



Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie – ein Paradoxon?

Erste Würdigung des Abschlussberichts der Kommission „Bürokratiearme Umsetzung“

Die von Ministerin Karin Prien eingesetzte Kommission zur bürokratiearmen Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie hat ihren Abschlussbericht vorgelegt.

Er ist eine Fundgrube für den Gesetzgeber mit vielfältigen Anregungen zur bürokratiearmen Umsetzung. Ob alle Vorschläge richtlinienkonform sind, steht auf einem anderen Blatt.



RA Dr. Hans-Peter Löw

leitet als Senior Counsel gemeinsam mit Nils Grunicke den Fachbereich Financial Services innerhalb der Praxisgruppe Arbeitsrecht bei DLA Piper in Frankfurt/M.

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie muss bis Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden. Die Bundesregierung hat dazu in ihrem Koalitionsvertrag Folgendes festgelegt:

„Wir wollen gleichen Lohn für gleiche Arbeit für Frauen und Männer bis 2030 verwirklichen. Dazu werden wir die EU-Transparenzrichtlinie bürokratiearm in nationales Recht umsetzen. Wir werden eine Kommission einsetzen, die bis Ende 2025 dazu Vorschläge macht.“

Auftrag an die Kommission

Im Juli dieses Jahres hat Frau Ministerin *Karin Prien* die Mitglieder der Kommission vorgestellt. Ihr Auftrag an die Kommission war klar. Sie solle Vorschläge zur bürokratiearmen und wirksamen Umsetzung der Richtlinie entwickeln und gleichzeitig Vorschläge zur Unterstützung von kleinen und mittelständischen Unternehmen entwerfen.

Die Kommission unter dem gemeinsamen Vorsitz von *Prof. Katharina Wrohlich* und *Prof. Christian Rolfs* hat in der Zwischenzeit ihren Abschlussbericht vorgelegt, der kürzlich offiziell der Ministerin überreicht wurde.

Arbeitsweise der Kommission

Die Kommission hat auf Grundlage ausgewählter Leitfragen mögliche Ansätze für eine bürokratiearme Umsetzung diskutiert und mit externen Sachverständigen erörtert. Im Verlauf dieser Beratungen wurde das Spannungsfeld deutlich, das zwischen einer möglichst unbürokratischen Ausgestaltung für die betriebliche Praxis einerseits und der EU-rechtskonformen Umsetzung des Gesetzes andererseits besteht.

Der Bericht enthält eine Vielzahl von Empfehlungen an den Gesetzgeber, die überwiegend mehrheitlich oder mit großer Mehrheit in der Kommission beschlossen wurden, die Minderheitspositionen werden ebenfalls verdeutlicht. Zusätzlich enthält der Bericht am Ende eine Reihe von Sondervoten einzelner Kommissionsmitglieder.

Berichtspflicht nach Art. 9 ETRL

Die Kommission empfiehlt mehrheitlich eine Wiedergabe des Ist-, nicht des Zielentgelts. Die Begriffe „Median“ und „Durchschnitt“ sollen im Gesetz definiert werden. Einig war sich die Kommission darüber, dass ein Konzern die Berichte der Unternehmen bündeln und anstelle der einzelnen Unternehmen berichten kann. Uneinigkeit bestand darin, ob die einzelnen Indikatoren über die Unternehmen hinweg zusammengefasst werden können.

Bemerkenswert ist die Anregung aus der Kommission, eine Beweislastregelung im Individualprozess vorzusehen, wonach ein Entgeltgefälle von weniger als 5% geeignet ist, den Anschein einer geschlechterspezifischen Entgeltdiskriminierung zu widerlegen. Das steht im deutlichen Widerspruch zum „Paarvergleich“, wie er vom BAG jüngst postuliert wurde.

Kontrovers wurde die Privilegierung von Tarifverträgen diskutiert. Jedenfalls soweit ein Tarifvertrag den Vorgaben von Art. 4 Abs. 4 ETRL entspricht, soll ein betriebliches Mitbestimmungsrecht ausgeschlossen sein. Keine Einigkeit bestand auch bei der Frage, ob mögliche Privilegierungen von Tarifverträgen auch für nur tarifynwendende Arbeitgeber gelten sollen. Soweit ein Betriebsrat nicht besteht, soll nach überwiegender Kommissionsmeinung keine Ersatzzuständigkeit geschaffen werden, weder für die Gewerkschaft noch für staatliche Stellen.

