



**Mainzer Schriften
zum Wirtschaftsrecht
Band 1**

Herausgegeben von
**Katharina Dahm
Manfred Walser**

**Equal Pay durch
Entgelttransparenz?
Beiträge zur Tagung am
18. März 2024**

**Equal Pay durch Entgelttransparenz?
Beiträge zur Tagung am 18. März 2024**

HOCHSCHULE
MAINZ



Band 1

Mainzer Schriften zum Wirtschaftsrecht

**Equal Pay durch Entgelttransparenz?
Beiträge zur Tagung am 18. März 2024**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

© Hochschule Mainz, Lucy-Hillebrand-Straße 2, 55128 Mainz, 2025

Mainzer Schriften zum Wirtschaftsrecht

Band 1: Equal Pay durch Entgelttransparenz? Beiträge zur Tagung am 18. März 2024

Herausgebende: Prof. Dr. Katharina Dahm und Prof. Dr. Manfred Walser, LL.M.

Umschlaggestaltung: Wehr & Weissweiler Mainz

ISBN 9783911713016

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung der Hochschule Mainz unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Speicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

bibliothek@hs-mainz.de

www.hs-mainz.de

Vorwort

Mit dem vorliegenden ersten Band der *Mainzer Schriften zum Wirtschaftsrecht* begründet der Fachbereich Wirtschaft der Hochschule Mainz eine neue wissenschaftliche Reihe. Sie greift aktuelle wirtschaftsrechtliche Entwicklungen auf, vertieft diese und verbindet sie mit dem für eine Hochschule für angewandte Wissenschaften charakteristischen Diskurs von Wissenschaft und Praxis.

Der Auftaktband widmet sich einem Thema, das juristisch längst entschieden ist, gesellschaftlich aber weiterhin real verhandelt werden muss: Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Trotz des Anspruchs auf gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit bestehen in Deutschland fortdauernde geschlechtsspezifische Entgeltdifferenzen – sowohl in der unbereinigten als auch in der bereinigten Betrachtung.

Die Beiträge dieses Bandes gehen zurück auf die Tagung „Equal Pay durch Entgelttransparenz?“, die bereits am 18. März 2024 im LUX Pavillon der Hochschule Mainz stattfand. Sie widmen sich den zentralen Herausforderungen einer zukunftsfähigen Entgeltgleichheitspolitik, indem sie dogmatische Fragen klären – wie „gleichwertige Arbeit“ bestimmt und bewertet wird –, erfassen praktische Probleme – wie die Instrumente diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung und beleuchten die bisherige Wirksamkeit des deutschen Entgelttransparenzrechts kritisch. Dabei fehlt auch ein Blick über die deutschen Grenzen hinaus nicht, wenn die Situation im Vereinigten Königreich eingeordnet wird.

Die Veröffentlichung im Frühjahr 2026 fällt in die zentrale Phase der gesetzgeberischen Umsetzung: Die neue Entgelttransparenz-Richtlinie (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen verpflichtet die Mitgliedstaaten, die neue Vorgaben bis spätestens 7. Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen. Die Veröffentlichung wenige Wochen vor Ablauf der Umsetzungsfrist ist deshalb mehr als Rückschau: Sie fällt in das entscheidende Reformfenster, in dem sich dogmatische Klärungen und praktische Umsetzungserfahrungen in konkrete gesetzgeberische Entscheidungen übersetzen müssen.

Unser Dank gilt allen Autor*innen für die Überführung ihrer Vorträge in druckreife Beiträge sowie allen Mitwirkenden, die Tagung und Band ermöglicht haben. Besonders danken wir dem Fachbereich Wirtschaft der Hochschule Mainz, der die *Mainzer Schriften zum Wirtschaftsrecht* finanziert und damit den institutionellen Rahmen schafft, um wissenschaftliche Debatten dauerhaft sichtbar zu machen und den Transfer in die Praxis zu stärken.

Mainz, im Frühjahr 2026

Die Herausgeber*innen

Inhaltsverzeichnis

Dr. Amélie Sutterer-Kipping

Das Entgelttransparenzgesetz: Wo stehen wir?.....9

Dr. Andrea Jochmann-Döll

Entgeltgleichheit und Feststellung gleichwertiger Arbeit: Erkenntnisse zu diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung und evaluativer Diskriminierung33

Dr. Jule Mulder, Ass. Prof. in Law

EU-Entgelttransparenz-Richtlinie und das englische Arbeitsrecht nach dem Brexit – was bringt Europa?55

Das Entgelttransparenzgesetz: Wo stehen wir?

*Dr. Amélie Sutterer-Kipping, Referatsleiterin für
Arbeits- und Sozialrecht am Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung*

Inhalt

I. Das Entgelttransparenzgesetz.....	9
1. Ursprünge	10
2. Entgeltdiskriminierung von Frauen im Erwerbsleben	11
3. Gesetzlicher Rahmen.....	12
II. Die Europäische Entgelttransparenzrichtlinie – Was sieht die Richtlinie vor und was muss Deutschland konkret nachbessern?	23
1. Transparenzinstrumente (Art. 5, 7, 9 und 10 Entgelttransparenzrichtlinie).....	24
2. Rechtsdurchsetzungsinstrumente (Art. 15, 21 und 23 Entgelttransparenzrichtlinie).....	26
3. Blick ins französische Nachbarland.....	28
III. Fazit	29
Literaturverzeichnis	30

Am 6. Juni 2023 ist die europäische Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970¹ in Kraft getreten. Sie ist gemäß Art. 34 Abs. 1 RL (EU) 2023/970 bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen. Mit meinem Beitrag möchte ich Übereinstimmungen und Divergenzen zwischen dem bestehenden Entgelttransparenzgesetz (nachfolgend EntgTranspG) und dieser Entgelttransparenzrichtlinie aufzeigen und den bevorstehenden Umsetzungsbedarf sowie Umsetzungsaufwand vor dem Hintergrund der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts skizzieren.

I. Das Entgelttransparenzgesetz

Der Beitrag beginnt mit einer Darstellung der wesentlichen Instrumente des Entgelttransparenzgesetzes und nimmt anschließend die neuen Möglichkeiten, die sich aus der EU-Richtlinie ergeben, in den Blick.

¹ 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 Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen, ABl. 2023, L 132/21.

1. Ursprünge

Das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer für gleiche und gleichwertige Arbeit – kurz: das Entgeltgleichheitsgebot – ist ein wesentlicher Ausfluss der grundrechtlich geschützten Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Der Staat ist nach Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG verpflichtet, die tatsächliche Gleichberechtigung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.² Dazu zählen die Förderung und Durchsetzung der Lohngerechtigkeit für Frauen und Männer: Niemand darf bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in Bezug auf das Entgelt wegen seines Geschlechts unmittelbar oder mittelbar benachteiligt werden.

Das Entgeltgleichheitsgebot ist seit mehr als 65 Jahren auch im Europarecht fest verankert. Seine Ursprünge reichen bis in die Anfänge der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft zurück. Das Gebot der gleichen Bezahlung von Männern und Frauen bei gleicher Arbeit wurde auf Betreiben Frankreichs bereits 1957 in Art. 119 EWG (jetzt Art. 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union³ nachfolgend AEUV) der Gründungsverträge aufgenommen. Frankreich befürchtete durch die im französischen Recht bereits verankerte Entgeltgleichheit Wettbewerbsnachteile für seine Wirtschaft – insbesondere für seine mit einem hohen Frauenanteil geprägte Textilindustrie.⁴ Frankreich hatte damals mit 7 % den niedrigsten Gender Pay Gap bei der Entlohnung von Männern und Frauen unter den Gründungsstaaten.⁵

Art. 157 Abs. 1 AEUV beruhte also zunächst auf Wettbewerbsserwägungen. Er verpflichtet jeden Mitgliedstaat, die Anwendung des Gebots des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit sicherzustellen, ist aber auch im Horizontalverhältnis unmittelbar anwendbar.⁶ Die gemeinsame Verpflichtung wird in Art. 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (nachfolgend GRC) grundrechtlich untermauert und sekundärrechtlich in Art. 4 RL 2006/54/EG konkretisiert.⁷ Im Jahr 2019 forderte der Rat der Europäischen Union die Kommission auf, konkrete Maßnahmen für mehr Entgelttransparenz zwischen Männern und Frauen zwecks Verringerung des Entgeltgefälles auszuarbeiten.⁸ Als Reaktion

² BT-Drs. 18/11133, S. 18.

³ Art. 119 EGV (später Art. 141 EGV), nunmehr Art. 157 AEUV.

⁴ EuArbRK-*Franzen*, AEUV Art. 157 Rn. 3; Schlachter/Heinig, *EAS-Huster/Kießling*, § 6 Rn. 5.

⁵ *Rust*, in: von der Groeben/Schwarze (Hrsg.), *Kommentar zum Vertrag über die Europäische Union und zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft*, 7. Aufl., Baden-Baden 2015, AEUV Art. 157 (ex-Artikel 141 EGV) Rn. 120; *Fuchs*, in: Fuchs/Marhold, *Europäisches Arbeitsrecht*, S. 8 Fn. 25. Anm.: In den Niederlanden und Italien lag der Gender Pay Gap dagegen zwischen 20 und 40 %.

⁶ EuGH, 8.4.1976 – C-43/75 – Slg. 1976, 00455 (Defrenne II), Rn. 16 ff.; BAG, 9.10.2012 – 3 AZR 477/10 – AuR 2013, 100; BAG, 7.7.1993 – 5 AZR 609/92 – BeckRS 1993, 30915303 für RL 75/117/EWG.

⁷ Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl. 2006, L 204/23.

⁸ Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates zur Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern: Schlüsselpolitiken und Maßnahmen, 9804/19, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/de/pdf> (23.8.2024).

auf die Aufforderung des Rates legte die Kommission einen Vorschlag für die Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen vor. Die legislative Entschließung des Europäischen Parlaments erfolgte schließlich am 30. März 2023 in erster Lesung. Nach Annahme durch den Rat am 24. April 2023 wurde die Richtlinie am 17. Mai 2023 im Amtsblatt der EU verabschiedet und trat am 6. Juni 2023 in Kraft.⁹

Das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist auf der nationalen einfachgesetzlichen Normebene durchaus kein Novum, sondern ein Ausschnitt aus dem weitergehenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (nachfolgend AGG), das bereits allgemein jede Benachteiligung auch wegen des Geschlechts verbietet, § 3 AGG, und konkret in § 8 Abs. 2 AGG die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 AGG genannten Grunds – und damit auch wegen des Geschlechts – untersagt.¹⁰ Das 2017 in Kraft getretene EntgTranspG konkretisiert den bestehenden Grundsatz des gleichen Entgelts für den Bereich der Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts und flankiert ihn mit besonderen Rechten und Pflichten. Beide Gesetze setzen nicht nur die RL 2006/54/EG um, sondern erfüllen zugleich auch die von Art. 3 Abs. 2 und 3 GG vorgegebenen Schutzpflichten des Staates im Arbeits- und Zivilrecht.¹¹

Das Entgelttransparenzgesetz verbietet ausdrücklich Entgeltbenachteiligungen wegen des Geschlechts und schreibt zudem das Entgeltgleichheitsgebot fest, das sich im AGG nicht in der unionsrechtlich für eine Richtlinienumsetzung gebotenen Deutlichkeit wiederfindet.¹² Zum Ausdruck bringt das zum einen § 3 Abs. 1 EntgTranspG mit dem Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts und zum anderen § 7 EntgTranspG mit dem Entgeltgleichheitsgebot, das dem Arbeitgeber untersagt, für die gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt zu vereinbaren oder zu zahlen. Bestimmungen in Vereinbarungen, die hiergegen verstoßen, sind unwirksam (§ 8 EntgTranspG).

2. Entgeltdiskriminierung von Frauen im Erwerbsleben

In Deutschland betrug die statistische Entgeltlücke (Gender Pay Gap) zwischen Männern und Frauen, bezogen auf das durchschnittliche Bruttoentgelt, im Jahr 2023 immer noch 18 %.¹³

⁹ EuArbRK-*Winter*, RL (EU) 2023/970 Art. 1 Rn. 22 ff.

¹⁰ BeckOK ArbR-*Roloff*, EntgTranspG § 1 Rn. 3 ff. Ausführlich zur nationalen Umsetzung siehe *Oerder/Wenckebach*, Einl. Rn. 6 ff.

¹¹ BVerfG, 16.11.1993 – 1 BvR 258/86 – AuR 1994, 110, BVerfGE 89, 276.

¹² ErfK-*Schlachter*, EntgTranspG § 7 Rn. 1.

¹³ Zahlen aus 2023, vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Pressemitteilung Nr. 083 vom 5.3.2024, https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/_inhalt.html#sprg633258 (16.5.2024).

Diese sog. unbereinigte Entgeltlücke rechnet strukturelle und erwerbsbiografische Unterschiede nicht heraus. Diese mögen ihre Ursache etwa in einer geschlechtsspezifischen Berufswahl, geringeren Präsenz von Frauen in Führungspositionen, familienbedingten Erwerbsunterbrechungen, in vermehrten und länger andauernden Teilzeittätigkeiten¹⁴ sowie in der traditionell schlechteren Bezahlung von sog. typischen Frauenberufen, hervorgerufen durch wirksame Rollenstereotype, strukturelle Hemmnisse und Anreize sowie unterschiedliche Aufstiegschancen von Frauen und Männern haben.

Aber auch bei gleicher formaler Qualifikation und ansonsten gleichen Merkmalen beträgt der Gender Pay Gap (der sog. bereinigte Gender Pay Gap) immer noch rund 6 %. Auch wenn der Gender Pay Gap nicht automatisch mit einer Entgeltdiskriminierung in dieser Höhe gleichgesetzt werden kann, ist dieser doch ein deutliches Indiz dafür, dass eine zumeist mittelbare Entgeltdiskriminierung besteht, die nicht selten mit einer nicht geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und Eingruppierung zusammenhängt und durch intransparente Entgeltregelungen und Lohnfindungsprozesse begünstigt wird.¹⁵

Um betrieblichen Ursachen des Gender Pay Gap zu begegnen, wurde im Jahr 2017 das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen beschlossen (EntgTranspG).¹⁶

3. Gesetzlicher Rahmen

Das EntgTranspG enthält drei wesentliche Instrumente, um das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ auf betrieblicher Ebene besser zur Geltung zu bringen: erstens einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte, zweitens die Aufforderung an private Arbeitgeber, ihre Entgeltstrukturen zu überprüfen sowie drittens eine Berichtspflicht zum Stand der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit.

a) Individueller Auskunftsanspruch

Individuelle Auskunftsansprüche der Arbeitnehmenden fristen bislang sowohl im Individualarbeitsrecht als auch vor den Arbeitsgerichten ein Schattendasein. Nur an wenigen Stellen haben sie eine ausdrückliche Regelung im Gesetz erfahren. Weitaus häufiger kommt es zu kollektivrechtlichen Beschlussverfahren, in denen der Betriebsrat Auskünfte von Arbeitgebenden auf der Grundlage von § 80 Abs. 2 BetrVG verlangt.¹⁷

¹⁴ Vertiefend zu den tatsächlichen und rechtlichen Folgen von Teilzeitarbeit siehe *Deinert/Maksimek/Sutterer-Kipping*, Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts, S. 25 ff.

¹⁵ BT-Drs. 18/11133, S. 19.

¹⁶ BGBl. 2017 I, S. 2152.

¹⁷ *Roloff*, RdA 2019, 28, 29.

Zwar ist in Rechtsprechung und Schrifttum anerkannt, dass nach Treu und Glauben Auskunftsansprüche bestehen können, wenn die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien es mit sich bringen, dass die bzw. der Berechtigte in entschuldbarer Weise über den bestehenden Umfang ihres bzw. seines Rechts im Ungewissen ist und der Verpflichtete die zur Beseitigung der Ungewissheit erforderliche Auskunft unschwer geben kann. Allerdings setzt ein aus § 242 BGB abgeleiteter entgeltbezogener Auskunftsanspruch u.a. voraus, dass der Leistungsanspruch, dessen Durchsetzung die begehrte Auskunft vorbereiten soll, zumindest wahrscheinlich ist.¹⁸ Ohne Anhaltspunkte oder auf Verdacht können Arbeitnehmende jedoch keine solche Wahrscheinlichkeit für die Existenz eines Anspruchs auf gleiches Entgelt – entweder aus Art. 157 AEUV oder auf anderer Grundlage – darlegen. Das wollte der Gesetzgeber mit einem individuellen Auskunftsanspruch ändern. Dieser ist in §§ 10–16 EntgTranspG nun näher ausgestaltet.¹⁹

Der individuelle Anspruch nach § 10 EntgTranspG verfolgt freilich keinen Selbstzweck, sondern soll die Durchsetzung des Anspruchs auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit erleichtern.²⁰ Er hat also eine dienende und zugleich vorbereitende Funktion für den Entgeltgleichheitsanspruch.²¹ Obgleich der Anspruch auf Zahlung des höheren Entgelts weder im Europarecht noch in nationalen Regelungen ausdrücklich geregelt ist, ist er als Rechtsfolge einer Verletzung des Entgeltgleichheitsgebots anerkannt. Als Anspruchsgrundlage kommt sowohl der unmittelbar anwendbare Art. 157 Abs. 1 AEUV in Betracht als auch §§ 3 Abs. 1 i.V.m. 7 EntgTranspG.

Inwiefern ein auf § 242 BGB gestützter Auskunftsanspruch wegen einer geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung inzwischen in den §§ 10 ff. EntgTranspG als spezialgesetzliche Regelung aufgegangen ist, ist umstritten. Richtig ist zwar, dass die §§ 10 ff. EntgelttranspG besondere Anspruchsvoraussetzungen²² formulieren, was systematisch dafürspricht, dass § 10 Abs. 4 EntgTranspG eine abschließende Regelung enthält²³, gleichzeitig ist aber der Gesetzes-

¹⁸ BAG, 8.9. 2021 – 10 AZR 11/19 – NZA 2022, 261, 266; BAG, 24.2.2021 – 10 AZR 8/19 – NZA 2021, 1581, 1583; BAG, 27.5.2020 – 5 AZR 387/19 – NZA 2020, 1113, 1116; BAG, 24.10.2018 – 10 AZR 69/18 – NZA 2019, 161, 165; BGH, 18.2.2021 – III ZR 175/19 – BeckRS 2021, 6631, Rn. 44; BeckOGK BGB-*Röver*, BGB § 260 Rn. 54 ff.; Erman BGB-*Artz*, BGB § 260 Rn. 3; MüKoBGB-*Krüger*, BGB § 260 Rn. 12; Staudinger-*Looschelders/Olzen*, BGB § 242 Rn. 605.

¹⁹ *Roloff*, RdA 2019, 28, 29.

