

**Abhandlungen zum deutschen und
internationalen Arbeits- und Sozialrecht**

Band 28

**Die Entwicklung
des Entgelttransparenzauskunftsanspruchs
und dessen Auswirkungen
auf die Privatwirtschaft**

Von

Saša Gigic



Duncker & Humblot · Berlin

SAŠA GIGIC

Die Entwicklung des Entgelttransparenzauskunftsanspruchs
und dessen Auswirkungen auf die Privatwirtschaft

Abhandlungen zum deutschen und
internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Band 28

Die Entwicklung
des Entgelttransparenzauskunftsanspruchs
und dessen Auswirkungen
auf die Privatwirtschaft

Von

Saša Gigic



Duncker & Humblot · Berlin

Die Fakultät für Rechtswissenschaft und Volkswirtschaftslehre
der Universität Mannheim hat diese Arbeit im Jahre 2024
als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnetet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten
© 2025 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Satz: 3w+p GmbH, Rimpau
Druck: CPI books GmbH, Leck
Printed in Germany

ISSN 2747-9021
ISBN 978-3-428-19494-0 (Print)
ISBN 978-3-428-59494-8 (E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☺

Verlagsanschrift: Duncker & Humblot GmbH, Carl-Heinrich-Becker-Weg 9,
12165 Berlin, Germany | E-Mail: info@duncker-humblot.de
Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Herbst-/Wintersemester 2024 von der Abteilung Rechtswissenschaft der Fakultät für Rechtswissenschaft und Volkswirtschaftslehre der Universität Mannheim als Dissertation angenommen. Rechtsprechung und Literatur konnten bis Anfang Oktober 2024 berücksichtigt werden.

Mein besonderer Dank gilt zunächst meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Philipp S. Fischinger, LL.M. (Harvard), welcher mich auf meinem Promotionsweg und darüber hinaus stets hervorragend unterstützt und bestärkt hat. Seine außergewöhnliche Betreuung hat das Gelingen dieser Arbeit erst ermöglicht. Die fast zehnjährige Tätigkeit an seinem Lehrstuhl ist für mich ein besonderes Privileg und zugleich eine Freude. Danken möchte ich darüber hinaus Herrn Prof. Dr. Ulrich Tödtmann für die sehr zügige Erstellung des Zweitgutachtens.

Der innigste Dank gilt meinen Eltern Biljana und Dragan Gigic, meiner Schwester Aleksandra sowie meiner Tante Bozica. Ohne ihre uneingeschränkte und liebevolle Unterstützung auf meinem Lebens- und Bildungsweg wäre nicht nur diese Arbeit unmöglich gewesen.

Zum Gelingen einer derartigen Arbeit tragen darüber hinaus stets viele Menschen bei – sei es mit juristischen, orthographischen oder persönlichen Ratschlägen. Einem jeden von ihnen gilt mein zutiefst empfundener und persönlich ausgesprochener Dank. Außerdem danke ich meinen Freunden sowie dem gesamten Lehrstuhl-Team für die vielen schönen Stunden abseits des Schreibtischs, sei es in der Mittagspause, beim Spieletag oder beim ein oder anderen feuchtfröhlichen Umrund. Es war mir stets eine Freude! Mein Dank gilt darüber hinaus Dr. Christine Monsch, die mir die Türe zu diesem herausragenden Lehrstuhl geöffnet hat.

Mein abschließender Dank gilt meiner Freundin Jessica Hoffmann, die durch ihre vorbehaltlose Unterstützung und ihr tiefes Vertrauen in meine Fähigkeiten wesentlich zur Entstehung dieser Arbeit beigetragen hat.