Abhilfeverfahren und Gemeinsame Entgeltbewertung

Kontrovers diskutiert wurde die Zuständigkeit von Betriebsrat oder Gewerkschaft als zuständigem Gremium für das Abhilfeverfahren und die gemeinsame Entgeltbewertung. Einigkeit bestand darin, den Gesetzgeber zu einer eindeutigen Regelung aufzufordern. Grds. sei der Betriebsrat bei der Festlegung der Entgeltkriterien und der Vergleichsgruppen zu beteiligen. Bei der Erstellung des Entgelttransparenzberichts solle im Einklang mit der ETRL lediglich ein Recht auf Anhörung zur Richtigkeit der Angaben bestehen. Die Feststellung, ob die Voraussetzungen für ein Abhilfeverfahren vorliegen, soll nach weit überwiegender Auffassung in der Kommission einzig dem Arbeitgeber obliegen. Wenn also der Arbeitgeber die Auffassung vertritt, das festgestellte Entgeltgefälle von mehr als 5% sei durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt, dann soll eine gemeinsame Entgeltbewertung nicht stattfinden.

Für betriebsratslose Betriebe plädiert die Mehrheit der Kommission für einen Ausfall der Beteiligungsrechte. Hierzu finden sich aber in den Minderheitsvoten dezidiert andere Auffassungen.

Die Kommission bittet den Gesetzgeber, in Anlehnung an § 10 Satz 3 AGG einen umfassenden, aber nicht abschließenden Katalog von Rechtfertigungsgründen für Ungleichbehandlungen unter Zugrundelegung der bisherigen Rechtsprechung des EuGH in das neue EntgTranspG aufzunehmen.



Wir gestalten
Arbeitsrecht.

Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V. (BV AU)

VR Nr.: 333686 (VR/AG Mannheim)
Steuer-Nr.: 143/236/02493 (FA München)
Vertretungsberechtigter Vorstand § 26 BGB:
Alexander R. Zumkeller (Präsident)
Dr. Nelly Gerig (Vizepräsidentin)
Christian Stadtmüller (Vizepräsident)

www.bvau.de/impressum

Drächslstraße 4
81541 München

Tel.: 089 122 54 953
info@bvau.de

Strategische Partner:

Luther.

Kliemt.
ARBEITSRECHT

CMS
law·tax·future

wtw

FOLGEN SIE UNS:



www.bvau.de



Bundesverband
der Arbeitsrechtler
in Unternehmen

„Klarheit und Rechtssicherheit bei der Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie sind zu begrüßen. Das gilt auch für den Vorsatz einer bürokratiearmen Umsetzung, die allerdings nicht dazu führen darf, dass die Vorgaben der Richtlinie nicht erfüllt werden.“



Der Auskunftsanspruch

Die Auskunft soll eine nachvollziehbare Darstellung zur Bildung der Vergleichsgruppe enthalten. Die Heranziehung von fiktiven oder hypothetischen Vergleichspersonen wird ganz überwiegend als unangemessen empfunden.

Der Auskunftsanspruch soll nur einmal jährlich gestellt werden können. Das ergebe sich mittelbar aus Art. 7 Abs. 3 ETRL, der die Arbeitgeber zu einer jährlichen Information der Arbeitnehmer über ihre Auskunftsrechte verpflichtet.

Den Begriff der „einheitlichen Quelle“, der im Vorfeld viele Diskussionen ausgelöst hat, sieht die Kommission im Zusammenhang mit dem Auskunftsanspruch als irrelevant an. Einstimmig (!) plädiert die Kommission dafür, dass der Gesetzgeber klarstellt, dass bzw. inwiefern regional unterschiedliche Tarifentgelte zulässig sind, auch wenn sie auf einer einheitlichen Quelle, etwa einem Unternehmenstarifvertrag, beruhen.

Zum weiteren Verfahren

Die Empfehlungen der Kommission werden im federführenden Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend wie auch in den Bundestagsfraktionen aufmerksam studiert werden. Soweit die Vorschläge eine konkrete Definition von Begriffen anmahnen, werden sie leicht umzusetzen sein. Zu einem guten Teil sind die Vorschläge allerdings auch von der Absicht gekennzeichnet, die Zielsetzungen der ETRL zurückzudrehen. Die weitere politische Diskussion wird gewiss auch von der jeweiligen Lagerzugehörigkeit geprägt werden.

Bei der konkreten Ausgestaltung der Regelung wird der Gesetzgeber darauf achten müssen, Bürokratiearmut nicht mit Untererfüllung der Richtlinie zu verwechseln. Andernfalls wird der EuGH den deutschen Gesetzgeber korrigieren. Und dass die Arbeitsgerichte mit Vorlagen nach Luxemburg auch im Bereich Equal Pay nicht zurückhaltend sind, hat die jüngere Vergangenheit unter Beweis gestellt.