²⁰ BT-Drs. 18/11133, S. 2.

²¹ *Roloff*, RdA 2019, 28, 30.

²² Hierzu gehört insbesondere die Betriebsgröße nach § 12 Abs. 1 EntgTranspG.

²³ So etwa BeckOK ArbR-*Roloff*, EntgTranspG § 10 Rn. 47; ArbG Karlsruhe, 23.9.2022 – 8 Ca 126/22, ESG 2023, 205, 209.

wortlaut eindeutig. § 10 Abs. 4 EntgTranspG stellt klar, dass weitere Auskunftsansprüche außerhalb dieses Gesetzes unberührt bleiben.²⁴ Aus § 242 BGB abgeleitete entgeltbezogene Auskunftsansprüche können daher weiterhin geltend gemacht werden, wenn ein Leistungsanspruch zumindest wahrscheinlich ist.

(1) Wer ist Anspruchsinhaberin bzw. Anspruchsinhaber?

Nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG haben die in § 5 Abs. 2 Nrn. 1-6 EntgTranspG genannten Beschäftigten einen Anspruch auf Auskunft. Erfasst werden alle „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamten des Bundes sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, Richterinnen und Richter des Bundes, Soldatinnen und Soldaten, die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten sowie die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten“ vom persönlichen Anwendungsbereich. Der § 5 Abs. 2 EntgTranspG entspricht im Wesentlichen § 6 Abs. 1 S. 1 AGG. Im Gegensatz zu § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 AGG erfasst § 5 Abs. 2 EntgTranspG nicht ausdrücklich Personen, die aufgrund ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Das Entgelttransparenzgesetz dient jedoch auch der Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie (RL 2006/54/EG), sodass auch der unionsrechtlich einheitliche Arbeitnehmendenbegriff zur Anwendung kommen muss, der deutlich weiter ausgestaltet ist als der deutsche Arbeitnehmendenbegriff.²⁵ Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses besteht nach Auffassung des EuGH²⁶ darin, dass eine Person während einer bestimmten Zeit für eine andere nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält. Auf die persönliche Abhängigkeit kommt es nicht an.²⁷ Ist die vertragliche Situation einer arbeitnehmerähnlichen Personen von diesen Kriterien erfasst, unterfällt sie dem unionsrechtlichen Arbeitnehmendenbegriff und ihr steht (unter den weiteren Voraussetzungen des EntgTranspG) ein Auskunftsanspruch zu.²⁸ Bestätigt hat dies das Bundesarbeitsgericht (nachfolgend BAG) im Fall einer ZDF-Journalistin. Die Vorinstanzen hatten die Klägerin nicht als Arbeitnehmerin gesehen, sondern als „freie Mitarbeiterin“ und deswegen einen Auskunfts-

²⁴ ErfK-Schlachter, EntgTranspG § 10 Rn. 6; Gola, BB 2021, 116; Bauer/Krieger/Günther, AGG, EntgTranspG Einl. Rn. 26; Oerder/Wenckebach, § 10 Rn. 17.

²⁵ Oerder/Wenckebach, § 5 Rn. 13; Kocher, AuR 2018, 8, 10.

²⁶ EuGH, 13.1.2004 – C-256/01 – (Allonby), NZA 2004, 201, 204; EuGH, 12.5.1998 – C-85/96 – (Martínez Sala), EuZW 1998, 372, 374.

²⁷ Vgl. entsprechend zur Arbeitnehmereigenschaft eines Mitglieds der Unternehmensleitung einer Kapitalgesellschaft bezogen auf die RL 92/85/EWG EuGH, 11.11.2010 – C-232/09 – NZA 2011, 143 (Danosa); zur Arbeitnehmerfreizügigkeit EuGH, 3.7.1986 – Rs 66/85 – NVwZ 1987, 41 (Lawrie-Blum); zum Grundsatz des gleichen Entgelts für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen EuGH, 13.1.2004 – C-256/01 – NZA 2004, 201 (Allonby); im Zusammenhang mit der RL 92/85/EWG EuGH, 20.9.2007 – C-116/06 – NZA 2007, 1274, 1276 (Kiiski).

²⁸ ErfK-Schlachter (Fn. 12), EntgTranspG § 5 Rn. 6.

anspruch nach §10 EntgTranspG verneint. Das BAG hat den Auskunftsanspruch unionskonform in Übereinstimmung mit dem Arbeitnehmendenbegriff der RL 2006/54/EG ausgelegt und kam so zur Anwendbarkeit des Auskunftsanspruchs.²⁹

(2) Wer ist Anspruchsadressat?

Ist im Betrieb ein Betriebsrat gebildet, ist grundsätzlich der Betriebsrat für die Beantwortung des Auskunftsverlangens zuständig – unabhängig davon, ob Arbeitgebende tarifgebunden bzw. tarifyanwendend ist oder nicht (§§ 14 Abs. 1, 15 Abs. 1 EntgTranspG).³⁰ Dazu sieht das Gesetz nach § 13 Abs. 2 und 3 EntgTranspG unter anderem vor, dass Arbeitgebende dem Betriebsrat die notwendigen Informationen bereitstellen müssen – zum Beispiel durch einen Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter sowie deren Aufschlüsselung nach Geschlecht. Zuständig ist dann der örtliche Betriebsrat, da diesem ein Einsichtsrecht zusteht. Besteht kein Betriebsrat, müssen sich Arbeitnehmende an Arbeitgebende wenden.

(3) Hürden

Der Auskunftsanspruch unterliegt zahlreichen Beschränkungen.

i. Schwellenwert

Zum einen besteht der Auskunftsanspruch nur für Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei derselben bzw. demselben Arbeitgebenden (§ 12 Abs. 1 EntgTranspG). Damit fallen zahlreiche Kleinbetriebe und viele Mittelbetriebe aus dem Geltungsbereich des Gesetzes heraus, die insbesondere im Handel und im gesamten Dienstleistungsbereich anzutreffen sind, in denen Frauen überproportional beschäftigt sind.³¹ Die Einschränkung „bei demselben Arbeitgeber“ in § 12 Abs. 1 EntgTranspG ist bedeutsam für Gemeinschaftsbetriebe mehrerer Unternehmen im Sinne von § 1 Abs. 2 BetrVG. Hier kommt es darauf an, dass der

²⁹ BAG 25.6.2020 – 8 AZR 145/19 – AuR 2020, 378, vgl. Anmerkung *Zimmer*, AuR 2021, 202, 202 ff.; Anmerkung: Weiter wären sicherlich auch bestimmte Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer in den Geltungsbereich des EntgTranspG einbezogen, praktisch relevant wird das für den individuellen Auskunftsanspruch jedoch nicht, denn § 12 Abs. 3 setzt eine Mindestvergleichszahl von sechs Personen des anderen Geschlechts voraus. Vgl. hierzu ErfK-*Schlachter*, EntgTranspG § 5 Rn. 6; *Gola*, BB 2021, 116, 117.

³⁰ Ausführlich zum Verfahren *Oerder/Wenckebach*, § 14 Rn. 1 ff.; § 15 Rn. 1 ff.; *Zimmer*, ZESAR 2024, 3, 5.

³¹ *Frodermann/Schmucker/Müller*, Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, S. 18 ff.; v. *Platen*, Schriftliche Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, Ausschussdrucksache 18(13)107e, 26.2.2017, S. 2, https://www.bundestag.de/resource/blob/495478/6985d1d0341bfa5fcc229e3214d3880b/18-13-107e_Henrike-von-Platen.pdf (23.8.2024); *Weusthoff*, Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen zwischen Frauen und Männern, Ausschussdrucksache 18(13)107j, 22.2.2017, S. 4, https://www.bundestag.de/resource/blob/495474/245f810b4f975c4019efc62a83af2c5f/18-13-107j_Elke-Hannack-data.pdf (23.8.2024).

einzelne Vertragsarbeitgebende im Betrieb für sich genommen mehr als 200 Beschäftigte haben.³² Bei Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst ist nach § 16 EntgTranspG die Anzahl der Beschäftigten in einer Dienststelle entscheidend.

ii. Mindestens sechs Vergleichspersonen

Zum anderen besteht der Auskunftsanspruch gemäß § 12 Abs. 3 S. 2 EntgTranspG nur, wenn die relevante Vergleichsgruppe mindestens sechs Personen des jeweils anderen Geschlechts umfasst. Der Schutz der personenbezogenen Daten verlangt, dass diese nicht betriebsöffentlich bekannt werden, sondern die Auskunft über das Vergleichsentgelt und die Entgeltbestandteile nur insoweit verwendet wird, wie dies für die Durchführung des Auskunftsanspruchs erforderlich ist, da sonst – so die Befürchtung – mit dem Datenschutzrecht unvereinbare Rückschlüsse auf einzelne Beschäftigte und deren Arbeitsentgelt gezogen werden könnten.³³ Gemäß § 10 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG muss das Auskunftsverlangen in Textform gestellt werden. Die Anfrage kann damit sowohl schriftlich als auch per E-Mail erfolgen.

iii. Vergleichbarkeit nur betriebsweit

§ 12 Abs. 2 EntgTranspG begrenzt die inhaltliche Reichweite der Auskunftspflicht. Nach § 12 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG sind nur Entgeltregelungen mitzuteilen, die „in demselben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber“ angewendet werden.³⁴ Die Auskunftspflicht erstreckt sich also weder auf Entgeltregelungen, die in einem gemeinsamen Betrieb vom jeweils anderen Unternehmen angewandt werden noch auf Entgeltregelungen für andere Betriebe des gleichen Unternehmens.³⁵ Nach § 12 Abs. 2 Nr. 2 EntgTranspG wird die Reichweite der Auskunftspflicht in Bezug auf dieselbe Arbeitgebende bzw. denselben Arbeitgebenden zusätzlich dadurch beschränkt, dass dieselbe bzw. derselbe Arbeitgebende auch keine regional unterschiedlichen Entgeltregelungen mitzuteilen braucht. Betriebsteile aus anderen Regionen werden damit nicht berücksichtigt.³⁶ Warum es dieser räumlichen Einschränkung bedarf, obwohl bereits § 12 Abs. 1 Nr. 1 den Auskunftsanspruch inhaltlich auf „in demselben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber“ begrenzt, bleibt fraglich.³⁷ Nach § 12 Abs. 2 Nr. 3 EntgTranspG wird der Auskunftsanspruch dahingehend beschränkt, dass ein Vergleich der Beschäftigtengruppen des § 5 Abs. 2 EntgTranspG untereinander ausgeschlossen wird.

³² *Franzen*, NZA 2017, 814; *Kania*, NZA 2017, 819, 820; *ErfK/Schlachter* (Fn. 12), EntgTranspG § 12 Rn. 1.

³³ *Däubler/Beck*, AGG-*Hinrichs*, EntgTranspG § 12 Rn. 11; zu den datenschutzrechtlichen Fragen, siehe *Heckmann/Gola*, DS-GVO/BDSG-*Gola*, DS-GVO Art. 2 Rn. 12 ff., Art. 4 Rn. 4 ff.

³⁴ *Zimmer*, ZESAR 2024, 3, 4

³⁵ *Däubler/Beck*, AGG-*Hinrichs*, EntgTranspG § 12 Rn. 8; *Zimmer*, ZESAR 2024, 3, 4.

³⁶ *Oerder/Wenckebach*, § 12 Rn. 11; *ErfK-Schlachter*, EntgTranspG § 12 Rn. 3; *Zimmer*, ZESAR 2024, 3, 4.

³⁷ *ErfK-Schlachter*, EntgTranspG § 12 Rn. 3.

iv. Zwischenergebnis

Angesichts dieser hohen Hürden erscheint es nicht verwunderlich, dass der individuelle Auskunftsanspruch von Beschäftigten bisher kaum genutzt wird. Umsetzung und Wirkung des Entgelttransparenzgesetzes wurden 2023 zum zweiten Mal evaluiert. Nach dem zweiten Evaluationsbericht haben nur 4 % der befragten Beschäftigten in Betrieben und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes mit mehr als 200 Beschäftigten den Auskunftsanspruch geltend gemacht.³⁸ Die Gründe, weshalb Personen keine Auskunft verlangen, sind vielfältig. So geben 31,5 % der Beschäftigte an, dass ihr Betrieb tarifgebunden und das Gesetz für sie deshalb irrelevant sei; 28,6 % der Beschäftigten geben an, ohnehin bereits zu wissen, was die Kolleginnen und Kollegen verdienen und 23,2 % haben die Sorge, dass die Auskunftsanfrage von Vorgesetzten negativ ausgelegt werden könnte.³⁹

(4) Benennung einer Vergleichstätigkeit

Die Geltendmachung des Auskunftsanspruchs erfordert nicht, dass Arbeitnehmende eine Benachteiligung darlegen oder Indizien für eine Entgeltdiskriminierung vorbringen. Sie müssen lediglich „in zumutbarer Weise“ eine Vergleichstätigkeit benennen. Der Gesetzgeber nimmt hier Bezug auf die gleiche und gleichwertige Arbeit nach § 4 Abs. 1 und Abs. 2 EntgTranspG. Gleiche Arbeit liegt vor, wenn weibliche und männliche Beschäftigte an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz identische oder gleichartige Tätigkeiten ausführen. Das heißt, die Beschäftigten müssen sich bei Bedarf gegenseitig ersetzen können.

Um festzustellen, ob Beschäftigte eine gleichwertige Arbeit verrichten, muss geprüft werden, ob sie in einer vergleichbaren Arbeitssituation sind.⁴⁰ Ob dies der Fall ist, entscheidet sich nicht schematisch und abstrakt, sondern anhand verschiedener objektiver Faktoren. Dabei müssen alle Umstände des Einzelfalls berücksichtigt werden. Wichtige Faktoren sind dabei regelmäßig „die Art der Arbeit“, „die Ausbildungsanforderungen“ sowie „die Arbeitsbedingungen“, wobei die Aufzählung in § 4 Abs. 2 S. 2 EntgTranspG nicht abschließend ist.⁴¹ Zur näheren Beschreibung dieser Kriterien können bei Bedarf Unterkategorien gebildet werden, etwa Qualifikation und Fertigkeiten, Grad der psychischen und physischen Belastungen oder Grad der Verantwortung. Letzteres kann die Verantwortung für Maschinen sein, für ein hohes Budget oder eben auch die Verantwortung für Menschen im Rahmen sozialer Tätigkeiten oder in Hierarchieebenen.⁴²

³⁸ BMFSFJ (Hrsg.), Zweiter Evaluationsbericht der Bundesregierung, S. 146.

³⁹ BMFSFJ (Hrsg.), Zweiter Evaluationsbericht der Bundesregierung, S. 148.

⁴⁰ Däubler/Beck, *AGG-Zimmer*, EntgTranspG § 4 Rn. 4.

⁴¹ Kritisch zum Begriffsverständnis „gleichwertige Arbeit“ *Dahm/Kazmierczak*, ZESAR 7/2022, 261, 262.

⁴² BeckOK ArbR-*Roloff*, EntgTranspG § 4 Rn. 7; Däubler/Beck, *AGG-Zimmer*, § 4 EntgTranspG Rn. 5.

Ohne entsprechende Benennung einer Vergleichstätigkeit besteht kein Anspruch – Arbeitgebende müssen das Verlangen nicht beantworten. An das Benennungserfordernis einer Vergleichstätigkeit sind jedoch keine allzu strengen Anforderungen zu stellen. Beschäftigte verfügen häufig nicht über die erforderlichen Informationen, die zur Ermittlung insbesondere einer gleichwertigen Tätigkeit erforderlich sind, weshalb es ausreicht, wenn die gleiche oder gleichwertige Tätigkeit möglichst konkret benannt wird – bis zur Grenze der Zumutbarkeit. Ausreichend, aber nicht erforderlich, ist, dass die Anspruchstellerin oder der Anspruchsteller andere Arbeitnehmende, deren Tätigkeit sie oder er für vergleichbar hält, namentlich benennt. Zudem muss die Anspruchstellerin bzw. der Anspruchsteller angeben, wozu Auskunft begehrt wird.⁴³

(5) Gegenstand der Auskunft

i. Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung

Der Auskunftsanspruch umfasst gemäß § 11 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG Angaben über Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für das eigene Entgelt und für eine vergleichbare Tätigkeit. Soweit die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung auf gesetzlichen Regelungen oder auf tarifvertraglichen Entgeltregelungen beruhen, sind als Antwort auf das Auskunftsverlangen die Nennung dieser Regelungen und die Angabe, wo die Regelungen einzusehen sind, ausreichend.

ii. Vergleichsentgelt

Arbeitnehmende können Auskunft über das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt nach § 5 Abs. 1 EntgTranspG sowie über bis zu zwei einzelne Entgeltbestandteile verlangen (§ 10 Abs. 1 S. 3 EntgTranspG).⁴⁴ Trotz der dortigen missverständlichen Formulierung („und“) kann die Auskunft nur auf den statistischen Median der einzelnen Entgeltbestandteile beschränkt werden, da der Gesetzgeber den Beschäftigten bewusst die Möglichkeit einräumen wollte, nach bestimmten Vergütungsbestandteilen zu fragen. Für diese Vergleichsentgelte (Gesamtbruttoentgelt sowie zwei Entgeltbestandteile) ist jeweils zunächst das durchschnittliche Bruttoentgelt jedes bzw. jeder Angehörigen der Vergleichsgruppe im laufenden Kalenderjahr zu bestimmen. Gehören Teilzeitbeschäftigte zur Vergleichsgruppe, ist ihr Bruttoentgelt auf eine Vollzeittätigkeit umzurechnen. Das Gesetz legt in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des BAG und des EuGH einen weiten Entgeltbegriff zugrunde, der sich nicht auf das Grundentgelt beschränkt, sondern sämtliche Zulagen und Zusatzleistungen in bar oder Sachleistung mit einschließt, soweit ihre Erbringung auf dem Beschäftigungsverhältnis beruht.⁴⁵ Anschließend ist aus den

⁴³ *Oerder/Wenckebach*, § 10 Rn. 6.

⁴⁴ Kritisch zur Beschränkung auf zwei einzelne Entgeltbestandteile *Däubler/Beck, AGG-Zimmer*, EntgTranspG § 10 Rn. 6.

⁴⁵ BAG, 14.8.2007 – 9 AZR 943/06 – NZA 2008, 99, 100; EuGH, 30.3.2000 – C-236/98 – BeckRS 2004, 75322 (JämO); BT-Drs. 18/11133, S. 54.

