen weiterhin einbringen.



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**