Mannheim, im Dezember 2024

Saša Gigic

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Einleitung	15
A. Einführung in die Problematik	15
B. Gang der weiteren Untersuchung	18
§ 2 Auskunftsanspruch vor Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes	19
A. Gewohnheitsrechtlicher Auskunftsanspruch nach § 242 BGB	19
I. Voraussetzungen im Allgemeinen	20
1. Sonderrechtsbeziehung	20
2. Entschuldbare Unkenntnis des Auskunftsstellers	20
3. Zumutbare Auskunftsmöglichkeit des Verpflichteten	21
4. Bestehender Leistungsanspruch	21
5. Keine unzulässige Veränderung der Darlegungs- und Beweislast	21
II. Subsumtion anhand der vorliegenden Konstellation	22
III. Zwischenergebnis	24
B. Auskunftsanspruch nach AGG	24
C. Ergebnis	26
§ 3 Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz	27
A. Individueller Auskunftsanspruch	27
I. Voraussetzungen	28
1. Beschäftigte	28
2. Form des Auskunftsbegehrens	29
3. Benennung der Vergleichstätigkeit	29
a) Gleiche Arbeit	29
b) Gleichwertige Arbeit	31
c) „In zumutbarer Weise“	32
4. Ablauf der Wartefrist	32
II. Anwendungsbereich	33
1. Erforderliche Betriebsgröße	33
2. Entgeltregelungen bei demselben Arbeitgeber in demselben Betrieb	33
3. Regionale Unterschiede	34

4. Unterschiedliche Beschäftigtengruppen	35
5. Mindestens sechs Beschäftigte des anderen Geschlechts	35
III. Inhalt der Auskunft	35
1. Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung	35
2. Vergleichsentgelt	36
a) Bezugszeitraum	37
b) Berechnung des Vergleichsentgelts	37
c) Einzelne Entgeltbestandteile	38
d) Aussagekraft des Medians	39
e) Wirkung der erteilten Auskunft auf die Darlegungs- und Beweislast	41
f) Unterschiede beim Auskunftsinhalt	42
aa) Begriffsklarstellung: Tarifgebundene/-anwendende Arbeitgeber	42
(1) Tarifgebundene Arbeitgeber	42
(2) Tarifanwendende Arbeitgeber	43
bb) Privilegierungen tarifgebundener/-anwendender Arbeitgeber	44
cc) Nicht tarifgebundene Arbeitgeber	45
3. Auskunft über die Verteilung nach dem Geschlecht	45
4. Auskunft über die vergleichbare Tätigkeit und das für sie geschuldete Entgelt	46
IV. Auskunftsverfahren und Zuständigkeit	46
1. Ansprechpartner für das Auskunftsverlangen	47
a) Tarifgebundene/-anwendende Arbeitgeber	47
aa) Betriebsrat	48
bb) Einblicksrecht und Informationsbeschaffung	48
cc) Übertragung der Auskunftserteilung auf den Arbeitgeber	49
dd) Übernahme der Auskunftserteilung durch den Arbeitgeber	50
ee) Betriebe ohne Betriebsrat	51
b) Nicht tarifgebundene Arbeitgeber	52
c) Leitende Angestellte	52
d) Auskunftsverlangen bei falscher Stelle	52
2. Auskunftsform und -frist	53
a) Nicht tarifgebundene Arbeitgeber	53
b) Tarifgebundene/-anwendende Arbeitgeber	54
3. Rechtsfolgen „unterlassener“ Auskunftserteilung	55
a) Nicht tarifgebundene Arbeitgeber	55
aa) Keine Auskunft	55
bb) Falsche oder unvollständige Auskunft	56
b) Tarifgebundene/-anwendende Arbeitgeber	56
B. Zwischenergebnis	57