Bruttogehältern der relevanten Vergleichsgruppe der statistische Median zu bilden.⁴⁶ Erteilen Arbeitgebende also Arbeitnehmenden Auskunft über das Bruttoentgelt der Vergleichsgruppe, wird aus dem Bruttoentgelt der Beschäftigten der Vergleichsgruppe kein Durchschnitt gebildet, sondern allein der mittlere Wert der Vergleichsgruppe angegeben, der sich bei einer Reihung der einbezogenen Einzelentgelte der Größe nach ergibt.⁴⁷

Beispiel: *Wenn sieben Arbeitnehmende des anderen Geschlechts mit gleichwertiger Tätigkeit durchschnittlich in den letzten zwölf Monaten je 2.100 Euro, 2.300 Euro, 2.400 Euro, 2.550 Euro, 2.650 Euro und 3.050 Euro und 3.100 Euro brutto verdient haben, müssen Arbeitgebende daraus den mittleren Wert, also den Median bilden. Daraus ergibt sich ein Betrag von 2.550 Euro. Das durchschnittliche Entgelt würde hingegen bei ca. 2.592 Euro liegen. Besteht eine Vergleichsgruppe aus einer geraden Anzahl von Arbeitnehmenden, so lässt sich der Median aus der Hälfte der Summe der beiden in der Mitte liegenden Werte errechnen.*⁴⁸

Arbeitgebende haben gemäß § 15 Abs. 3 S. 1 EntgTranspG nach dem Zugang des Ersuchens drei Monate Zeit, die verlangte Auskunft zu erteilen. Verneinen Arbeitgebende die Vergleichbarkeit, müssen sie gleichwohl Auskunft erteilen und haben ihre Auffassung zur fehlenden Vergleichbarkeit in ihrer Antwort nachvollziehbar zu begründen.

Die Auskunft ist dann ersatzweise auf diejenige Tätigkeit zu beziehen, die nach den betrieblichen Maßstäben gleichwertig ist. Sollte die Tätigkeit von weniger als sechs Arbeitnehmenden des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt werden, braucht eine Auskunft zum Vergleichsentgelt nicht gegeben werden. Arbeitgebende müssen aber auch hier darlegen, wieso ihrer Ansicht nach die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Personen ausgeübt wird. Anfragende können die von Arbeitgebenden herangezogene Begründung gerichtlich überprüfen lassen, ggf. im Rahmen einer Benachteiligungsklage.⁴⁹

Darüber hinaus gibt es noch wesentliche Unterscheidungen für tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgebende. Für sie gilt als Vergleichsentgelt das Entgelt der Arbeitnehmenden des jeweils anderen Geschlechts, die in die gleiche Entgeltgruppe eingruppiert sind, wie die Auskunft verlangende Person. Es ist also für Arbeitnehmende nicht möglich, den Vergleich mit einer als gleichwertig identifizierten Tätigkeit herzustellen, die einer anderen Entgeltgruppe zugeordnet ist. Begründet wird diese Einschränkung der Prüfung mit der Vermutung, dass tarifliche Entgeltsysteme in aller Regel diskriminierungsfrei gestaltet werden. Gleichwohl kann

⁴⁶ ErfK-Schlachter, EntgTranspG § 11 Rn. 3. Die Aussagekraft des statistischen Medians wird im Schrifttum durchaus kritisch gesehen vgl. Oberthür, NJW 2017, 2228, 2233; Thüsing, BB 2017, 565, 567; von Steinau-Steinrück, NJW-Spezial 2017, 306, 307; Thüsing et al., ZfA 2016, 407, 435 m.w.N.

⁴⁷ Oerder/Wenckebach, § 11 Rn. 8.

⁴⁸ Oerder/Wenckebach, § 11 Rn. 9.

⁴⁹ ErfK/Schlachter, AEUV Art. 157 Rn. 8.

bei einem diskriminierungsfreien Entgeltsystem eine fehlerhafte Eingruppierung zu Diskriminierungen führen.⁵⁰

(6) Rechtsfolgen

Die Rechtsfolgen einer erteilten Auskunft für Arbeitnehmende sind nicht gesetzlich geregelt. Sofern Arbeitgebende die Auskunft ordnungsgemäß erteilen, haben sie ihre Pflicht erfüllt. Der Auskunftsanspruch ist kein Durchsetzungsanspruch.⁵¹

Arbeitnehmende müssen sich nun entscheiden, wie sie mit der Information umgehen. Ergibt die Auskunft eine geringere Vergütung gegenüber dem Median des anderen Geschlechts in der Vergleichsgruppe und erlauben die Kriterien der Lohnfindung keine Rückschlüsse auf eine Rechtfertigung, liegt es nahe, dass Arbeitnehmende ihren Anspruch auf gleiches Entgelt gerichtlich durchsetzen. Zwar steht einer freiwilligen Anpassung durch Arbeitgebende nichts entgegen, sind diese aber nicht willens das ermittelte Vergleichsentgelt zu zahlen, müssen Arbeitnehmende gegen Arbeitgebende gerichtlich vorgehen. Das Entgelttransparenzgesetz sieht keinerlei Hilfsinstrumente zur Durchsetzung der Rechte auf Auskunft und ggf. auf Entgeltanpassung in Form einer Verbandsklage für Gewerkschaften oder zumindest die Möglichkeit einer Prozessstandschaft vor.⁵²

Weder europarechtlich noch in nationalen Regelungen ist der Anspruch auf Zahlung des höheren Entgelts, welches bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit wegen des Geschlechts und damit gleichheitswidrig vorenthalten worden ist, ausdrücklich geregelt. Mittlerweile ist der Anspruch auf „Angleichung nach oben“ als Rechtsfolge einer Verletzung des Entgeltgleichheitsgebots aber anerkannt und lässt sich entweder unmittelbar auf Art. 157 AEUV oder auf den § 3 Abs. 1 i.V.m. § 7 EntgTranspG stützen. Es handelt sich dabei nicht um einen Schadensersatzanspruch, sondern um den vertraglichen Vergütungsanspruch.⁵³ Der in der Auskunft mitgeteilte Median der Vergleichsgruppe begrenzt den Nachzahlungsanspruch der Höhe nach nicht.

Voraussetzung jener Ansprüche ist jedoch, dass die geringere Entlohnung gerade wegen des Geschlechts erfolgt ist. Die Schlechterstellung muss entweder durch das Merkmal Geschlecht motiviert sein oder Arbeitgebende knüpfen bei der Entlohnung daran an.⁵⁴ Im Arbeitsgerichtsverfahren gilt der Beibringungs- und Verhandlungsgrundsatz. Grundsätzlich muss jede Partei

⁵⁰ Oerder/Wenckebach, § 11 Rn. 14.

⁵¹ Gola, BB 2021, 116, 119.

⁵² Ebd.

⁵³ BAG, 21.1.2021 – 8 AZR 488/19 – NZA 2021, 1011, 1022; ähnlich bereits BAG, 22.10.2015 – 8 AZR 168/14 – NZA 2016, 1081 Rn. 18 ff., 64 f. zu auf § 4 Abs. 1 TzBfG gestützten Ansprüchen auf „Anpassung nach oben“.

⁵⁴ Däubler/Beck, AGG-Zimmer, EntgTranspG § 3 Rn. 3.

den Beweis dafür erbringen, dass die Voraussetzungen der für sie günstigen Rechtsnorm tatsächlich erfüllt sind. Demzufolge müssten also Arbeitnehmende ihre Benachteiligung wegen des Geschlechts erst einmal nachweisen.

Für eine Erleichterung der Beweispflicht der Arbeitnehmenden sorgt § 22 AGG. Demnach ist es ausreichend, dass Arbeitnehmende Indizien vortragen, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen. Eine strenge Nachweispflicht der Kausalität entfällt demnach. Gleichwohl liegt darin noch keine Beweislastumkehr. Die Lasten werden vielmehr zwischen den Parteien abgestuft verteilt.⁵⁵

Es stellt sich nun die Frage, welche Aussagekraft dem mitgeteilten Median-Entgelt beizumessen ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat im Januar 2021⁵⁶ entschieden, dass eine Vermutung der Benachteiligung einer Arbeitnehmerin bei der Entgeltzahlung vorliegt, wenn sich aus der Auskunft des Arbeitgebenden zum Gehalt der vergleichbaren Arbeitnehmer (Median-Entgelt) eine Differenz zu Ungunsten der Arbeitnehmerin ergibt. Die Vermutung der Geschlechtsbedingtheit der niedrigeren Entlohnung muss dann von Arbeitgebenden widerlegt werden, die die Besonderheiten des gültigen Entgeltsystems jedenfalls besser kennen als die Arbeitnehmenden. Das BAG hat damit dem bislang als Papiertiger titulierten Auskunftsanspruch Zähne verliehen.

Arbeitgebende müssen Tatsachen vortragen und beweisen, aus denen sich ergibt, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgesetz vorliegt, sondern ausschließlich andere Gründe als das Geschlecht zu einer schlechteren Entlohnung geführt haben. Das Entgelttransparenzgesetz weist in § 3 Abs. 3 S. 2 darauf hin, dass „insbesondere arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien“ ein „unterschiedliches Gehalt rechtfertigen [können], sofern der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet wurde“. Die beispielhaft genannten Gründe rekurrieren auf die Rechtsprechung des EuGH zur Entgeltdiskriminierung. So kann bspw. eine bessere Qualifikation eines Bewerbers oder einer Bewerberin im Einzelfall zur Widerlegung der Vermutung geeignet sein. Dies gilt nicht nur für eine bessere Qualifikation wegen einer fachspezifischen Ausbildung,⁵⁷ sondern auch im Hinblick auf eine längere einschlägige Berufserfahrung, sofern sie Beschäftigte dazu befähigt, ihre Arbeit besser zu verrichten.⁵⁸

Allein die Tatsache, dass ein männlicher Kollege sein Gehalt besser verhandelt hat, entkräftet die Vermutung einer mittelbaren Benachteiligung allerdings nicht. Das BAG hat dazu am 16.

⁵⁵ ErfK-*Schlachter* (Fn. 12), AGG § 22 Rn. 1.

⁵⁶ BAG, 21.1.2021 – 8 AZR 488/19 – NZA 2021, 1011, 1022.

⁵⁷ EuGH, 28.2.2013 – C-427/11 – NZA 2013, 315, 319 (Kenny u.a.); EuGH, 11.5.1999 – C-309/97 – NZA 1999, 699, 700 (Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse).

⁵⁸ EuGH, 3.10.2006 – C-17/05 – NZA 2006, 1205, 1206 (Cadman).

Februar 2023 entschieden, dass individuelles Verhandlungsgeschick eines Bewerbers eine Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern nicht rechtfertigen kann.⁵⁹ Für unmittelbare Entgeltdiskriminierungen gibt es dagegen keine Möglichkeit der Rechtfertigung. Eine solche knüpft direkt an das Geschlecht an und liegt etwa vor, wenn Frauen, nur weil sie Frauen sind, einen geringeren Stundenlohn erhalten als Männer für die gleiche Tätigkeit.⁶⁰

b. Betriebliche Prüfungen gemäß § 17 Entgelttransparenzgesetz

Ein weiteres wichtiges Instrument, um das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ auf betrieblicher Ebene besser zur Geltung zu bringen, sind betriebliche Prüfungen. Gemäß § 17 Abs. 1 EntgTranspG sind private Arbeitgebende mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert, mithilfe betrieblicher Prüfverfahren ihre Entgeltregelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots des Entgelttransparenzgesetzes zu überprüfen. Das Gesetz ist an dieser Stelle begrifflich allerdings als bloßer Appell formuliert. Die Durchführung der Prüfverfahren ist freiwillig. Für den Fall, dass ein betriebliches Prüfverfahren in „eigener Verantwortung“ durchgeführt wird, stellt § 17 Abs. 2 EntgTranspG klar, dass es jenseits des § 18 EntgTranspG keinerlei Vorgaben gibt. Gemäß § 18 Abs. 2 S. 2 EntgTranspG sind Arbeitgebende in der Wahl der Analysemethoden und Arbeitsbewertungen frei.⁶¹

Wenig überraschend haben daher nur rund ein Viertel der befragten privaten Arbeitgebenden mit mehr als 500 Beschäftigten seit 2019 ihre betrieblichen Entgeltstrukturen überprüft.⁶²

c. Berichtspflichten gemäß §§ 21 ff. Entgelttransparenzgesetz

Daneben gibt es noch Berichtspflichten für Arbeitgebende. Gemäß § 21 Abs. 1 S. 1 EntgTranspG sind lageberichtspflichtige Arbeitgebende nach den §§ 264 und 289 HGB mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten verpflichtet, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen. In dem Bericht stellen Arbeitgebende ihre Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen (§ 21 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EntgTranspG) sowie ihre Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer (§ 21 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 EntgTranspG) dar. Falls keine Maßnahmen durchgeführt werden, muss dies wiederum im Bericht begründet werden (§ 21 Abs. 1 S. 2 EntgTranspG). Die

⁵⁹ BAG, 16.2.2023 – 8 AZR 450/21 – RdA 2024, 52.

⁶⁰ Däubler/Beck, *AGG-Zimmer*, EntgTranspG § 3 Rn. 4.

⁶¹ *Oerder/Wenckebach*, § 18 Rn. 5.

⁶² BMFSFJ (Hrsg.), *Zweiter Evaluationsbericht der Bundesregierung*, S. 162.

Begründung darf nicht floskelhaft formuliert sein. Vielmehr muss nachvollziehbar dargelegt werden, warum innerhalb des Berichtszeitraums keine Maßnahme möglich war.⁶³

Der Bericht muss gemäß § 21 Abs. 2 EntgTranspG außerdem nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zu der durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten sowie zu der durchschnittlichen Zahl der Voll- und Teilzeitbeschäftigten enthalten. Der Bericht ist dem nächsten Lagebericht nach § 289 HGB, der dem jeweiligen Berichtszeitraum folgt, als Anlage beizufügen und im Bundesanzeiger zu veröffentlichen (§ 22 Abs. 4 EntgTranspG). Arbeitgebende, die nach § 5 Abs. 4 EntgTranspG tarifgebunden oder nach § 5 Abs. 5 EntgTranspG tarifyanwendend sind und die nach § 13 Abs. 5 EntgTranspG erklärt haben, tarifliche Regelungen zum Entgelt nach § 5 Abs. 5 EntgTranspG anzuwenden, erstellen den Bericht alle fünf Jahre (§ 22 Abs. 1 S. 1 EntgTranspG). Gemäß § 22 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG sind alle übrigen Arbeitgebenden i.S.d. § 21 Abs. 1 EntgTranspG verpflichtet, den Bericht alle drei Jahre zu erstellen.

Nur 11 % der Unternehmen ohne tarifliche Entgeltstruktur und knapp 30 % der Unternehmen mit tariflicher Entgeltstruktur haben über Gleichstellung und Entgeltgleichheit berichtet.⁶⁴ In den 42 Unternehmen, in denen bereits zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit berichtet wurde, spielte der Betriebsrat laut eigener Aussage bei der Initiierung der Berichterstattung in etwa der Hälfte der Fälle eine Rolle.⁶⁵ Eine wesentliche Ursache für die geringe Anzahl veröffentlichter Berichte ist sicherlich die Sanktionsfreiheit. Im Ergebnis lässt sich daher festhalten, dass das Entgelttransparenzgesetz und seine Instrumente bisher wenig effektiv waren, weshalb dringend nachgeschärft werden muss.⁶⁶

II. Die Europäische Entgelttransparenzrichtlinie – Was sieht die Richtlinie vor und was muss Deutschland konkret nachbessern?

Am 6. Juni 2023 ist die Richtlinie (EU) 2023/970 (nachfolgend Entgelttransparenzrichtlinie), in Kraft getreten. Die europäische Richtlinie muss innerhalb von drei Jahren in deutsches Recht umgesetzt werden. Daraus ergeben sich notwendige Änderungen am deutschen Entgelttransparenzgesetz, die die Möglichkeiten für die Durchsetzung der Entgeltgleichheit in Deutschland wesentlich erweitern. Die Entgelttransparenzrichtlinie lässt sich in zwei Säulen unterteilen: Transparenz- und Rechtsdurchsetzungsinstrumente.

⁶³ BT-Drs. 18/11133, S. 73.

⁶⁴ BMFSFJ (Hrsg.), Zweiter Evaluationsbericht der Bundesregierung, S. 167.

⁶⁵ BMFSFJ (Hrsg.), Zweiter Evaluationsbericht der Bundesregierung, S. 168.

⁶⁶ So auch *Dahm/Kazmierczak*, ZESAR 7/2022, 261, 266.

1. Transparenzinstrumente (Art. 5, 7, 9 und 10 Entgelttransparenzrichtlinie)

a) Auskunftsanspruch schon vor der Beschäftigung (Art. 5 Entgelttransparenzrichtlinie)

Zentrale Bestandteile der Entgelttransparenzrichtlinie sind Instrumente zur Entgelttransparenz. So bestimmt Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie, dass Arbeitgebende bereits während der Suche und Auswahl von Beschäftigten zur Entgelttransparenz verpflichtet sind: Das Einstiegsentgelt für eine Stelle oder dessen Spanne muss in der Ausschreibung genannt oder den Bewerberinnen und Bewerbern anderweitig vor dem Vorstellungsgespräch zur Verfügung gestellt werden. Die Form der Bereitstellung der Information wird zwar in der Richtlinie nicht ausdrücklich geregelt, allerdings wäre die Textform sinnvoll, damit sich Bewerberinnen und Bewerber in den Entgeltverhandlungen auf ein konkretes Dokument beziehen können.⁶⁷ Bewerberinnen und Bewerber dürfen gemäß Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie nicht mehr nach der Entgeltentwicklung in ihren laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen gefragt werden. Bisher enthält das nationale Recht in Deutschland weder eine Pflicht zur proaktiven Offenlegung des Einstiegsgehalts oder dessen Spanne vor Beginn der Beschäftigung noch ein Verbot nach dem bisherigen Einkommen zu fragen.⁶⁸ Das BAG hält ein berechtigtes Interesse der Arbeitgebenden jedenfalls dann für möglich, wenn das bisherige Entgelt Rückschlüsse auf die Eignung und Qualifikation des Bewerbers für den zu besetzenden Arbeitsplatz zulässt und der Bewerber dieses als Mindestentgelt für die neue Stelle fordert.⁶⁹ Insoweit besteht Umsetzungsbedarf.⁷⁰

b) Auskunftsanspruch im laufenden Beschäftigungsverhältnis

(1) Kein Schwellenwert und keine Mindestzahl an Vergleichspersonen

Nach Art. 7 der Entgelttransparenzrichtlinie erhalten Beschäftigte unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen das Recht, Auskunft über ihr Entgelt und das durchschnittliche Entgelt einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit zu erhalten. Dies kann zum Schutz der Arbeitnehmenden und ihrer Angst vor Viktimisierung über die Interessenvertretung oder eine Gleichbehandlungsstelle erfolgen. Unter Arbeitnehmervertretungen fallen ausweisliche Erwägungsgrund 24 neben betrieblichen Arbeitnehmervertretungen auch Gewerkschaften. Im Gegensatz zum EntgTranspG ist der Auskunftsanspruch von Beschäftigten nach der EU-Richt-

⁶⁷ Jung, NZA 2024, 18, 23.

⁶⁸ Husemann, EuZA 2022, 166, 185.

⁶⁹ BAG, 19.5.1983 – 2 AZR 171/81 – AP BGB § 123 Nr. 25; MHdB ArbR-Benecke, § 33 Rn. 36; ErfK-Preis, BGB § 611a Rn. 43; Moritz, NZA 1987, 329, 333; vgl. für weitergehende Zulässigkeit der Frage BeckOK ArbR-Joussen, BGB § 611a Rn. 121.

⁷⁰ Ausführlich zur Transparenz vor der Beschäftigung v. Roetteken, NZA-RR 2024, 169, 173.

linie also nicht auf Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten derselben bzw. desselben Arbeitgebenden begrenzt und von keiner Vergleichsgruppe von mindestens sechs Personen des anderen Geschlechts abhängig. In Situationen, in denen es keine echte Vergleichsperson gibt, wie etwa auf stark geschlechtsspezifischen segregierten Arbeitsmärkten, erlaubt Art. 19 Abs. 3 der Entgelttransparenzrichtlinie – ähnlich wie § 3 Abs. 1 S. 1 AGG – den Rückgriff auf eine hypothetische Vergleichsperson zum Nachweis einer Entgeltdiskriminierung.⁷¹

(2) Vergleichbarkeit über den Betrieb hinaus

Des Weiteren lässt die Richtlinie anders als § 12 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG eine Vergleichbarkeit über den Betrieb hinaus zu. Nach Art. 19 Abs. 1 S. 1 der Entgelttransparenzrichtlinie in Einklang mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs⁷² ist die Bewertung, ob sich Arbeitnehmende in einer vergleichbaren Situation befinden, nicht auf Situationen beschränkt, in denen Arbeitnehmende für ein und denselben Arbeitgebenden bzw. für ein und dieselbe Arbeitgebende arbeiten. Vielmehr ist ein Vergleich immer dann möglich, wenn die Entgeltbedingungen auf ein und denselben Ursprung zurückzuführen sind, mithin auf einer „einheitlichen Quelle“ beruhen, die diese Bedingungen festlegt und die Gleichbehandlung wiederherstellen kann (Erwägungsgrund 29). Entscheidend ist damit stets die Ermittlung des Urhebers der Regelung, die die Entgeltunterschiede bedingt, also insbesondere die einzelne bzw. der einzelne Arbeitgebende. Aber auch die Parteien von Kollektivverträgen oder der Gesetzgeber selbst kommen als Urheber und damit als „einheitliche Quelle“ in Betracht.⁷³

Der Rahmen des Auskunftsanspruchs in Art. 12 Abs. 2 EntgTranspG ist damit zu eng und entspricht nicht den Vorgaben der Entgelttransparenzrichtlinie.

c) Abgestufte Berichtspflichten

Art. 9 der Entgelttransparenzrichtlinie beschreibt abgestufte Pflichten zur Berichterstattung über geschlechterbezogene Entgeltunterschiede. Der Zweck der Regelung ergibt sich aus Erwägungsgrund 39. Die Berichterstattung über das Entgelt soll es allen Arbeitgebenden ermöglichen, ihre Entgeltstrukturen und ihre Entgeltpolitik zu bewerten und zu überwachen und so das Gebot des gleichen Entgelts proaktiv einzuhalten. Nach Art. 9 Abs. 1 der Entgelttransparenzrichtlinie müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass Arbeitgebende in (gestaffelten) Fristen und (Mindest-) Abständen über das Entgeltgefälle zwischen ihren Arbeitnehmenden

⁷¹ Winter, NZA 2024, 8, 17.

⁷² EuGH, 17.9.2002 – C-320/00 – NZA 2002, 1144, 1145 (Lawrence u.a.); EuGH, 3.6.2021 – C-624/19 – NZA 2021, 855 (Tesco Stores).

⁷³ Selzer, RFamU 2023, 489, 493.

Bericht erstatten.⁷⁴ Dafür sind den Beschäftigten (Art. 9 Abs. 9 der Entgelttransparenzrichtlinie) (zumindest teilweise) und bestimmten öffentlichen Stellen (Überwachungs- bzw. Monitoringstellen; Art. 9 Abs. 7 der Entgelttransparenzrichtlinie) (vollständig) sieben statistische Kernindikatoren gemäß Art. 9 Abs. 1 lit. a) bis g) der Entgelttransparenzrichtlinie zur Verfügung zu stellen. Arbeitgeber mit mehr als 250 Arbeitnehmenden müssen bis zum 7. Juni 2027 und sodann jährlich berichten, Arbeitgebende mit 150 bis 249 Arbeitnehmenden auch bis zum 7. Juni 2027 aber danach nur alle drei Jahre. Arbeitgebende mit 100 bis 149 Arbeitnehmenden müssen bis zum 7. Juni 2031 und anschließend ebenfalls alle drei Jahre einen Bericht vorlegen.

d) Gemeinsame Entgeltbewertung

Das Instrument der gemeinsamen Entgeltbewertung folgt der Berichterstattungspflicht aus Art. 9 der Entgelttransparenzrichtlinie. Ergibt sich aus der Berichterstattung ein Gender Pay Gap bei der durchschnittlichen Entgelthöhe von Arbeitnehmenden von mindestens 5 % in einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmenden, den Arbeitgebende nicht auf der Grundlage objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien rechtfertigen können und den sie auch nicht innerhalb von sechs Monaten nach dem Tag der Berichterstattung korrigiert haben, müssen Arbeitgebende in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertreter:innen eine gemeinsame Entgeltbewertung durchführen und Abhilfe schaffen.

2. Rechtsdurchsetzungsinstrumente (Art. 15, 21 und 23 Entgelttransparenzrichtlinie)

a) Stärkung der individuellen Rechtsdurchsetzung

Die Richtlinie stärkt zudem die Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung. Die Mitgliedstaaten sollen nach Art. 15 S. 1 der Entgelttransparenzrichtlinie Verbänden, Organisationen, Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertreter:innen oder anderen juristischen Personen die Möglichkeit geben, sich an der Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes zu beteiligen, sofern sie nach den im nationalen Recht festgelegten Kriterien ein berechtigtes Eigeninteresse an der Gewährleistung der Gleichstellung von Männern und Frauen haben. Gleichzeitig können diese Verbände gemäß Art. 15 S. 2 der Entgelttransparenzrichtlinie mit Zustimmung einer bzw. eines Arbeitnehmenden, die bzw. der mutmaßliches Opfer einer Verletzung von Recht und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts ist, im Namen oder zur

⁷⁴ Winter, NZA 2024, 8, 13.

Unterstützung dieser Person handeln.⁷⁵ Die Richtlinie führt damit die Möglichkeit einer Vertretung der Beschäftigten im Wege der Prozessstandschaft ein.⁷⁶ Hierunter versteht man die Befugnis, im eigenen Namen einen Prozess über ein fremdes Recht zu führen. Zwei Arten der Prozessstandschaft werden unterschieden: die unmittelbar auf einer gesetzlichen Grundlage beruhende (gesetzliche) und die durch Rechtsgeschäft wirksam übertragene (gewillkürte) Prozessstandschaft. Wollen Gewerkschaften oder etwa Betriebsräte als Arbeitnehmervertreter:innen im Sinne der Richtlinie (Erwägungsgrund 24) eine Rechtsverletzung im eigenen Namen aber zugunsten des mutmaßlichen Opfers geltend machen, so bleibt aufgrund des Zustimmungserfordernisses nur der Rückgriff auf die gewillkürte Prozessstandschaft nach den national festgelegten Kriterien.⁷⁷ Dies bedeutet, dass neben der ausdrücklichen Ermächtigung (§ 185 BGB) ein eigenes rechtliches Interesse an der Geltendmachung des Rechts im eigenen Namen erforderlich ist.

Die Regierungsparteien hatten sich für die 20. Legislaturperiode darauf verständigt, weiter an der Schließung der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern zu arbeiten. Eine Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes ist erforderlich, um dessen Durchsetzung zu stärken. Zu diesem Zweck ist es notwendig, Arbeitnehmenden die Möglichkeit zu eröffnen, ihre individuellen Rechte durch Verbände im Wege der Prozessstandschaft geltend zu machen.⁷⁸ Eine Prozessstandschaft würde jedenfalls die bislang vorgesehenen Antragsrechte deutlich erweitern (§ 17 Abs. 2 AGG i.V.m. § 23 Abs. 3 BetrVG). Die Hemmschwelle gegen Arbeitgebende vorzugehen, wird (unabhängig, ob gesetzliche oder gewillkürte Prozessstandschaft) durch die formale Anbindung an die Rechte konkret betroffener Personen jedoch nur begrenzt gesenkt.⁷⁹ Der Verband mag zwar bei einer Prozessstandschaft als Partei auftreten, gleichwohl muss der Einzelne seine Identität und Einzelheiten seiner Arbeitsbeziehung offenlegen. In der rechtspolitischen Diskussion wird daher konsequenterweise die Einführung einer Verbandsklage immer wieder gefordert⁸⁰ und beantragt.⁸¹ Während die Prozessstandschaft eine persönliche und fachliche Unterstützung der Betroffenen im Klageverfahren ermöglicht, erlaubt die Verbandsklage

⁷⁵ Zimmer, ZESAR 2024, 3, 7.

⁷⁶ Ebd.

⁷⁷ Ebd.

⁷⁸ SPD/BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN/FDP, Mehr Fortschritt wagen, Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021–2025, 24.11.2021, S. 91; Jochmann-Döll/Rabe/Specht, Neuer Wind aus Brüssel für die Entgeltgleichheit, 2023, S. 10.

⁷⁹ Kocher, ZEuP 2004, 260, 271; Raasch, ZESAR 2005, 209, 214. Ausführlich zur Verbandsklage Kocher, Gesetzesentwurf für eine Verbandsklage, 2002, S. 18.

⁸⁰ So z.B. Pisal/Ludewig, Stellungnahme des Deutschen Juristinnenbunds zum Entwurf des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen zwischen Frauen und Männern, Ausschuss-Drs. 18(13)107g, 27.2.2017, S. 12; Weusthoff, Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Ausschuss-Drs. 18(13)107j, 22.2.2017, S. 10.

⁸¹ Antrag „Frauen verdienen gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“, vgl. BT-Drs. 18/6550, S. 6; Antrag „Gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer durchsetzen“, vgl. BT-Drs. 18/4321, S. 4.

die Überprüfung diskriminierender Mechanismen von gesamtgesellschaftlichem Interesse, die über die individuelle Ungleichbehandlung hinausgeht. Für die Verbandsklage ist weder eine ausdrückliche Ermächtigung erforderlich, noch muss der Einzelne bekannt sein. Um Entgelt-diskriminierungen effektiv entgegenzuwirken sind beide Instrumente – die Unterstützung in Form der Prozessstandschaft sowie die Verbandsklage – dringend erforderlich.⁸²

b) Verfahrenskosten

Um die individuelle Rechtsdurchsetzung weiter zu stärken und den Verfahrensweg zu erleichtern, soll gemäß Art. 21 der Entgelttransparenzrichtlinie die Verteilung der Verfahrenskosten bei Obsiegen der bzw. des beklagten Arbeitgebenden im Ermessen der Gerichte liegen, sofern die Arbeitnehmende bzw. der Arbeitnehmende berechnigte Gründe hatte, ihren bzw. seinen Anspruch geltend zu machen. Berechnigte Gründe dürften jedenfalls bei Nichterfüllung der Entgelttransparenzpflichten vorliegen (Erwägungsgrund 54).

c) Verbindliche Sanktionen bei Verstoß gegen Entgeltgleichheit

Nach Art. 23 der Entgelttransparenzrichtlinie sind außerdem wirksame Sanktionen für Rechts- und Pflichtverletzungen im Zusammenhang mit dem Entgeltgleichheitsgrundsatz, insbesondere Geldbußen, festzulegen. Damit erhöht sich der Druck auf die Unternehmen erheblich. Bisher enthält das EntgTranspG keine Sanktionen oder Bußgeldtatbestände. Die Androhung empfindlicher Geldbußen dürfte viele Arbeitgebende veranlassen, Verstößen proaktiv zu begegnen und ihnen präventiv vorzubeugen.

3. Blick ins französische Nachbarland

In Frankreich, wo der (unbereinigte) Gender Pay Gap niedriger ist (14 %),⁸³ sind Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten bereits seit dem 1. März 2020 verpflichtet, jährlich einen Gleichstellungsindex zu erstellen und zu veröffentlichen (Art. L. 1142-8, D. 1142-4 Code du travail⁸⁴). Der französische Gleichbehandlungsindex basiert auf fünf Indikatoren: den Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern; der unterschiedlichen Verteilung individueller Lohnerhöhungen; der Anzahl der Arbeitnehmerinnen, die im Jahr ihrer Rückkehr aus dem Mutterschafts- bzw. Adoptionsurlaub eine Lohnerhöhung erhalten, sofern diese während des Be-

⁸² Herberger, RdA 2022, 220, 228; Dahm/Kazmierczak, ZESAR 7/2022, 261, 265.

⁸³ Statistisches Bundesamt, Gender Pay Gap 2023, Deutschland bleibt eines der EU-Schlusslichter, 4.3.2024, <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/GenderPayGap.html> (23.8.2024).

⁸⁴ Art. 1142-8 Code du travail: „Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur publie chaque année l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret“.

richtszeitraums erfolgt ist; dem Verhältnis zwischen Männern und Frauen bei den zehn Spitzenverdienern; sowie dem Unterschied bei der Verteilung von Beförderungen (wobei dieser Indikator nur für Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten gilt).

Für jeden Indikator werden Punkte vergeben. Erreicht ein Unternehmen weniger als 75 Punkte, muss es tätig werden und Korrekturmaßnahmen ergreifen. Bleiben diese innerhalb eines vorab festgelegten Zeitraums aus, werden Sanktionen verhängt (Art. L. 1142-10 Code du travail).⁸⁵

III. Fazit

Die Richtlinie macht einige Änderungen des deutschen Entgelttransparenzgesetzes erforderlich, die die Möglichkeiten zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit in Deutschland deutlich erweitern. So ist der Auskunftsanspruch der Beschäftigten nach der Richtlinie nicht mehr auf große Unternehmen begrenzt und von keiner Vergleichsgruppe abhängig. Dies kommt insbesondere Frauen zugute, denn sie arbeiten weitaus häufiger als Männer in kleinen und mittleren Betrieben und waren vom deutschen Recht bislang ausgeschlossen. Gleichwohl bleibt die Hemmschwelle zur Durchsetzung des Rechts weiterhin sehr hoch. Denn solange der Anspruch auf diskriminierungsfreies Entgelt nur individuell eingeklagt werden kann, werden Beschäftigte nur in den wenigsten Fällen im bestehenden Arbeitsverhältnis gegen ihre Arbeitgebende bzw. ihren Arbeitgebenden klagen.⁸⁶ Um dem Entgeltgleichheitsgebot zur praktischen Wirksamkeit zu verhelfen, bedarf es neben einer gesetzlichen Prozessstandschaft auch der Verbandsklage. Der Gender Pay Gap in Deutschland ist kein individuelles Problem einzelner Arbeitnehmerinnen, sondern ein gesamtgesellschaftliches. Erheblicher Veränderungsdruck wird sich auch aus der stufenweisen Ausweitung der betrieblichen Berichtspflichten und der gemeinsamen Entgeltbewertung ergeben. Künftig müssen Arbeitgebende mit mehr als 100 Beschäftigten über geschlechterbezogene Entgeltunterschiede berichten. Ergibt sich daraus ein Gender Pay Gap von mehr als 5 %, müssen Arbeitgebende und Arbeitnehmervertretungen gemeinsam eine Entgeltbewertung durchführen und Abhilfe schaffen. Außerdem sieht die Richtlinie wirksame Sanktionen, insbesondere Bußgelder, für Rechts- und Pflichtverletzungen vor.

Die Entgelttransparenzrichtlinie bietet Anlass und Gelegenheit dem Entgelttransparenzgesetz und seinen Instrumenten endlich Wirkung zu verleihen und somit das bereits vor mehr als 65 Jahren im EWG-Vertrag gegebene Versprechen der Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern einzulösen.

⁸⁵ Ausführlicher unter <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/index-egalite-professionnelle-obligatoire#comment-calculer-son-index-de-l-2> (23.8.2024).

⁸⁶ Winter, FS Pfarr, 2010, S. 320, 329; Kocher, in: Klammer/Motz, Neue Wege – Gleiche Chancen, S. 165, 181.