§ 4 Auskünfte nach der EU-Entgelttransparenzrichtlinie	59
A. Transparenz vor der Beschäftigung	59
I. Informationspflichten des Arbeitgebers	60
II. Befragungsverbot des Arbeitgebers	60
B. Transparenz bei der Entgeltfestlegung und -entwicklung	61
C. Auskunftsanspruch während der Beschäftigung	61
I. Voraussetzungen	62
1. Arbeitnehmer	62
2. Form des Auskunftsbegehrens	62
3. Ablauf der Wartefrist	62
II. Anwendungsbereich	63
III. Inhalt der Auskunft	63
1. Entgelt	63
2. Gleiche Arbeit und gleichwertige Arbeit	63
IV. Auskunftsverfahren	64
1. Möglichkeiten der Anspruchsgeltendmachung	65
2. Auskunftsform und -frist	65
3. Rechtsfolgen „unterlassener“ Auskunftserteilung	65
D. Zwischenergebnis	65
§ 5 Notwendige Änderungen des Entgelttransparenzgesetzes und Probleme	67
A. Informationen vor Vertragsschluss	67
I. Informationspflichten des Arbeitgebers	68
1. Vorvertragliche Transparenz in Österreich	68
2. Auswirkungen der Angaben auf die Verhandlungsmöglichkeiten der Bewerber	69
3. Verhandlungsmöglichkeiten der Bewerber unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des BAG	70
4. Verstoß gegen die Unternehmerfreiheit des Arbeitgebers (Art. 16 GRCh)?	74
a) Anwendungsbereich	74
b) Schutzbereich	75
aa) Sachlicher Schutzbereich	75
bb) Persönlicher Schutzbereich	77
c) Eingriff	77
d) Rechtfertigung	78
aa) Bestimmtheit der Norm	78
bb) Verhältnismäßigkeit des Eingriffs	80
(1) Legitimes Ziel	80
(2) Geeignetheit	81

(3) Erforderlichkeit	82
(a) Freiwillige Selbstverpflichtung der Arbeitgeber	84
(b) Gesetzliche Pflicht zur Bereitstellung allgemeiner Entgeltrichtlinien	86
(c) Gesetzliche Pflicht zur Veröffentlichung des Durchschnittsentgelts verschiedener Positionen	86
(d) Bereitstellung der Entgeltinformationen nur auf Anfrage	86
(e) Zwischenergebnis	86
(4) Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne	87
e) Zwischenergebnis	90
II. Befragungsverbot des Arbeitgebers	90
III. Zwischenergebnis	91
B. Informations- und Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer	92
I. Voraussetzungen	92
1. Beschäftigte	92
a) Arbeitnehmerähnliche Personen	93
b) GmbH-Geschäftsführer	93
c) AG-Vorstände	94
2. Form des Auskunftsbegehrens	95
3. Benennung der Vergleichstätigkeit	95
a) Gleiche Arbeit und gleichwertige Arbeit	96
b) Entgeltsysteme	98
c) Taugliche Vergleichsarbeitnehmer	98
aa) Vergleichbarkeit bei Entgeltfestlegung durch einheitliche Quelle	99
(1) Rechtsprechung des EuGH zur „einheitlichen Quelle“	100
(2) Folgen für die Praxis durch Berücksichtigung bei Auskunftserteilung	101
(a) Tarifvertrag als „einheitliche Quelle“	101
(b) Konzernmuttergesellschaft als „einheitliche Quelle“	103
(3) Zwischenfazit	106
bb) Vergleichbarkeit bei nicht zeitgleicher Beschäftigung	106
(1) Rechtsprechung des EuGH zum intertemporären Vergleich	107
(2) Folgen für die Praxis durch Berücksichtigung bei Auskunftserteilung	108
(a) Probleme bei der Berechnung des Auskunftsinhalts und Fehleranfälligkeit	108
(b) Fehlende Daten mangels Aufbewahrungspflicht	109
(3) Zwischenfazit	110
cc) Hypothetische Vergleichsperson	110
d) Zwischenergebnis	110
4. Ablauf der Wartefrist	111