Literaturverzeichnis

- Bauer, Jobst-Hubertus/Krieger, Steffen/Günther, Jens:* Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz (AGG EntgTranspG), 5. Aufl., München 2018.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.): 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 (Zweiter Evaluationsbericht), Berlin 2023, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/229484/7c1deeee794163514c0221663af940d2/zweiter-bericht-entgelttransparenzgesetz-data.pdf> (23.08.2023).
- Dahm, Katharina/Kazmierczak, Luca:* Die nötige Reform des EntgTranspG, ZESAR 7/2022, 260–266.
- Däubler, Wolfgang/Beck, Thorsten* (Hrsg.): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz mit Entgelttransparenzgesetz, 5. Aufl., Baden-Baden 2022 (zit.: Däubler/Beck, AGG-Bearbeiter).
- Deinert, Olaf/Maksimik, Elena/Sutterer-Kipping, Amélie:* Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts, HSI-Schriftenreihe Bd. 30, Frankfurt am Main 2020 (abrufbar unter: https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/fpdf/HBS-007366/p_hsi_schriften_30.pdf – zuletzt aufgerufen: 2.3.2025).
- Franzen, Martin:* Anwendungsfragen des Auskunftsanspruchs nach dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG), NZA 2017, 814–819.
- Franzen, Martin/Gallner, Inken/Oetker, Hartmut* (Hrsg.): Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl., München 2024 (zit.: EuArbRK-Bearbeiter).
- Frodermann, Corinna/Schmucker, Alexandra/Müller, Dana:* Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben, IAB-Forschungsbericht 3/2018, Nürnberg 2018, <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2018/fb0318.pdf> (zuletzt aufgerufen: 23.8.2024).
- Fuchs, Maximilian/Marhold, Franz:* Europäisches Arbeitsrecht, 3. Aufl., Wien u.a. 2010 (zit.: Bearbeiter in: Fuchs/Marhold (Hrsg.), Europäisches Arbeitsrecht).
- Gola, Peter:* Der Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz – ein Statusbericht, BB 2021, 116–120.
- Gsell, Beate/Krüger, Wolfgang/Lorenz, Stephan/Reymann, Christoph* (Hrsg.): Beck-online.Grosskommentar zum BGB, München 2022 (zit.: BeckOGK BGB -Bearbeiter).
- Heckmann, Dirk/Gola, Peter* (Hrsg.): Datenschutz-Grundverordnung, Bundesdatenschutzgesetz: DS-GVO/BDSG, 3. Aufl., München 2022 (zit.: Heckmann/Gola, DS-GVO-Bearbeiter).
- Herberger, Marie:* Tarifverträge und Transparenz: Herausforderungen in Zeiten der Digitalisierung, RdA 2022, 220–228.
- Jochmann-Döll, Andrea/Rabe, Elisa/Specht, Johannes:* Neuer Wind aus Brüssel für die Entgeltgleichheit, WSI Tarifarchiv Nr. 97 September 2023 (abrufbar unter: https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008695/p_ta_analysen_tarifpolitik_97_2023.pdf zuletzt aufgerufen: 2.3.2025).
- Kania, Thomas:* Betriebsratsbeteiligung bei der Durchsetzung von Entgelttransparenz, NZA 2017, 819–822.
- Kiel, Heinrich/Lunk, Stefan/Oetker, Harmut* (Hrsg.): Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1, Individualarbeitsrecht I, 5. Aufl., München 2021 (zit.: MünchArbR-Bearbeiter).
- Kocher, Eva:* Das Entgelttransparenzgesetz: ein Gesetz (nur) für Betriebsräte?, AuR 2018, 8–18.
- Kocher, Eva:* Gesetzesentwurf für eine Verbandsklage im Arbeitsrecht, edition der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2002 (abrufbar unter: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-002416 – zuletzt aufgerufen: 2.3.2025).
- Kocher, Eva:* Grundsatz der Entgeltgleichheit im AGG, in: Klammer, Ute; Motz, Markus (Hrsg.), Neue Wege – Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Wiesbaden 2011, 165–198 (zit.: Kocher, Expertisen zum 1. Gleichstellungsbericht der BReg).
- Kocher, Eva:* Instrumente einer Europäisierung des Prozessrechts, Zu den Anforderungen an den kollektiven Rechtsschutz im Antidiskriminierungsrecht, ZEuP 2004, 260–275.
- Moritz, Heinz Peter:* Fragerecht des Arbeitgebers sowie Auskunfts- und/oder Offenbarungspflicht des Arbeitnehmers bei der Anbahnung des Arbeitsverhältnisses, NZA 1987, 329–336.

- Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Gallner, Inken/Schmidt, Ingrid* (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Aufl., München 2024 (zit.: ErfK/Bearbeiter).
- Oberthür, Nathalie*: Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, NJW 2017, 2228-2234.
- Raasch, Sibylle*: Diskriminierungsschutz auf neuen Wegen: Verbandsbeteiligung und Antidiskriminierungsstelle im Entwurf eines deutschen Antidiskriminierungsgesetzes, ZESAR 2005, 209–217.
- Roetteken, Thorsten v.*: Aktuelle Auswirkungen der Entgelttransparenzrichtlinie, NZA-RR 2024, 169-176.
- Rolfs, Christian/Giesen, Richard/Meffling, Miriam/Udsching, Peter* (Hrsg.): Beck Online Kommentar Arbeitsrecht, 71. Edition, Stand 1.3.2024, München 2024 (zit.: BeckOK ArbR-Bearbeiter).
- Roloff, Sebastian*: Erst die Auskunft, dann das gleiche Entgelt?, RdA 2019, 28–41.
- Säcker, Franz Jürgen/Rixecker, Roland/Oetker, Hartmut, Limperg, Bettina* (Hrsg.) Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 2, Schuldrecht – Allgemeiner Teil 1, 9. Aufl., München 2022 (zit.: MüKo-Bearbeiter).
- Schlachter, Monika/Heinig, Hans Michael* (Hrsg.): Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, Zugleich Band 7 der Enzyklopädie Europarecht (EnzEuR), 2. Aufl. 2021 (zit.: Schlachter/Heinig, EAS-Bearbeiter).
- Selzer, Dirk*: Entgelttransparenz und Diskriminierung – auch ein Blick in die Zukunft, RFamU 2023, 489–497.
- Staudinger, Julius v.*, (Begr.): Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen, Buch 2: Recht der Schuldverhältnisse, Einleitung zum Schuldrecht: §§ 241-243 (Treu und Glauben), 2019 Berlin (zit.: Staudinger-Bearbeiter).
- Steinau-Steinrück, Robert v.*: Mehr Transparenz bei den Gehältern ab Juli 2017?, NJW-Spezial 2017, 306–307.
- Thüsing, Gregor*: Fünf Schritte zu einem besseren Entgelttransparenzgesetz, BB 2017, 565–568.
- Thüsing, Gregor/Stiebert, Tom/Granetzny, Thomas/Schmidt, Maximilian/Imani, Shirin/Forst, Gerrit/Fütterer, Johannes/Traut, Johannes/Vianden, Sabine/Thieken, Jan*: Zum Geburtstag: 10 Jahre AGG – 10 Gedanken – 10 Autoren, ZfA 2016, 407–437.
- Von der Groeben, Hans/Schwarze, Jürgen* (Hrsg.): Kommentar zum Vertrag über die Europäische Union und zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, 7. Aufl., Baden-Baden 2015 (zit.: Groeben/Schwarze-Bearbeiter).
- Oerder, Lena/Wenckebach, Johanna*: Entgelttransparenzgesetz, Basiskommentar zum Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG), 1. Aufl., Frankfurt am Main 2018 (zit.: Oerder/Wenckebach).
- Westermann, Peter Harm/Grunewald, Barbara/Maier-Reimer, Georg* (Hrsg.): Erman Bürgerliches Gesetzbuch Kommentar mit Nebengesetzen und Internationalem Privatrecht, 17. Aufl., Köln 2023 (zit.: Erman, BGB/Bearbeiter).
- Winter, Regine*: Den Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie bald nachkommen – Die Zeit läuft, NZA 2024, 8–18.
- Winter, Regine*: Diskriminierungsfrei(re) Entgeltgestaltung – leider immer noch ein Prinzip ohne Praxis, in: Hohmann-Dennhardt, Christine/Körner, Marita/Zimmer, Reingard (Hrsg.): Festschriftschrift für Heide Pfarr, Geschlechtergerechtigkeit, Baden-Baden 2010, 320–333.
- Zimmer, Reingard*: Aktuelle Rechtsprechung zum Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz, AuR 2021, 202–206.
- Zimmer, Reingard*: Fortentwicklung des Entg-TranspG durch Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie 2023/970/EU, ZESAR 2024, 3–9.

Entgeltgleichheit und Feststellung gleichwertiger Arbeit: Erkenntnisse zu diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung und evaluativer Diskriminierung

Dr. Andrea Jochmann-Döll, GEFA Forschung + Beratung, Essen

Inhalt

I. Arbeitsbewertung als Grundlage der Entgeltgleichheit	34
1. Der Grundsatz der Entgeltgleichheit.....	34
2. Formen der Entgeltbenachteiligung	35
II. Voraussetzungen diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung.....	37
1. Bestimmungen des Entgelttransparenzgesetzes.....	37
2. Bestimmungen der Entgelttransparenzrichtlinie der EU.....	38
III. Kritische Fragen an die Praxis der Arbeitsbewertung.....	40
1. Beispiel Systemgastronomie.....	40
2. Beispiel Bäckerhandwerk	41
IV. Ergebnisse betrieblicher Prüfprojekte.....	42
V. Wissenschaftliche Befunde zur evaluativen Diskriminierung	45
1. Überblick über ausgewählte Studien.....	45
2. Befunde zur Gleichwertigkeit und Bezahlung auf gesamtwirtschaftlicher Ebene: Der Comparable Worth Index	46
VI. Positive Beispiele zur Aufhebung der Unterbewertung frauendominierter Arbeit.....	49
1. Aktuelle Tarifverträge im Nahrungsmittelhandwerk	49
2. Gleiche Vergütung von Grundschullehrkräften und Lehrkräften anderer Schulformen.....	50
VI. Fazit	52
Literaturverzeichnis.....	53

Sowohl gleiche als auch gleichwertige Arbeit müssen gleich bezahlt werden – so sieht es der Grundsatz der Entgeltgleichheit vor. Damit stehen alle Akteur*innen, die an der Gewährleistung der Entgeltgleichheit beteiligt sind, vor der Aufgabe, die Gleichwertigkeit von Arbeit festzustellen. Hierfür bieten die Arbeits- bzw. die Personalwissenschaft Verfahren und Methoden der Arbeitsbewertung an, die meist in tarifvertraglichen Regelungen vereinbart werden. Doch diese Verfahren sind nicht per se diskriminierungsfrei, sondern können Potentiale für Benachteiligungen enthalten, die im Ergebnis zu evaluativer Diskriminierung führen, also zu einer Unterbewertung von Arbeit, die überwiegend von einem Geschlecht ausgeübt wird oder geschlechtsspezifisch konnotiert ist.

In diesem Beitrag werden zunächst einige rechtliche Grundbegriffe der Entgeltgleichheit mit Bezug zur Arbeitsbewertung erläutert (Kapitel I) sowie die rechtlichen

Voraussetzungen diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung dargestellt (Kapitel II), bevor anhand einer kritischen Betrachtung von Beispielen aus der tariflichen wie betrieblichen Praxis der Arbeitsbewertung und Eingruppierung Hinweise auf Diskriminierungspotentiale in aktuell verwendeten Verfahren der Arbeitsbewertung gegeben werden (Kapitel III). In Kapitel IV werden einige wissenschaftliche Befunde zur evaluativen Diskriminierung zusammengefasst. Positive Beispiele zur Aufhebung der Unterbewertung frauendominierter Tätigkeiten werden in Kapitel V vorgestellt, bevor im letzten Kapitel VI ein Fazit mit Blick auf die Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 gezogen wird.

I. Arbeitsbewertung als Grundlage der Entgeltgleichheit

1. Der Grundsatz der Entgeltgleichheit

Entgeltgleichheit bedeutet, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. So wird es in § 1 EntgTranspG als Ziel des Gesetzes formuliert. Und auch das Verbot der unmittelbaren oder mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts in § 3 Abs. 1 EntgTranspG bezieht sich auf gleiche oder gleichwertige Arbeit. Dies führt ganz automatisch zu der Frage, was unter gleicher oder unter gleichwertiger Arbeit zu verstehen ist und wie Gleichheit oder Gleichwertigkeit festgestellt werden können.

Eine erste Antwort hierauf findet sich in § 4 Abs. 1 EntgTranspG, nach dem gleiche Arbeit dann als gegeben anzusehen ist, wenn weibliche und männliche Beschäftigte „an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausführen“. Danach müssen also beispielsweise eine Bäckerin und ein Bäcker derselben Bäckerei, eine weibliche Pflegekraft und ihr männlicher Kollege auf derselben Pflegestation, die Einkäuferin und der Einkäufer in derselben Einkaufsabteilung sowie die Personalleiterin und der Personalleiter an unterschiedlichen Standorten desselben Unternehmens dasselbe Entgelt erhalten, sofern sich ihre Arbeit nicht trotz der gleichen Bezeichnung unterscheidet.

Unterscheiden sich die Aufgaben und Tätigkeiten auf den Stellen, könnte gleichwertige Arbeit vorliegen, und zwar gemäß § 4 Abs. 2 EntgTranspG dann, wenn die weiblichen und männlichen Beschäftigten, die sie ausüben, „unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation angesehen werden können“.

Es muss also geprüft werden, ob die (weibliche) Personalleiterin und der (männliche) Betriebsleiter desselben Unternehmens gleichwertige Arbeit verrichten, oder nicht. Ist die Arbeit der Einkäuferin als gleichwertig zu der des Verkäufers anzusehen? Sind die Arbeiten der weiblichen Pflegekraft und des männlichen Hausmeisters gleichwertig? Und wie verhält es sich mit den Arbeiten von Bäckereifachverkäuferinnen und Bäckern?

Zu den Faktoren, die bei der Prüfung der Vergleichbarkeit der Situation der beispielhaft genannten Vergleichspaare heranzuziehen sind, zählen nach § 4 Abs. 2 S. 2 EntgTranspG „unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen“¹. Bei der Prüfung ist „von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen, die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind“ (§ 4 Abs. 2 S. 3 EntgTranspG).

Mit dieser Definition gleichwertiger Arbeit entsteht eine interdisziplinäre Schnittstelle zwischen der Rechts- und der Arbeitswissenschaft, denn mit ihr werden Verfahren und Methoden der Arbeitsbewertung angesprochen, deren ureigene Aufgabe es ist, jene genannten Faktoren arbeitswissenschaftlich zu identifizieren, zu konkretisieren und zu definieren, so dass der Arbeitswert einer Arbeit (Funktion, Stelle, Aufgabenkreis) unabhängig von der ausübenden Person und ihrer individuellen Leistung ermittelt werden kann.

2. Formen der Entgeltbenachteiligung

Die Gleichwertigkeit der Arbeit bzw. die Vergleichbarkeit der Situation, in der die Beschäftigten sich befinden, muss diskriminierungsfrei festgestellt werden, wenn der Grundsatz der Entgeltgleichheit gewährleistet werden soll. Die Verfahren und Methoden der Arbeitsbewertung dürfen nicht selbst nach Geschlecht benachteiligen. Nach dem EntgTranspG kommen zwei Formen der Entgeltbenachteiligung in Betracht.

a) Unmittelbare Entgeltbenachteiligung

Unmittelbare Entgeltbenachteiligung liegt dann vor, wenn „eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt erhält, als eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter des jeweils anderen Geschlechts erhält, erhalten hat oder erhalten würde“ (§ 3 Abs. 2 EntgTranspG).

¹ So bereits EuGH, 31.5.1995 – C-400/93 – Slg. 1995, I-01275 (Royal Copenhagen); EuGH, 11.5.1999 – C-309/97 – Slg. 1999, I-02865 (Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse); EuGH, 26.6.2001 – C-381/99 – Slg. 2001, I-04961 (Brunnhöfer).

Unmittelbare Entgeltbenachteiligung lag beispielsweise bis in die 1950er Jahre in der Bundesrepublik Deutschland vor, wo Tarifverträge häufig sog. Frauenlohnabschläge enthielten. Nach ihnen wurde Frauen für dieselbe Arbeit bis zu 15 Prozent weniger Entgelt gezahlt als Männern.² Im Jahr 1955 erklärte das Bundesarbeitsgericht diese Abschläge für diskriminierend.³ Unmittelbare Diskriminierung könnte auch vorliegen, wenn die Nachfolgerin auf einer Stelle bei unveränderten Aufgaben ein niedrigeres Entgelt erhält als ihr Vorgänger. Dasselbe könnte vermutet werden, wenn beispielsweise eine Köchin nach Tarif vergütet wird, ihr männlicher Kollege als Koch bei gleicher Arbeit jedoch 200 Euro mehr erhält.

Um festzustellen, ob gleiche Arbeit vorliegt, müssen die Tätigkeiten direkt miteinander verglichen werden, eine Bewertung der Arbeit anhand von abstrakten Kriterien ist nicht erforderlich.

b) Mittelbare Entgeltbenachteiligung

Verfahren und Methoden der Arbeitsbewertung sind eher dann relevant, wenn es um das Potential mittelbarer Entgeltbenachteiligung geht. Hierunter versteht das EntgTranspG den Fall, dass „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Beschäftigte wegen des Geschlechts gegenüber Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in Bezug auf das Entgelt in besonderer Weise benachteiligen können“ (§ 3 Abs. 3 EntgTranspG). Eine ungleiche Behandlung und Benachteiligung nach Geschlecht kann gerechtfertigt und als nicht diskriminierend angesehen werden, wenn die betreffenden Bestimmungen „durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich [sind]“ (§ 3 Abs. 3 EntgTranspG).

Als mittelbare Diskriminierung erkannte der EuGH beispielsweise bereits 1986 den Ausschluss von Teilzeitkräften vom System der betrieblichen Altersversorgung des Kaufhauses *Bilka*.⁴ Zwar hatte die dort geltende Regelung nicht explizit nach Geschlecht differenziert, doch die überwiegende Zahl der Teilzeitbeschäftigten war (damals wie heute) weiblich, und zwar aus Gründen, die im Geschlecht und der Geschlechterrolle in Familie und Gesellschaft liegen. Mittelbare Entgeltbenachteiligung beim Entgelt könnte auch

² Zu geschlechterbezogenen Entgeltdifferenzen in der damaligen DDR vgl. *Eichfeld*, in: Hausen/Krell, *Frauenerwerbsarbeit*, 1993, S. 167–185.

³ BAG, 15.1.1955 – 1 AZR 305/54 – NJW 1955, 684.

⁴ EuGH, 13.5.1986 – 170/84 – Slg. 1986, 01607 (*Bilka-Kaufhaus*).

dann vorliegen, wenn das überwiegend weibliche Küchen- oder Reinigungspersonal von der Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“) ausgenommen wird.

Arbeitsbewertungsverfahren enthalten typischerweise (geschlechts-)neutrale Vorschriften, Kriterien und Verfahren, nach denen die Arbeitstätigkeiten (und eben nicht die ausführenden Beschäftigten und ihre Qualifikationen oder Leistungen) bewertet werden. Eine mittelbare Entgeltbenachteiligung könnte unter anderem dadurch entstehen, wenn das Arbeitsbewertungsverfahren typische Anforderungen und Belastungen an frauendominierten Stellen nicht berücksichtigt. Diese könnten sich dann nämlich nicht auf die Entgeltfindung auswirken, obwohl sie prägend für die ausgeübten Tätigkeiten sind. In der Debatte um die niedrige Bezahlung in frauendominierten Arbeitsbereichen werden als Beispiele hierfür die psycho-sozialen Anforderungen und Belastungen im Pflegebereich, im Sozial- und Erziehungsbereich und im Kundenservice genannt. Auch körperliche Anforderungen in der Pflege, der Kinderbetreuung oder in Einzelhandel und Gastronomie sind als entgeltrelevante Bewertungskriterien selten zu finden, obwohl charakteristisch für die Art der geleisteten Arbeit.

II. Voraussetzungen diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung

1. Bestimmungen des Entgelttransparenzgesetzes

Um zu konkretisieren, wie diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Eingruppierung gewährleistet und mittelbare Entgeltbenachteiligung vermieden werden kann, enthält das EntgTranspG weitere Bestimmungen, die über die noch recht allgemeine Nennung dreier Anforderungsarten und die grundsätzliche Beschreibung anforderungsbezogener Arbeitsbewertung in § 4 Abs. 2 EntgTranspG hinausgehen.