II.	Anwendungsbereich	112
1.	Erforderliche Betriebsgröße	112
2.	Weitere Beschränkungen der Reichweite	112
3.	Mindestanzahl der Vergleichsgruppe	113
a)	Rechtliche Probleme in der Praxis	113
b)	Verletzung des Rechts des betroffenen Arbeitnehmers auf Achtung des Privat- und Familienlebens und auf Schutz personenbezogener Daten?	115
aa)	Anwendungsbereich	115
bb)	Schutzbereich	115
(1)	Sachlicher Schutzbereich	115
(2)	Persönlicher Schutzbereich	117
cc)	Eingriff	117
dd)	Rechtfertigung	118
(1)	Bestimmtheit der Norm	119
(2)	Verhältnismäßigkeit des Eingriffs	119
(a)	Legitimes Ziel	120
(b)	Geeignetheit	120
(c)	Erforderlichkeit	120
(d)	Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne	121
ee)	Zwischenergebnis	124
c)	Datenschutzrechtliche Rechtmäßigkeit der Auskunftserteilung	124
d)	Zwischenergebnis	125
III.	Inhalt der Auskunft	125
1.	Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung	126
2.	Vergleichsentgelt	127
a)	Berechnung des Vergleichsentgelts	127
b)	Einzelne Entgeltbestandteile	128
c)	Durchschnittliche Entgelthöhe	130
d)	Aufschlüsselung nach Geschlecht	130
e)	Bezugszeitraum	132
f)	Wirkung der erteilten Auskunft auf die Darlegungs- und Beweislast ..	133
aa)	Auskunftsinhalt: Durchschnittsentgelt	133
(1)	Durchschnittsentgelt der Männer kleiner als eigenes Entgelt ..	133
(2)	Durchschnittsentgelt der Männer genauso hoch wie eigenes Entgelt ..	135
(3)	Durchschnittsentgelt der Männer größer als eigenes Entgelt ..	135
(a)	Durchschnittsentgelt der Männer größer als Durchschnittsentgelt der Frauen	135
(b)	Durchschnittsentgelt der Männer kleiner als Durchschnittsentgelt der Frauen	135

(c) Durchschnittsentgelt der Männer genauso hoch wie Durchschnittsentgelt der Frauen	138
(4) Durchschnittsentgelt der Männer um weniger als 5% größer als eigenes Entgelt	139
(a) Wortlaut	140
(b) Systematik	141
(c) Historie	141
(d) Zweck	141
(e) Gesamtwürdigung und rechtspolitische Kritik	142
bb) Auskunftsinhalt: Durchschnittsentgelt und Medianentgelt	143
(1) Medianentgelt der Männer größer als Medianentgelt der Frauen	143
(2) Medianentgelt der Männer genauso hoch wie Medianentgelt der Frauen	144
(3) Medianentgelt der Männer kleiner als Medianentgelt der Frauen	146
(4) Gesamtwürdigung und Konsequenzen	147
cc) Zwischenergebnis	147
3. Auskunft über die Verteilung nach dem Geschlecht	148
4. Auskunft über die vergleichbare Tätigkeit und das für sie geschuldete Entgelt	148
5. Individuelle Entgelthöhe	149
IV. Auskunftsverfahren und Zuständigkeit	150
1. Anspruchsgegner des Auskunftsverlangens	150
2. Auskunftsform und -frist	151
3. Arbeitnehmerpflicht dem Arbeitgeber eine Klarstellungsmöglichkeit zu geben?	152
a) Wortlaut	152
b) Systematik	152
c) Historie	153
d) Zweck	153
e) Gesamtwürdigung	154
4. Rechtsfolgen „unterlassener“ Auskunftserteilung	154
a) Anforderungen an den arbeitgeberseitigen Nachweis	155
aa) Wortlaut	155
bb) Systematik	156
cc) Entstehungsgeschichte	158
dd) Zweck	159
ee) Gesamtwürdigung und rechtspolitische Kritik	160