In § 4 Abs. 4 EntgTranspG wird zunächst klargestellt, dass nicht nur das Entgeltsystem als Ganzes diskriminierungsfrei sein muss, sondern bei jedem einzelnen Entgeltbestandteil eine geschlechterbezogene Benachteiligung auszuschließen ist. Was dies konkreter bedeuten könnte, wird anhand von vier Bedingungen beschrieben, die *insbesondere* erfüllt sein müssen, also keine abschließende und ausreichende Aufzählung darstellen. Ein Entgeltsystem muss demnach mindestens

1. „die Art der zu verrichtenden Tätigkeit objektiv berücksichtigen,
2. auf für weibliche und männliche Beschäftigte gemeinsamen Kriterien beruhen,

3. die einzelnen Differenzierungskriterien diskriminierungsfrei gewichten sowie
4. insgesamt durchschaubar sein“ (§ 4 Abs. 4 EntgTranspG).

Diese Bestimmungen spiegeln wesentliche europäische Rechtsgrundlagen wider, mit denen bereits vor Inkrafttreten des EntgTranspG rechtliche Anforderungen an diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung begründet und erstmals von *Winter*⁵ systematisiert wurden. So gibt beispielsweise die Nummer 2 den entsprechenden Grundsatz aus Art. 4 S. 2 RL 2006/54/EG (vorher RL 75/117/EWG) wieder, die anderen Nummern beziehen sich auf grundlegende Entscheidungen des EuGH und fassen sie zusammen⁶.

Für tariflich geregelte Entgeltsysteme⁷ sieht § 4 Abs. 5 EntgTranspG eine Angemessenheitsvermutung vor und schlussfolgert daraus, dass Tätigkeiten, die aufgrund dieser Regelungen unterschiedlichen Entgeltgruppen zugewiesen werden, nicht als gleichwertig angesehen werden, sofern die Regelungen nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen. Diese Bestimmung des EntgTranspG war von Beginn an umstritten, da sie häufig in der Weise missverstanden wurde, dass durch sie tarifliche Entgeltregelungen jeglicher Prüfung und Kontrolle der Diskriminierungsfreiheit entzogen würden.

Mittlerweile wurde jedoch klargelegt⁸, dass eine Angemessenheitsvermutung keineswegs einer automatischen Anerkennung oder dem Beweis der Diskriminierungsfreiheit gleichzusetzen ist, sondern als Indiz hierfür anzusehen ist, dass im Einzelfall überprüft werden muss. Mit der Bestimmung wird die in Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Tarifautonomie zwar bestätigt, gleichzeitig wird der Verhandlungsspielraum der Tarifvertragsparteien jedoch durch geltendes höherrangiges Recht begrenzt, das beispielsweise im europäischen Grundrecht auf Entgeltgleichheit (Art. 23 Abs. 1 GRCh) oder im Grundrecht der Gleichberechtigung in Art. 3 Abs. 2 GG verankert ist.

2. Bestimmungen der Entgelttransparenzrichtlinie der EU

Die neue RL (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023 („Entgelttransparenzrichtlinie“) enthält einige Regelungen, die sich konkret auf die Feststellung der Gleichwertigkeit von Arbeit

⁵ *Winter*, Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, 1998; *Winter*, FS Pfarr, 2010, S. 320–333.

⁶ So z.B. EuGH, 3.10.2006 – C-17/05 – Slg. 2006, I-09583 (Cadman); EuGH, 7.2.1991 – C-184/89 – Slg. 1991, I-00297 (Nimz); EuGH, 17.5.1990 – C-262/88 – Slg. 1990, I-01889 (Barber); EuGH, 17.10.1989 – 109/88 – Slg. 1989, 03199 (Danfoss); EuGH, 1.7.1985 – 237/85 – Slg. 1986, 02101 (Rummler).

⁷ Dies gilt auch für Entgeltregelungen, die auf einer bindenden Festsetzung nach § 19 Abs. 3 des Heimarbeitengesetzes beruhen.

⁸ So z.B. *Oerder/Wenckebach*, S. 57 f.; v. *Roetteken*, AGG, EntgTranspG § 4 Abs. 5 Rn. 249–263.

und die Diskriminierungsfreiheit von Arbeitsbewertungsverfahren beziehen. Sie müssen bis Juni 2026 auch im deutschen Recht umgesetzt sein und werden zu deutlichen Veränderungen der deutschen gesetzlichen Bestimmungen führen (müssen).

In Art. 4 Abs. 1 RL (EU) 2023/970 werden die Mitgliedstaaten verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, damit Arbeitgeber über Vergütungsstrukturen verfügen, die gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleisten. Als Konkretisierung dieser Vorgabe wird in den Abs. 2 und 3 weiter festgelegt:

1. Es müssen Instrumente oder Methoden zur Analyse als Unterstützung und Orientierung bei Bewertungen und Vergleichen des Werts der Arbeit leicht zugänglich verfügbar gemacht werden.
2. Diese Instrumente oder Methoden müssen es Arbeitgebern und/oder Sozialpartnern ermöglichen, Systeme zur geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung (Eingruppierung) leicht einzurichten und zu verwenden.
3. Die EU-Kommission kann hierzu ggf. unionsweite Leitlinien erlassen, zusammen mit dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE).

Hinsichtlich der Anforderungen an geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung und berufliche Einstufung bestätigt Art. 4 Abs. 4 RL (EU) 2023/970, dass Gleichwertigkeit von Arbeit bedeutet, dass sich die Beschäftigten in einer vergleichbaren Situation im Hinblick auf den Wert der Arbeit befinden. Ob dies der Fall ist, muss anhand objektiver, geschlechtsneutraler und mit Arbeitnehmervertretern vereinbarter Kriterien, die nicht in Zusammenhang mit dem Geschlecht stehen, festgestellt werden. Zu diesen Kriterien gehören nach der Richtlinie Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung, Arbeitsbedingungen und etwaige weitere für die Stelle relevante Faktoren, womit die bisher in § 4 Abs. 2 EntgTranspG genannten drei Anforderungskriterien ergänzt und erweitert werden. Die Kriterien müssen auf objektive und geschlechtsneutrale Weise angewandt werden, wobei jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung ausgeschlossen werden muss. Relevante soziale Kompetenzen dürfen nicht unterbewertet werden.

III. Kritische Fragen an die Praxis der Arbeitsbewertung

1. Beispiel Systemgastronomie

Für die Systemgastronomie in Deutschland gilt seit Januar 2020 ein bundesweiter Tarifvertrag. In ihm werden zwölf Tarifgruppen unterschieden; für dieses Beispiel wird die Darstellung auf die Tarifgruppen 1 bis 4 beschränkt.

Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen 1 bis 4 erfolgt nach folgenden Vorgaben:

- Tarifgruppe 1: Einfache Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern
- Tarifgruppe 2: Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten vorsehen, für die eine Anlernzeit erforderlich ist
- Tarifgruppe 3: Tätigkeiten, die weitergehende Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, die über die Tarifgruppe 2 hinausgehen
- Tarifgruppe 4: Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, die über die Tarifgruppe 3 hinausgehen

Für jede Tarifgruppe werden nach dieser abstrakten Beschreibung der Eingruppierung Tätigkeiten beispielhaft genannt, für die die genannte Beschreibung zutrifft.

Mit diesen Bestimmungen wird die Anforderung an Kenntnisse und Fertigkeiten als einzige Anforderungsart verwendet. Es ist fraglich, ob die Art der zu verrichtenden Arbeit damit objektiv berücksichtigt werden kann, wie es § 4 Abs. 4 Nr. 1 EntgTranspG fordert. Eine umfassende Betrachtung der charakteristischen Anforderungen liegt auch dann nicht vor, wenn für die höheren Tarifgruppen zusätzlich die Anforderungsarten Entscheidungsfindung sowie Schwierigkeits- und Verantwortungsgrad hinzugezogen werden. Hinzu kommt, dass die abgrenzenden Formulierungen für eine Eingruppierung in die Tarifgruppen 3 und 4 subjektive Interpretationsspielräume beinhalten und keine (objektiven) Kriterien dafür benennen, in welcher Hinsicht und wie weit die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten jeweils über die vorangehende Tarifgruppe hinausgehen müssen, um eine höhere Eingruppierung zu rechtfertigen.

Die Anforderungen an Kenntnisse und Fertigkeiten prägen die Eingruppierung in den Tarifgruppen 1 bis 4 ausschließlich, in den darüber liegenden Tarifgruppen überwiegend. Ob diese hohe Gewichtung für gastronomische Unternehmen angemessen und diskriminierungsfrei ist (gemäß § 4 Abs. 4 Nr. 3 EntgTranspG), oder ob für weiblich dominierte und männlich dominierte Tätigkeiten andere Anforderungen von größerer Bedeutung sind, kann bezweifelt werden. Mindestens kommunikative Anforderungen und psycho-

soziale Belastungen im Umgang mit Gästen oder physische Anforderungen in Küche und Service kämen in Betracht.

Auch die Durchschaubarkeit der Eingruppierungsbestimmungen (gemäß § 4 Abs. 4 Nr. 4 EntgTranspG) kann nicht als erfüllt angesehen werden. Dagegen sprechen bereits die vagen Formulierungen in den Beschreibungen der Tarifgruppen, noch viel mehr aber die aufgelisteten Beispieltätigkeiten für die jeweiligen Tarifgruppen. So wird beispielsweise für Tarifgruppe 2 der „Pizzabäcker“ als Beispiel angeführt. In Tarifgruppe 3 sollen „Pizzabäcker mit erhöhten Anforderungen“, in Tarifgruppe 4 „Pizzabäcker mit besonderen Anforderungen“ eingruppiert werden. Welche Anforderungen wie stark erhöht oder in welcher Hinsicht sie besonders sein müssen, wird nicht erläutert, auch nicht an anderer Stelle des Tarifvertrags. Subjektive oder willkürliche Entscheidungen, die u.a. von geschlechterbezogenen Stereotypen oder vorgefassten Einstellungen geprägt und infolgedessen diskriminierend sein könnten, werden dadurch möglich bzw. nicht systematisch verhindert.

2. Beispiel Bäckerhandwerk

Die Entgelttarifverträge für das Bäckerhandwerk in Nordrhein-Westfalen und in den ehemaligen Regierungsbezirken Koblenz und Trier sehen u.a. unterschiedliche Tarifgruppen für Bäckereifachverkäuferinnen, Produktions- und Versandhelfer, gelernte kaufmännische Angestellte und Bäckergelesen⁹ vor. Die folgende Tabelle gibt die Tarifgruppen und Entgelthöhen für das jeweilige erste und zweite Jahr im Beruf wieder.

Tabelle 1: Tarifgruppen und Entgeltsätze für ausgewählte Tätigkeiten des Bäckerhandwerks in Nordrhein-Westfalen sowie in den ehemaligen Regierungsbezirken Koblenz und Trier

Tätigkeitsbezeichnung	Tarifgruppe	Entgeltsatz ab 1.2.2022
Bäckereifachverkäuferin im 1. und 2. Jahr	TG 3	1.883 €
Produktions- und Versandhelfer im 1. und 2. Jahr	TG 4	1.993 €
Gelernte kaufmännische Angestellte im 1. und 2. Jahr	TG 5	2.105 €
Bäckergeleselle im 1. und 2. Jahr	TG 6	2.302 €

Beim Blick auf diese Tabelle erscheint Skepsis hinsichtlich der Diskriminierungsfreiheit der tariflichen Eingruppierungsbestimmungen angebracht. Zu prüfen ist insbesondere, ob

⁹ Die weiblichen und männlichen Schreibweisen der Berufsbezeichnungen sind dem Tarifvertrag entnommen und geben eindeutige Hinweise auf die geschlechterbezogene Konnotation dieser Tätigkeiten.

hier Regelungen getroffen wurden, die eine gleiche Bezahlung gleichwertiger Arbeit gewährleisten. Folgende Fragen verdeutlichen die Skepsis und weisen auf die Notwendigkeit der Prüfung hin:

- Warum wird die Tätigkeit der Bäckereifachverkäuferin mit monatlich 500 Euro weniger vergütet als die des Bäckergehilfen? Sind die Tätigkeiten tatsächlich ungleichwertig? Bekannt ist jedenfalls, dass beiden Tätigkeiten eine dreijährige Berufsausbildung zugrunde liegt, die Tätigkeiten der Bäckereifachverkäuferin vielfältig sind und sowohl backbezogene Fachkenntnisse als auch handwerkliches Geschick erfordern.
- Hat die Tätigkeit von Produktions- und Versandhelfern einen höheren Wert als die der Bäckereifachverkäuferin? Welche Anforderungen sind in Produktion und Lager höher als im Bäckereiladen?
- Warum verdient eine gelernte kaufmännische Angestellte monatlich 197 Euro weniger als ihr Bäckerkollege nach seiner ebenfalls dreijährigen Ausbildung? Entspricht dies einer diskriminierungsfrei festgestellten, unterschiedlichen Wertigkeit dieser Tätigkeiten?
- Entsprechen die Entgeltunterschiede in ihrer Höhe der unterschiedlichen Wertigkeit der Tätigkeiten? Hierzu macht der Tarifvertrag keine Angaben.
- Welche Anforderungen wurden bewertet und mit welchem Verfahren? Der Tarifvertrag gibt hierüber keine Auskunft, so dass die Kriterien für die Einstufung nicht durchschaubar und transparent sind.

IV. Ergebnisse betrieblicher Prüfprojekte

Das Prüfinstrumentarium *eg-check.de*¹⁰ wurde seit seiner Veröffentlichung im Jahr 2010 von der Autorin in mehr als 30 privaten und öffentlichen Unternehmen angewendet. Die meisten dieser Prüfprojekte umfassten mehrere Entgeltbestandteile, darunter das anforderungsbezogene Grundentgelt. Ob beim Grundentgelt bzw. der Eingruppierung gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich bezahlt wird, prüft *eg-check.de* zunächst durch eine Analyse der (tariflichen) Entgeltbestimmungen mit Hilfe des Regelungs-Checks Grundentgelt. Ergänzend werden ausgewählte frauen- und männerdominierte Tätigkeiten durch

¹⁰ Entgeltgleichheits-Check, s. Kasten und ausführliche Darstellung in *Jochmann-Döll*, RdA 2017, 169–177.

Verwendung des Paarvergleichs zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (kurz: Paarvergleich) bewertet.

Das Prüfinstrumentarium *eg-check.de*, Entgeltgleichheitscheck

Das Prüfinstrumentarium *eg-check.de* ist ein Werkzeugkasten zur Prüfung der Entgeltgleichheit auf individueller, betrieblicher und kollektiver Ebene. Es wurde im Jahr 2010 mit Förderung der *Hans Böckler Stiftung* entwickelt und seit 2013 von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt.

Mit *eg-check.de* stehen drei Arten von Instrumenten zur Verfügung: Statistiken, Regelungs-Checks und Paarvergleiche. Mit ihnen können fünf Entgeltbestandteile analysiert werden: das anforderungsbezogene Grundentgelt, Stufensteigerungen beim Grundentgelt, Leistungsvergütung, Überstundenvergütung und Erschwerniszuschläge.

Die Statistiken liefern erste Hinweise auf mögliche Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern beim Entgelt auf einer aggregierten Ebene (für den gesamten Betrieb, einzelne Bereiche oder Beschäftigtengruppen). Sie enthalten nach Geschlecht und weiteren spezifischen Kriterien differenzierte, anonymisierte Entgeltdaten.

Regelungs-Checks bestehen aus rechtlich basierten Fragen und Erläuterungen, mit deren Hilfe Diskriminierungspotentiale in Entgeltregelungen systematisch abgefragt werden. So können unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Bestimmungen in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Tarifverträgen aufgespürt werden.

Paarvergleiche dienen der Prüfung der Entgeltgleichheit auf der individuellen Ebene, d.h. zwischen einer einzelnen weiblichen und einem einzelnen männlichen Beschäftigten. Die für den Paarvergleich herangezogenen Vergleichsaspekte unterscheiden sich je nach Entgeltbestandteil. Besonderen Stellenwert hat der Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Arbeit. Er ist ein vergleichendes analytisches Arbeitsbewertungsverfahren, basierend auf international anerkannten diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungsverfahren sowie Empfehlungen der Internationale Arbeitsorganisation (ILO). Dieser Paarvergleich berücksichtigt 19 Anforderungsarten in den Bereichen Wissen und Können, psycho-soziale Kompetenzen, Verantwortung und physische Anforderungen.

Jede Anforderungsart wird definiert, operationalisiert und durch Punkte für die verschiedenen Anforderungsniveaus bewertet. Durch die jeweils maximal erreichbare Punktzahl ist eine transparente Gewichtung der Anforderungsarten gegeben.

Das Ergebnis dieser Bewertung wird der aktuellen Bezahlung gegenübergestellt. Hat der Paarvergleich als vom jeweils geltenden Tarifvertrag unabhängiges und diskriminierungsfrei gestaltetes analytisches Arbeitsbewertungsverfahren Gleichwertigkeit der Tätigkeiten festgestellt, sollte nach dem Grundsatz der Entgeltgleichheit auch die Bezahlung gleich sein. Ist diese unterschiedlich hoch, müsste auch der Paarvergleich zum Ergebnis der Ungleichwertigkeit der Tätigkeiten gelangt sein.

In den betrieblichen Prüfprojekten wurden verschiedene frauen- und männerdominierte Tätigkeiten in unterschiedlichen Branchen mit dem Paarvergleich bewertet und miteinander verglichen. Die Ergebnisse ergaben in einigen Fällen, dass sich die (Un-)Gleichwertigkeit der Tätigkeiten in einer (un-)gleichen Bezahlung widerspiegelte und keine Hinweise auf eine Unterbewertung bzw. Unterbezahlung einer der beiden Tätigkeiten vorlagen. In anderen Fällen jedoch zeigte sich eine teils deutlich geringere Bezahlung der gleich- oder sogar höherwertigen frauendominierten Tätigkeit im Vergleich zur männlich dominierten. Einige dieser Ergebnisse seien unter Beachtung der Vertraulichkeit der betroffenen Organisationen in der folgenden Abbildung genannt.