b) Möglichkeiten des Arbeitgebers zur Verhinderung der Beweislastumkehr bei einzelnen Pflichtverletzungen	162
aa) Pflichtverletzungen in Bezug auf Art. 5 EntgTransp-RL	162
(1) Verletzung der vorvertraglichen Informationspflicht des Arbeitgebers	162
(a) Formen der Pflichtverletzung	162
(b) Nachweismöglichkeiten zur Verteidigung	163
(2) Verletzung des Frageverbots des Arbeitgebers	164
(a) Formen der Pflichtverletzung	164
(b) Nachweismöglichkeiten zur Verteidigung	164
bb) Pflichtverletzungen in Bezug auf Art. 6 EntgTransp-RL	165
(1) Formen der Pflichtverletzung	165
(2) Nachweismöglichkeiten zur Verteidigung	165
cc) Pflichtverletzungen in Bezug auf Art. 7 EntgTransp-RL	166
(1) Verletzung der Pflicht zur Erfüllung des Auskunftsanspruchs	166
(a) Formen der Pflichtverletzung	166
(b) Nachweismöglichkeiten zur Verteidigung	167
(2) Verletzung der Pflicht zur Information der Arbeitnehmer	168
(a) Formen der Pflichtverletzung	168
(b) Nachweismöglichkeiten zur Verteidigung	169
dd) Zwischenergebnis	169
5. Rechtfertigungsgründe für unterschiedliches Entgelt	170
a) Höhere Vergütung des zuvor beschäftigten Arbeitnehmers	170
b) Persönliche Leistungsfähigkeit	171
c) Bessere Verhandlung des Kollegen	171
d) Qualifikation/Berufserfahrung/Dienstalter	172
e) Arbeitsmarktlage/Personalgewinnungsschwierigkeiten	173
f) Berücksichtigung alternativ gewährter Leistungen	173
aa) Entgeltbestandteile	173
bb) Sonstige Leistungen des Arbeitgebers	175
g) Besitzstandsschutz	176
V. Abschaffung der Privilegierungen tarifgebundener und -anwendender Arbeitgeber	177
1. Fiktion der Gleichwertigkeit	177
2. Auskunftsinhalt	179
3. Auskunftsfrist und Beweislastverlagerung	180
4. Verstoß gegen Tarifautonomie durch Abschaffung der Privilegierungen?	180
VI. Schadensersatz bzw. Entschädigung	181
1. Tatsächlicher, wirksamer, abschreckender und angemessener Schadensersatz	182

2. Schadensersatz bei bestimmten Transparenzpflichtverletzungen	185
a) Materieller Schadensersatz bei Transparenzpflichtverletzungen des Arbeitgebers	186
aa) Materieller Schaden bei Verletzung vorvertraglicher Transparenzpflichten	186
bb) Materieller Schaden bei Verletzung von Transparenzpflichten während der Beschäftigung	187
b) Immaterielle Entschädigung bei Transparenzpflichtverletzungen des Arbeitgebers	188
aa) Grundsätze nach dem AGG	188
bb) Folgen und Unterschiede für Entschädigungen bei Transparenzpflichtverletzungen	189
C. Gesamtbetrachtung und Kritik	193
§ 6 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse in Thesen	195
Literaturverzeichnis	198
Stichwortverzeichnis	208

§ 1 Einleitung

A. Einführung in die Problematik

Die Frau führt den Haushalt in eigener Verantwortung. So lautete die ab 1958 bis 1977 geltende Fassung des § 1356 Abs. 1 BGB. Eine Erwerbstätigkeit war ihr nach § 1356 Abs. 2 BGB nur gestattet, wenn diese mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar war. Im Laufe der Zeit hat sich u. a. in gesellschaftspolitischer Hinsicht vieles verändert, vor allem in Bezug auf die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau. Eine der wichtigsten Ausprägungen dieser Gleichberechtigung ist der Entgeltgleichheitsgrundsatz. Bereits 1957 wurde der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit in den Römischen Verträgen in Art. 119 EWGV verankert.¹ Damals war der Beweggrund für die Aufnahme dieser Vorschrift jedoch primär wettbewerbsrechtlicher Natur. Denn Frankreich, wo auf nationaler Ebene im Gegensatz zu den anderen Mitgliedstaaten bereits ein ausdrückliches Gebot zur gleichen Bezahlung von Frauen und Männern bei gleicher Arbeit gegolten hatte, drängte auf die Aufnahme dieser Vorschrift in die Römischen Verträge aus Sorge vor Wettbewerbsnachteilen für seine eigene Wirtschaft.² Im Jahr 1975 wurde der Anwendungsbereich des in Art. 119 EWGV verankerten Entgeltgleichheitsgrundsatzes durch die Richtlinie 75/117/EWG³ auf „gleichwertige“ Arbeit erweitert.

Fast 20 Jahre nach Inkrafttreten der Römischen Verträge betonte der EuGH in der Rechtssache *Defrenne II*, dass Art. 119 EWGV einem doppelten Zweck (wirtschaftlicher und sozialer Natur) diene.⁴ Hierbei bezog sich der EuGH auf die in der Präambel des EWG-Vertrages dargelegten sozialen Ziele der Gemeinschaft (Sicherung des sozialen Fortschritts und stetige Besserung der Lebens- und Beschäftigungsbedingungen der europäischen Völker) und verwies zudem auf die sys-

¹ Calliess/Ruffert/Krebber, AEUV Art. 157 Rn. 2; EuArbRK/Franzen, AEUV Art. 157 Rn. 2.

² EuArbRK/Franzen, AEUV Art. 157 Rn. 3; Grabitz/Hilf/Nettesheim/Langenfeld/Lehner, AEUV Art. 157 Rn. 3; Calliess/Ruffert/Krebber, AEUV Art. 157 Rn. 2; so auch Vianden, Gleicher Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit, S. 32; Winter, Gleicher Entgelt für gleichwertige Arbeit, S. 87.

³ Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, ABl. L 45 v. 19.2.1975, S. 19.

⁴ EuGH, Urt. v. 8.4.1976 – Rs 43/75 (Defrenne II), NJW 1976, 2068.

matische Stellung des Art. 119 EWGV im Kapitel über die Sozialpolitik.⁵ In diesem Urteil erkannte der EuGH dem Entgeltgleichheitsgrundsatz außerdem unmittelbare Wirkung in den Mitgliedstaaten zu.⁶ Dennoch stellte der Entgeltgleichheitsgrundsatz in Deutschland über Jahrzehnte hinweg aufgrund verschiedener Probleme ein „Prinzip ohne Praxis“ dar.⁷ So war der Entgeltgleichheitsgrundsatz in der Gesellschaft überwiegend unbekannt bzw. wurde nicht zutreffend verstanden.⁸ Überdies war die gerichtliche Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots aufgrund hoher prozessualer Hürden bei der Beweislast erschwert. Denn Arbeitnehmer, die glauben diskriminiert zu werden, tragen (damals wie heute) die Beweislast für das Vorliegen einer Diskriminierung beim Entgelt aufgrund des Geschlechts. Zur Begründung des ersten Anscheins einer Diskriminierung müssen zumindest aussagekräftige Statistiken vorgelegt werden, welche ein signifikantes Missverhältnis der unterschiedlichen Entgelte von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern aufzeigen.⁹ In der Vergangenheit fehlten Arbeitnehmern jedoch häufig die Informationen zu einer erfolgreichen Geltendmachung des Anspruchs. Darüber hinaus gestaltet sich (damals wie heute) die Bewertung von gleichwertiger Arbeit problematisch, da die Maßstäbe hierbei oft durch allgemeine gesellschaftliche Wertvorstellungen geprägt werden, sodass unterbewusst „typische Frauenarbeit“ im Vergleich zu „typischer Männerarbeit“ (auch in Tarifregelungen) unterbewertet wird.¹⁰

Unter Berücksichtigung der dargestellten Probleme erklärte die EU-Kommission in ihrer Empfehlung¹¹ vom 7. März 2014 die Entgelttransparenz zu einem effektiven Mittel zur Beseitigung und Verhinderung von Entgeltdiskriminierung und forderte die Mitgliedstaaten auf, mehr Transparenz über betriebliche Entgeltstrukturen sowie über die Kriterien und Maßstäbe der Arbeitsbewertung zu fördern. Daraufhin trat in Deutschland am 6. Juli 2017 das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) in Kraft.

⁵ EuGH, Urt. v. 8.4.1976 – Rs 43/75 (Defrenne II), NJW 1976, 2068.

⁶ EuGH, Urt. v. 8.4.1976 – Rs 43/75 (Defrenne II), NJW 1976, 2068.

⁷ Dies konstatierte Winter bereits im Titel ihrer Dissertationsschrift im Jahr 1998, *Winter, Gleicher Entgelt für gleichwertige Arbeit – Ein Prinzip ohne Praxis*.

⁸ Vgl. hierzu mit einer ausführlichen Darstellung zur Situation in den 1990er Jahren: *Winter, Gleicher Entgelt für gleichwertige Arbeit*, S. 21 ff.; nach einer Befragung im Rahmen des zweiten Evaluationsgutachtens der Bundesregierung im Jahr 2023 kennt nur jeder zweite Beschäftigte das Entgeltgleichheitsgebot, Zweiter 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 (S. 14), abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/229484/7c1deee794163514c0221663af940d2/zweiter-bericht-entgelttransparenzgesetz-data.pdf> (zuletzt abgerufen am: 7.10.2024).