Tabelle 2: Beispiele für Ergebnisse des Paarvergleichs Gleichwertigkeit aus *eg-check.de*

Weiblich besetzte oder dominierte Tätigkeit	Männlich besetzte oder dominierte Tätigkeit	Gleichwertigkeit und aktuelle Eingruppierung	Verdacht auf Diskriminierung?
Sozialarbeit RSD (Regionaler Sozialdienst)	Bauingenieur Hochbau	Trotz höheren Arbeitswertes ist die weiblich dominierte Tätigkeit zwei Entgeltgruppen niedriger eingruppiert.	ja
Teamleitung „Unterbringung“	Teamleitung „Archiv“	Trotz höheren Arbeitswertes ist die weiblich dominierte Tätigkeit zwei Entgeltgruppen niedriger eingruppiert.	ja
Schulsekretärin	Hausmeister	Trotz höheren Arbeitswertes ist die weiblich dominierte Tätigkeit in dieselbe Entgeltgruppe eingruppiert.	ja
Teamleitung	Redakteur	Trotz höheren Arbeitswertes ist die weiblich dominierte Tätigkeit zwei Entgeltgruppen niedriger eingruppiert.	ja
Gruppenleitung Verwaltung	Leitung Betriebsgruppe	Ähnlich hoher Arbeitswert bei gleicher Eingruppierung.	nein

Quelle: Ergebnisse aus vertraulichen Prüfprojekten

V. Wissenschaftliche Befunde zur evaluativen Diskriminierung

1. Überblick über ausgewählte Studien

Die Debatte über die Unterbewertung weiblich dominierter oder weiblich konnotierter Tätigkeiten, Berufe und Branchen wird seit Jahrzehnten engagiert geführt.¹¹ Aus historischer Perspektive liefern *Hausen/Krell*¹² sowie *Wiede et al.*¹³ in ihrem aktuellen Sammelband neue Analysen zur Unterbewertung oder gar Nichtbezahlung der Arbeitsleistungen von Pastorenfrauen, Tagesmüttern, Pflegekräften, Hausgehilfinnen und Reinigungskräften. *Gumpert et al.*¹⁴ dokumentieren die Kampagne der damaligen Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (heute Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft *ver.di*) in den 1990er Jahren in Hessen zur Aufwertung von Frauenarbeit, vor allem im Erziehungs- und Sozialbereich sowie im Reinigungsbereich.

Die evaluative Diskriminierung weiblicher Arbeit wurde auch statistisch bereits vielfach belegt. *Murphy und Oesch*¹⁵ wiesen für Deutschland, das Vereinigte Königreich und die Schweiz Einkommenseinbußen beim Wechsel von einer männerdominierten in eine frauendominierte Tätigkeit nach. Sie testeten verschiedene mögliche Einflussfaktoren und Ursachen, wie Arbeitszeit, Region und Branche, konnten das Absinken des Einkommens jedoch nur durch eine kulturelle Abwertung der frauendominierten Tätigkeiten erklären.

*Hausmann et al.*¹⁶ errechneten ein Absinken des Entgeltlevels in einem Beruf um drei bis vier Prozent, wenn der Frauenanteil um zehn Prozent ansteigt. Darüber hinaus stellten sie fest, dass die Entgelte der männlichen Beschäftigten nicht absanken, sondern sich das niedrigere Entgeltlevel über die besonders niedrigen Entgelte der weiblichen „Neueinsteigerinnen“ in den Beruf einstellte. Die Autorinnen sahen dies als einen Beleg

¹¹ Vgl. *Jochmann-Döll*, Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, 1990 und die dort zitierte angelsächsische Literatur; *Winter* (Hrsg.), Frauen verdienen mehr, 1994; *Winter*, Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, 1998; *Krell/Winter*, in: *Krell/Ortlieb/Sieben*, Chancengleichheit durch Personalpolitik, 2011; *Krell/Carl/Krehnke*, in: *ver.di*, Aufwertung von Frauentätigkeiten, Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit, Stuttgart 2001.

¹² *Hausen/Krell* (Hrsg.), Frauenerwerbsarbeit, 1993.

¹³ *Wiede/Wolf/Fattmann* (Hrsg.), Gender Pay Gap, 2023.

¹⁴ *Gumpert/Möller/Stiegler*, in: Friedrich-Ebert-Stiftung, Aufwertung, Macht, Geschichte, 2016.

¹⁵ *Murphy/Oesch*, The feminization of occupations and change in wages, 2015.

¹⁶ *Hausmann/Kleinert/Leuze*, KZfSS 2015, 217–242.

„für eine gesellschaftliche Abwertung aller erwerbstätigen Frauen, unabhängig von der vorherrschenden Geschlechtertypik des Berufs“¹⁷ an.

Durch die Covid-19-Pandemie wurde die öffentliche Aufmerksamkeit dafür geschärft, dass eine Vielzahl der als systemrelevant bezeichneten Berufe im Einzelhandel, in der Ernährungswirtschaft, in der Pflege und der sozialen Betreuung weiblich dominiert sind. Systemrelevante männlich dominierte Berufe sind beispielsweise in der Energie- und Wasserversorgung, der Informations- und Telekommunikationstechnik, in Logistik, Transport und Verkehr sowie im Großhandel zu finden. In ihrer Analyse der Entgelte in diesen Berufen stellten *Lübker und Zucco*¹⁸, gemessen am Qualifikationsniveau der Berufe eine strukturelle Unterbezahlung der genannten weiblich dominierten systemrelevanten Berufe, aber auch im männlichen Bereich von Logistik, Transport und Verkehr, fest. Sie waren bei gleichem Qualifikationsniveau um zwischen fünf und 17 Prozent geringer bezahlt.¹⁹

2. Befunde zur Gleichwertigkeit und Bezahlung auf gesamtwirtschaftlicher Ebene: Der Comparable Worth Index

Um die Frage zu beantworten, ob „Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gap“²⁰ anzusehen seien, entwickelten *Klammer, Klenner, Lillemeier und Heilmann*²¹ eine Methode, die (Gleich-)Wertigkeit von Tätigkeiten auf gesamtwirtschaftlicher Ebene zu ermitteln und die errechneten Werte den jeweils erzielten Verdiensten gegenüberzustellen.

Hierzu berechneten *Klammer et al.* in ihrer ersten Studie 2018²² für 91 der statistisch unterschiedenen 130 Berufsuntergruppen²³ den Comparable Worth Index, kurz CW-Index. Sie verwendeten hierfür die Erhebung der Anforderungen und Belastungen, die

¹⁷ *Hausmann/Kleinert/Leuze*, KZfSS 2015, 217.

¹⁸ *Lübker/Zucco*, WSI Mitteilungen 6/2020, 472–484.

¹⁹ *Lübker/Zucco*, WSI Mitteilungen 6/2020, 472, 480 f.

²⁰ Diese Formulierung findet sich in den Titeln beider Veröffentlichungen.

²¹ *Klammer/Klenner/Lillemeier*, Comparable Worth, 2018; *Klammer/Klenner/Lillemeier/Heilmann*, KZfSS 2022, 233–258.

²² *Klammer/Klenner/Lillemeier*, Comparable Worth, .







²³ Bei Berufsuntergruppen handelt es sich um die Ebene der sogenannten „Dreisteller“ der internationalen Berufsklassifizierung ISCO-08. Auf der zweistelligen Ebene werden 43 Berufsgruppen, auf der einstelligen Ebene 10 Berufshauptgruppen unterschieden.

regelmäßig repräsentativ vom Bundesinstitut für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin erhoben werden („BIBB/BAuA-Befragung“). Die erhobenen Anforderungen und Belastungen wurden mit Hilfe des Paarvergleichs aus dem Prüfinstrumentarium eg-check.de (siehe oben) bewertet. Das Ergebnis dieser Bewertung ist der CW-Index, der die durchschnittliche Höhe der Anforderungen und Belastungen in einer Berufsgruppe als Punktwert ausdrückt.

Die Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes lieferte die Werte für die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne. Bei vielen Berufsgruppen zeigte sich eine Schiefelage dergestalt, dass trotz gleich hoher Werte des CW-Index die Verdienste in den Berufsgruppen unterschiedlich waren. Für die meisten dieser Berufe galt, dass die jeweils frauendominierte Berufsgruppe bei gleich hohem CW-Index einen niedrigeren Bruttostundenverdienst hatte als die männerdominierte Berufsgruppe. Drei Beispiele mögen diesen Befund illustrieren (siehe Abb. 1 für Details).

- Die männlich dominierte Berufsgruppe „Entwicklung und Analyse von Software und Anwendungen“ und die weiblich dominierte Berufsgruppe „Medizinische und pharmazeutische Fachberufe“ weisen jeweils einen CW-Index von 25 Punkten aus. Der Bruttostundenverdienst der weiblichen Berufsgruppe ist jedoch deutlich niedriger; der Gender Pay Gap beträgt 43,5 Prozent.
- Für die Berufsgruppen „Akademische und vergleichbare Fachkräfte für Datenbanken und Netzwerke“ und „Betreuungsberufe im Gesundheitswesen“ wurden gleich hohe Punktwerte als CW-Index berechnet. Der Bruttostundenverdienst der männlich dominierten Berufsgruppe ist jedoch um 43,6 Prozent höher.
- Die CW-Indices für Führungskräfte in Vertrieb, Marketing und Entwicklung einerseits und in Hotels und Restaurants andererseits wurden mit 29 Punkten zwar gleich hoch berechnet, drücken also Gleichwertigkeit aus. Doch der Bruttostundenlohn im stärker mit Frauen besetzten Hotel- und Gaststättenbereich war um 53,6 Prozent niedriger.

Abbildung 1: Comparable Worth Indices, Verdienste, Frauenanteile und Entgeltlücken für ausgewählte Berufsgruppen

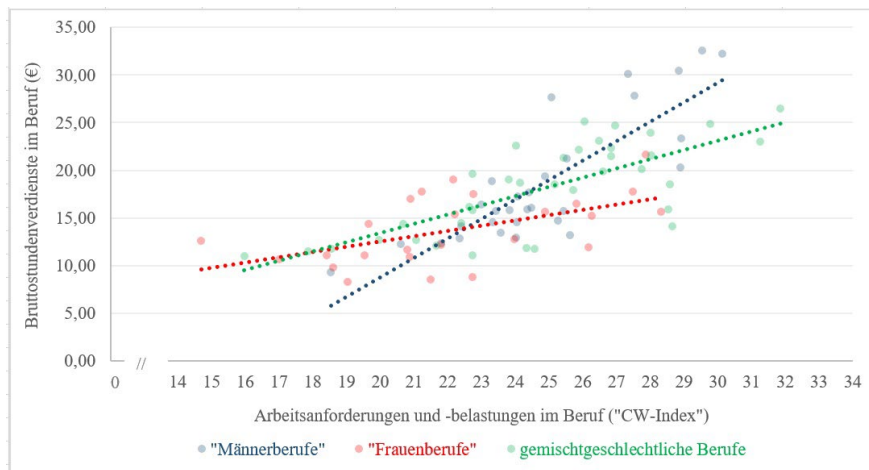
	CW-Index	Durchschnittliche Bruttostundenlöhne in Euro	Frauenanteil im Beruf	Gender Pay Gap
Entwicklung und Analyse von Software und Anwendungen	25	 27,68	18 %	43,5 %
Medizinische und pharmazeutische Fachberufe		 15,65	91 %	
Akademische und vergleichbare Fachkräfte für Datenbanken und Netzwerke	26	 21,23	23 %	43,6 %
Betreuungsberufe im Gesundheitswesen		 11,97	89 %	
Führungskräfte in Vertrieb, Marketing und Entwicklung	29	 30,49	25 %	53,6 %
Führungskräfte in Hotels und Restaurants		 14,16	64 %	

*Auch wenn Berufsgruppen gleichwertig sind – je höher der Frauenanteil, desto geringer fallen die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne aus.
Quelle: Klammer et al. 2018, Seite 42 f, eigene Berechnungen*

Quelle: Klammer/Klenner/Lillemeier, Comparable Worth (Fn. 21), S. 42 f.; eigene Berechnungen; Grafik entnommen aus BMFSFJ (Hrsg.), Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, Berlin 2020, S. 34.

Werden sämtliche CW-Indices der 91 Berufsgruppen und die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste in einem Scattergram grafisch dargestellt und jeweils für männlich dominierte, weiblich dominierte und gemischte Berufsgruppen die Funktion für den Anstieg der Verdienste mit steigendem CW-Index ermittelt, ergibt sich das in Abbildung 2 gezeigte Bild. Die Funktionslinie für die männlich dominierten Berufsgruppen steigt deutlich steiler an als für die weiblich dominierten Berufsgruppen. Das bedeutet, dass in männlich dominierten Berufsgruppen gleich hohe Anforderungen bzw. gleich hohe Zuwächse des Anforderungsniveaus höher bezahlt werden als in weiblich dominierten Berufsgruppen. In gemischten Berufsgruppen verläuft die Funktionsgerade dazwischen.

Abbildung 2: Bruttostundenverdienste und CW-Index in frauen- und männerdominierten sowie gemischtgeschlechtlichen Berufsgruppen



Quelle: Klammer/Klenner/Lillemeier, Comparable Worth (Fn.

Mit den Befunden dieser Studie waren bereits deutliche Hinweise auf das Vorliegen evaluativer Diskriminierung beim Entgelt in frauendominierten Berufsgruppen nachgewiesen worden. In einer zweiten Studie verwendeten *Klammer et al.*²⁴ 2022 die nächste (und letztmals durchgeführte) Verdienststrukturerhebung sowie die aktuelle BIBB/BAuA-Befragung. Die neu berechneten CW-Indices wurden als unabhängige Variable zur Ermittlung der Ursachen des Gender Pay Gaps verwendet.

Solche Berechnungen werden auch vom Statistischen Bundesamt durchgeführt, um den Ursachenbeitrag der verwendeten Variablen zum Gender Pay Gap zu ermitteln und den bereinigten Gender Pay Gap zu ermitteln.²⁵ In den Analysen des Statistischen Bundesamtes werden die Variablen Beruf und Branche, Beschäftigungsumfang, Qualifikationsanspruch, geringfügige Beschäftigung, Ausbildungsabschluss und sonstige Faktoren verwendet. Bei der Analyse von *Klammer et al.* 2022²⁶ wurde die Variable „Wertigkeit der Arbeit“ in Form des CW-Indexes ergänzt. Mit Hilfe des statistischen Verfahrens der Dekompositionsanalyse nach *Kitagawa/Oaxaca/Blinder* konnten *Klammer et al.* nachweisen, dass sich 73 Prozent des Gender Pay Gaps auf die unterschiedliche Bezahlung gleich hoher Anforderungen und Belastungen zwischen Frauen und Männern zurückführen lassen. Die Unterbewertung (evaluative Diskriminierung) weiblich dominierter Berufsgruppen in Deutschland durch nicht diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Eingruppierung konnte damit auf gesamtwirtschaftlicher Ebene gezeigt werden.

VI. Positive Beispiele zur Aufhebung der Unterbewertung frauendominierter Arbeit

1. Aktuelle Tarifverträge im Nahrungsmittelhandwerk

Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) hat im Jahr 2013 die Initiative Lohngerechtigkeit gestartet mit dem Ziel, Grundlagen für geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung zu schaffen und Tarifverträge zu vereinbaren, die die gleiche Bezahlung gleichwertiger Arbeit gewährleisten. Neben dem Anspruch der Diskriminierungsfreiheit war

²⁴ *Klammer/Klenner/Lillemeier/Heilmann*, KZfSS 2022, 233–258.

²⁵ Vgl. *Mischler*, WISTA 4/2021, 110–125, https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2021/04/verdienstunterschiede-042021.pdf?__blob=publicationFile (23.8.2024).

²⁶ *Klammer/Klenner/Lillemeier/Heilmann*, KZfSS 2022, 233–258.

ein weiterer Beweggrund für den Start der Initiative Lohngerechtigkeit die Beobachtung, dass viele Tarifverträge veraltet waren und mit den Veränderungen der Arbeit in den Betrieben nicht Schritt gehalten hatten, so dass Anforderungen und Belastungen sowie Tätigkeiten und Aufgaben nicht mehr angemessen berücksichtigt wurden.

Im Rahmen der Initiative Lohngerechtigkeit wurden Mitglieder und Beschäftigte der Gewerkschaft NGG, vor allem Mitglieder von Tarif- und Verhandlungskommissionen, in den Themen Entgeltgleichheit, diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und in der Anwendung des Prüfinstrumentariums eg-check.de geschult. Das Ziel war, alle Entgelttarifverträge auf Diskriminierung zu prüfen und ggf. Veränderungen zu verhandeln. In vielen Workshops und Seminaren wurde Diskriminierungspotential in tariflichen Bestimmungen entdeckt, auch in den Eingruppierungsregelungen. In einigen Fällen konnten bereits veränderte und diskriminierungsfreiere Tarifverträge abgeschlossen werden, wie die folgenden Beispiele illustrieren.

Der Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Arbeit aus dem Prüfinstrumentarium eg-check.de wurde auf die Tätigkeiten im Bäckereihandwerk (siehe Tabelle 3) angewendet und ergab, dass die Arbeit von Bäckereifachverkäufer*innen und Bäcker*innen als gleichwertig anzusehen ist, die aktuelle tarifliche Eingruppierung jedoch unterschiedliche Entgelte vorsieht. Dieses Ergebnis war in internen Diskussions- und Abstimmungsprozessen anzuerkennen und anschließend in tarifliche Verhandlungen einzubringen. Die erste Region, in der gleiche Entgelte für Bäcker*innen und Bäckereifachverkäufer*innen im Bäckerhandwerk gezahlt werden, ist Berlin/Brandenburg. Hier wurden ab Oktober 2022 an beide Beschäftigtengruppen 15,15 Euro pro Stunde gezahlt (siehe Tabelle 3).

Eine ähnlich gelagerte Situation besteht in Metzgereien, wo in gleicher Weise handwerkliche und verkäuferische Tätigkeiten, jeweils überwiegend von Männern und Frauen ausgeübt werden. Auch hier wurde die Arbeit von Metzger*innen und Fleischereifachverkäufer*innen mit Hilfe des Paarvergleichs zur Feststellung der Gleichwertigkeit als gleichwertig identifiziert, womit die tariflichen Eingruppierungsregelungen jedoch nicht im Einklang standen. Entsprechende Veränderungen wurden seitens der NGG angestrebt und erstmals für die Region des Saarlands erzielt. Ab September 2023 erzielten Fleischer*innen und Fleischereifachverkäufer*innen dort ein gleich hohes Einkommen (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3: Aktuelle Tarifverträge des Bäckerhandwerks in Berlin/Brandenburg und des Metzgerhandwerks im Saarland

Tätigkeitsbezeichnung	Tarifgruppe lt. Entgelttarifvertrag	Entgeltsatz ab 1.9.2023 bzw. 1.10.2022
Bäcker/in, Konditor/in	5/5a*/5b**	15,15/14,15/14,65 €/Std.
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk und -einzelhandel	14/14a*/14b**	15,15/14,15/14,65 €/Std.
Fleischergesellen, Handwerker, Facharbeiter bis zum 3. Beschäftigungsjahr	I a	13,90 €/Std. (= 2.349,10 € bei 169 Std./Monat)
Fleischereifachverkäufer/in bis zum 3. Tätigkeitsjahr	V I	2.350,00 €/Monat

* 5a bzw. 14a = im 1. Jahr nach der Ausbildung

** 5b bzw. 14b = im 2. und 3. Jahr nach der Ausbildung

Quelle: Tarifverträge der jeweiligen Branchen

2. Gleiche Vergütung von Grundschullehrkräften und Lehrkräften anderer Schulformen

Mit der Formel „Kleine Kinder – kleines Geld, große Kinder – großes Geld“ wurde seit vielen Jahren das Prinzip beschrieben, dass Lehrkräfte an Grundschulen eine geringere Vergütung erhielten als Lehrkräfte an Gymnasien, Berufsschulen und anderen Schulformen der Sekundarstufe II. Gleichzeitig stand dieses Prinzip innerhalb der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) in der Kritik, da viele Mitglieder und Funktionsträger*innen der Überzeugung waren, dass sich die Arbeit der Grundschullehrkräfte zwar von der Arbeit von Lehrkräften der Sekundarstufe II, bspw. an Gymnasien, unterscheidet, jedoch als gleichwertig anzusehen sei. Die inhaltlichen Aufgaben und die mit ihnen verbundenen Anforderungen und Belastungen seien zwar unterschiedlich, jedoch in der Summe gleich hoch.