⁹ EuGH, Urt. v. 27.10.1993 – C-127/92 (Enderby), NZA 1994, 797 (799) Rn. 13.

¹⁰ Oerder, Zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, S. 35 ff.; Winter, Gleicher Entgelt für gleichwertige Arbeit, S. 47 ff., 279; EuArbRK/Winter, RL (EU) 2023/970 Art. 4 Rn. 4.

¹¹ Empfehlung der Kommission (2014/124/EU) vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz, ABl. L 69 v. 8.3.2014, S. 112.

Nach der Aufforderung des Rates der Europäischen Union im Jahr 2019 zur Ausarbeitung konkreter Maßnahmen für mehr Entgeltransparenz¹² legte die EU-Kommission am 4. März 2021 den Entwurf¹³ einer Richtlinie zu mehr Lohntransparenz vor. Am 6. Juni 2023 trat schließlich die Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgeltransparenz und Durchsetzungsmechanismen (EntgTransp-RL) in Kraft. Die Richtlinie sieht neben Maßnahmen für mehr Lohntransparenz (z.B. verpflichtenden Angaben zum Entgelt für Arbeitsuchende, Auskunftsansprüchen für Arbeitnehmer oder Berichterstattungspflichten für Unternehmen) auch einen besseren Zugang zur Justiz für Betroffene von Lohndiskriminierung vor (z.B. Sammelklagen, Sanktionen für Verstöße gegen den Entgeltgleichheitsgrundsatz, Beweislastumkehr).¹⁴ Zwar wurde die Entgeltransparenzrichtlinie nach ihrer Verabschiedung von Bundesfamilienministerin Lisa Paus als „Starkes Signal für die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern in Europa“¹⁵ begrüßt. Dennoch ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass bezüglich des Inhalts der Richtlinie bzw. der Transparenzmaßnahmen in der Bundespolitik keine Einigkeit besteht. So fand bereits bei der 1004. Sitzung des Bundesrates von insgesamt 19 Empfehlungspunkten der zuständigen Ausschüsse bezüglich einer Stellungnahme zum Richtlinienentwurf lediglich Ziffer 6: „*Der Grundsatz der Lohntransparenz wird grundsätzlich befürwortet.*“ eine Mehrheit.¹⁶ Auch das Ergebnis der Abstimmung des Rates der Europäischen Union hinsichtlich der Annahme der Entgeltransparenzrichtlinie, bei der sich Deutschland enthalten hat,¹⁷ spricht dafür, dass selbst innerhalb der Bundesregierung keine Einigkeit über den Inhalt und die neuen Instrumente der Richtlinie besteht.

Trotz der Uneinigkeit über die neuen Maßnahmen muss Deutschland zur Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht ein neues Gesetz verabschieden. Da im Zeitpunkt der Abgabe dieser Arbeit der Referentenentwurf des zuständigen Bundesfamilienministeriums für das Gesetz zur Umsetzung der Entgeltransparenzrichtlinie noch nicht veröffentlicht war, wird an den jeweils gekennzeichneten

¹² Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates zur Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern: Schlüsselpolitiken und Maßnahmen, 9804/19.

¹³ EU-Kommission, Richtlinievorschlag COM (2021), 93 final vom 4.3.2021.

¹⁴ Günther/Schiffelholz, NZA-RR 2023, 568; Marek/Sawodny, ArbRAktuell 2023, 397; Köllmann, SPA 2024, 33.

¹⁵ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/starkes-signal-fuer-die-gleiche-bezahlung-von-frauen-und-maennern-in-europa-224028> (zuletzt abgerufen am: 7.10.2024).

¹⁶ Plenarprotokoll 1004. Sitzung des Bundesrats, 7.5.2021, Tagesordnungspunkt 70, S. 202; BR-Drucks. 204/1/21, S. 2.

¹⁷ Abstimmungsergebnis, 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 Entgeltransparenz und Durchsetzungsmechanismen, Annahme des Gesetzgebungsakts, 3944. Tagung des Rates der Europäischen Union (Auswärtige Angelegenheiten) 24. April 2023, Luxemburg.