Im Jahr 2008 wurde deshalb, finanziert durch die Hans Böckler Stiftung, eine Studie zur Bewertung der Arbeit von Lehrkräften in den Schulformen Grundschule, Berufsschule, Gesamtschule und Gymnasium in den Bundesländern Sachsen-Anhalt, Baden-Württemberg, Schleswig-Holstein und Hamburg durchgeführt.²⁷ Die Arbeitsbewertung basierte auf der Grundlage einer Vorversion des Paarvergleichs zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten und wies nach, dass die Tätigkeiten von

²⁷ Jochmann-Döll, Abschlussbericht zur Studie Analysen und Bewertungsmöglichkeiten von Lehrtätigkeiten in der Primarstufe an Grundschulen und der Sekundarstufe II in Berufsschulen, Gymnasien und Gesamtschulen, 2008, https://www.boeckler.de/pdf_fof/97386.pdf (23.8.2024).

Grundschullehrkräften als mindestens gleichwertig zu denen der Lehrkräfte an den anderen Schulformen anzusehen sind.

Einige Jahre später startete die GEW eine Kampagne, mit der sie die höhere Eingruppierung von Grundschullehrkräften durchsetzen wollten, nämlich in die Entgeltgruppe E 13 bzw. Besoldungsgruppe A 13. Hieraus erklärt sich der Name der Kampagne „JA 13“. Ergänzend stellte ein Rechtsgutachten von *Kocher et al.*²⁸ 2016 eine diskriminierende Unterbewertung bei der Bezahlung von Grundschullehrkräften fest, das die Argumentation für eine höhere Eingruppierung unterstützte.

Die Vergütung der Lehrkräfte wird in den Bundesländern geregelt. Bisher haben 13 von 16 Bundesländern Vereinbarungen zur gleichen Eingruppierung der Grundschullehrkräfte in die E 13 bzw. A 13 getroffen, die teilweise bereits umgesetzt sind, teilweise noch in Stufen umzusetzen sind. Eine niedrigere Bezahlung von Grundschullehrer*innen sehen weiterhin Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und das Saarland vor. Einen Überblick über die Kampagne und ihre Ergebnisse zeigt die eigens eingerichtete Internetseite.²⁹

VII. Fazit

Die Feststellung der Gleichwertigkeit von Arbeit mit Hilfe von Methoden der Arbeitsbewertung ist ein zentrales Erfordernis für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit, ohne dessen Erfüllung Entgeltgleichheit weder geprüft noch gewährleistet werden kann. Dabei muss die Bewertung der Arbeit selbst frei von Diskriminierung sein. Entsprechende rechtliche und arbeitswissenschaftliche Anforderungen sind formuliert, geeignete Verfahren sind vorhanden, wenn auch noch nicht ausreichend bekannt.

Insofern mangelt es nicht an Kenntnissen, Bestimmungen und Methoden der geschlechtergerechten Arbeitsbewertung und Eingruppierung, sondern eher an ihrer konsequenten Anwendung in der betrieblichen und tariflichen Praxis. Allerdings gibt es bereits positive Beispiele für eine erfolgreiche Abschaffung evaluativer Diskriminierung und höhere Vergütung frauendominierter Tätigkeiten, die dem Grundsatz der gleichen Bezahlung gleichwertiger Arbeit Rechnung tragen.

²⁸ *Kocher/Porsche/Wenckebach*, Mittelbare Geschlechtsdiskriminierung, 2016, https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Gleichstellung/Verschiedenes/Rechtsgutachten_Kocher_2016-web.pdf (23.8.2024).

²⁹ <https://www.gew.de/ja13> (23.8.2024).

Durch die Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 wird der Feststellung der Gleichwertigkeit und der Diskriminierungsfreiheit hierfür verwendeter Verfahren der Arbeitsbewertung mehr Aufmerksamkeit sowie größere Verbindlichkeit verliehen. Es gilt deshalb, sich auf diese Anforderungen der absehbaren Zukunft vorzubereiten, in Unternehmen und Behörden ebenso wie bei den Sozialpartner*innen und anderen Verbänden – sowie in der juristischen Aus- und Fortbildung, der Rechtsberatung und Rechtsfindung.

Literatur- und Quellenverzeichnis

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.): Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, Berlin 2020 (abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/auf-dem-weg-zur-entgeltgleichheit-von-frauen-und-maennern-159874> – zuletzt aufgerufen: 2.3.2025).
- Eichfeld, Rosemarie*: Frauenerwerbstätigkeit, Qualifikation und Entlohnung in fünf Betrieben des Kreises Freiberg/Sachsen in den Jahren 1945 bis 1980, in: Krell, Gertraude/Hausen, Karin (Hrsg.), Frauenerwerbsarbeit, Forschungen zu Geschichte und Gegenwart, München 1993, 167–185.
- Gumpert, Heike/Möller, Elke/Stiegler, Barbara*, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Aufwertung. Macht. Geschichte. Die Kampagne der Gewerkschaft ÖTV zur Aufwertung von Frauenarbeit (1990–2001), Berlin 2016.
- Hausmann, Ann-Christin/Kleinert, Corinna/Leuze, Kathrin*: Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf? Eine Längsschnittanalyse zum Zusammenhang von beruflicher Geschlechtersegregation und Lohnentwicklung in Westdeutschland, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 2015, 217–242.
- Jochmann-Döll, Andrea*, Entgelttransparenz herstellen und Entgeltgleichheit prüfen – mit echeck.de, RdA 2017, 169–177.
- Jochmann-Döll, Andrea*: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen, München 1990.
- Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah*: „Comparable Worth“, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gap, Juni 2018 (abrufbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_14_2018.pdf – zuletzt aufgerufen: 2.3.2025).
- Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah/Heilmann, Tom*, „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 2022, 233–258.
- Krell, Gertraude/Carl, Andrea-Hilla/Krehnke, Anna* hrsg. von Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di: Aufwertung von Frauentätigkeiten. Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-) Arbeit. Vergleichsprojekt zwischen frauen- und

- männerdominierten Tätigkeiten bei der Stadt Hannover, Stuttgart 2001.
- Krell, Gertraude/Hausen, Karin*: Frauenerwerbsarbeit. Forschungen zu Geschichte und Gegenwart, München 1993.
- Krell, Gertraude/Winter, Regine*: Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung, in: Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, 6. Aufl., Wiesbaden 2011.
- Lübker, Malte/Zucco, Aline*: Was ist wichtig? Die Corona-Pandemie als Impuls zur Neubewertung systemrelevanter Sektoren, WSI-Mitteilungen 2020, 472–484.
- Mischler, Frauke*: Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2018, Wirtschaft und Statistik 2021, 110–125.
- Murphy, Emily/Oesch, Daniel*: The feminization of occupations and change in wages: a panel analysis of Britain, Germany and Switzerland, SOEPPaper 731, Berlin 2015.
- Wiede, Wiebke/Wolf, Johanna/Fattmann, Rainer*: Gender Pay Gap – Vom Wert und Unwert von Arbeit in Geschichte und Gegenwart, Bonn 2023.
- Winter, Regine*: Diskriminierungsfreie(re) Entgeltgestaltung – leider immer noch ein Prinzip ohne Praxis, in: Hohmann-Dennhardt, Christine/Körner, Marita/Zimmer, Reingard (Hrsg.): Geschlechtergerechtigkeit, Festschrift für Heide Pfarr, Baden-Baden 2010, S. 320–333.
- Winter, Regine*: Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsystem, Berlin 1994.
- Winter, Regine*: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, Ein Prinzip ohne Praxis, Baden-Baden 1998.

EU-Entgelttransparenz-Richtlinie und das englische Arbeitsrecht nach dem Brexit – was bringt Europa?

Dr. Jule Mulder, Ass. Prof. in Law, University of Bristol School of Law

Inhalt

I. Einleitung.....	55
II. EU-Rechtsrahmen.....	57
III. Lohngleichheit im Equality Act 2010.....	60
IV. Der EU-Einfluss auf das britische Antidiskriminierungsrecht.....	63
V. Maßnahmen zur Lohntransparenz im Vereinigten Königreich.....	69
1. Berichterstattungspflicht zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle.....	70
2. Lohngleichheitsprüfungen.....	76
3. Auswirkungen der Entgelttransparenz.....	78
VI. Schlussbetrachtungen.....	80
Literaturverzeichnis.....	81

I. Einleitung

Die Arbeit erörtert den britischen Ansatz zur Lohngleichheit und Lohntransparenz im Lichte des europäischen Rechtsrahmens. Wie in vielen Ländern der EU, ist auch im Vereinigten Königreich (UK) das geschlechtsspezifische Lohngefälle nach wie vor hoch. Im Jahr 2023 lag es bei 14,3 % bzw. 7,7 % je nach Berechnungsart.¹ Tatsächlich ist es häufig eines der höchsten in Europa.² Maßnahmen zur Bekämpfung von Entgeltdiskriminierung und struktureller Entgeltungleichheit, die über Ansprüche auf gleiches Entgelt hinausgehen, sind daher im UK genauso wichtig wie im übrigen Europa. Die Unzulänglichkeit individueller Entgeltgleichheitsklagen zur signifikanten Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ist allgemein anerkannt und bezieht sich auf strukturelle Probleme wie die ungleiche Verteilung der Reproduktionsarbeit, geschlechtsspezifisch segregierte Arbeitsmärkte und die historische Unterbewertung von „Frauenarbeit“ sowie auf praktische Fragen im Zusammenhang mit Verhandlungspositionen und Informationsasymmetrien. Während der Grundsatz der Entgeltgleichheit seit den 70er Jahren in ganz

¹ Office for National Statistics (Hrsg.), Gender Pay Gap in the UK, 2023, Main Points, 1.11.2023, <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/genderpaygapintheuk/2023#main-points> (23.8.2024).

² *Brown*, Compensation & Benefits Review 2019, 144, 146.

Europa anerkannt ist, steht die positive Verantwortung der Arbeitgeber für die Gewährleistung gerechter Entgeltstrukturen und die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles erst in jüngster Zeit im Mittelpunkt des politischen Diskurses. In diesem Zusammenhang empfahl die EU-Kommission 2014 die Einführung von Maßnahmen zur Lohntransparenz, und eine Reihe von EU-Mitgliedstaaten haben in den darauffolgenden Jahren solche Maßnahmen eingeführt. Die jüngste EU-Entgelttransparenzrichtlinie verpflichtet alle Mitgliedstaaten, Maßnahmen zu ergreifen, die sicherstellen, dass Bewerber und Arbeitnehmer Zugang zu den relevanten Entgeltinformationen haben, und die Unternehmen verpflichten, geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede zu melden und erforderlichenfalls Strategien zur Verringerung erheblicher Lohngefälle zu entwickeln.

In diesem Zusammenhang zielt die Diskussion darauf ab, die Überschneidungen zwischen den EU- und britischen Ansätzen zur Lohngleichheit und Lohntransparenz zu untersuchen.³ Nach dem Brexit ist der künftige Einfluss des EU-Antidiskriminierungsrechts auf den nationalen Rechtsrahmen ungewiss. Obwohl sich das EU- und britische Recht gegenseitig erheblich beeinflusst haben, ist ein direkter Austausch aufgrund der Abschaffung des Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 AEUV und der Vorrangstellung des EU-Rechts in Zukunft nicht mehr zu erwarten.⁴ Der Equality Act 2010, mit dem zuletzt die Gleichstellungsrichtlinien umgesetzt wurden, bleibt jedoch bestehen und Maßnahmen zur Lohntransparenz wurden bereits 2017 ergriffen.⁵ Es besteht auch die allgemeine Auffassung, dass EU-Standards weiterhin die rechtlichen Entwicklungen in Großbritannien beeinflussen werden. Während der „Brüsseler Effekt“ oft im Zusammenhang mit der Macht der EU zur Regulierung globaler Märkte durch Marktzugangsregelungen genannt wird,⁶ liegt eine gemeinsame Entwicklung des europäischen und britischen Standards besonders nahe, da sich der britische Rechtsrahmen für geschlechtsspezifische Diskriminierung und gleiches Entgelt im Kontext der EU-Vorherrschaft und -Harmonisierung entwickelt hat.

Es lohnt sich daher weiterhin zu untersuchen, wie die Ansätze aufeinander abgestimmt sind. Zu diesem Zweck wird zunächst ein kurzer Überblick über die aktuellen EU-Initiativen zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sowie über den britischen Ansatz zur Lohngleichheit gegeben. Anschließend wird erörtert, wie sich das EU-

³ Die Erörterungen beziehen sich nur auf Großbritannien und nicht auf Nordirland.

⁴ European Union (Withdrawal) Act 2018; Retain EU Law (Revocation and Reform) Act 2023.

⁵ The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017.

⁶ *Bradford, The Brussels Effect, How the European Union Rules the World*, Oxford 2020.

Recht auf den britischen Ansatz zur Lohngleichheit ausgewirkt hat und wie die jüngsten Änderungen dem ein Ende setzen könnten. Schließlich werden die britischen Pflichten zur Meldung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und die Vergleichbarkeit mit dem Ansatz der Lohntransparenzrichtlinie untersucht. Hier werden Unterschiede besonders deutlich. Während es bei der Lohntransparenzrichtlinie um die Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts geht, indem der individuelle Zugang zu Informationen, allgemeine Meldepflichten und ein robusteres Paket von Durchsetzungsmaßnahmen gewährleistet werden, sind die britischen Meldepflichten bescheidener und stehen nicht in direktem Zusammenhang mit Ansprüchen auf gleiches Entgelt oder Informationssymmetrie. Stattdessen deckt die Verpflichtung lediglich strukturelle Ungleichheiten auf. Ob dies möglicherweise eine Stärke der Regulation sein könnte, wird abschließend erörtert.

II. EU-Rechtsrahmen

Das EU-Antidiskriminierungsrecht ist gut bekannt. Die Gleichbehandlungsrichtlinien decken ein breites Spektrum geschützter Merkmale ab, darunter Geschlecht, Rasse und ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Ausrichtung, und gelten je nach geschütztem Merkmal für öffentliche und private Beschäftigung und den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum.⁷ Das Verbot der Geschlechterdiskriminierung gilt auch für die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme⁸ und für Selbstständige⁹. Die EU ist allgemein verpflichtet, „Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern“.¹⁰ Die EU-Kommission hat in den letzten Jahren ihren Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter wieder verstärkt. Die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermutigt Väter Kinderbetreuungsaufgaben zu übernehmen¹¹ und die Geschlechterquote in Verwaltungsräten soll verbessert werden¹². Darüber hinaus zielen Richtlinienvorschläge darauf

⁷ RL 2000/43/EG; RL 2000/78/EG; RL 2004/113/EG; RL 2006/54/EG.

⁸ RL 79/7/EWG.

⁹ RL 2010/41/EU.

¹⁰ Art. 8 AEUV.

¹¹ Unter anderem durch die Gewährung von bezahltem, nicht übertragbarem Eltern- und Vaterschaftsurlaub, siehe Art. 4, 5 und 8 RL 2019/1158/EU.

¹² RL 2022/2381/EU.

ab die Rolle der Gleichstellungsstellen zu stärken, um die Durchsetzung des Antidiskriminierungsrechts zu verbessern¹³ und Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu bekämpfen¹⁴. Mit der Entgelttransparenzrichtlinie¹⁵ versucht der europäische Gesetzgeber insbesondere den Grundsatz der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen zu stärken. Bewerberinnen und Bewerber sollen vor der Einstellung Zugang zu relevanten Entgeltinformationen haben. Arbeitgeber werden verpflichtet geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede zu melden, gemeinsame Entgeltbewertungen durchzuführen und un gerechtfertigte Unterschiede zu beseitigen. Außerdem erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Zugang zu Informationen über das individuelle und durchschnittliche Entgeltniveau. Diese Richtlinie kann als Gleichstellungsrecht der dritten und vierten Generation eingestuft werden, da sie über das individuelle Antidiskriminierungsmodell hinausgeht, indem sie sich auf positive Pflichten, positive Anforderungen und die Durchsetzung zur Bekämpfung struktureller Nachteile konzentriert. Die Gleichstellungsrechte der dritten Generation konzentrieren sich weiterhin auf individuelle Rechte, können aber positive Pflichten innerhalb des Gesamtrahmens auferlegen, da individuelle Maßnahmen nicht als ausreichend angesehen werden.¹⁶ Die Gleichstellungsrechte der vierten Generation verpflichten Behörden oder Arbeitgeber, aktive Maßnahmen zu entwickeln, um Gleichstellung zu gewährleisten oder zu fördern.¹⁷ So könnte beispielsweise die in der Richtlinie über Lohntransparenz enthaltene Pflicht, geschlechtsspezifische Unterschiede zu melden, einschließlich Prüfungen der Unterschiede innerhalb verschiedener Arbeitnehmerkategorien, als ein Recht der dritten Generation angesehen werden. Sie konzentriert sich nach wie vor auf das individuelle Recht auf gleiches Entgelt, verpflichtet aber Arbeitgeber, Entgeltungleichheiten in ihren Unternehmen zu veröffentlichen um so möglicherweise Benachteiligungen und Entgeltdiskriminierung auf kollektiver und struktureller Ebene aufzudecken.¹⁸ Das individuelle Recht auf Entgeltinformation würde ebenfalls in diesen Bereich fallen, da es den Einzelnen bedarf, die Informationen zu erfragen und möglicherweise eine Klage einzureichen. Daten haben gezeigt, dass solche

¹³ COM (2022) 689 final; COM(2022) 688 final.

¹⁴ COM (2022) 105 final.

¹⁵ RL (EU) 2023/970.

¹⁶ *Fredman*, *Industrial Law Journal* 2008, 193, 211.

¹⁷ *Rubery/Koukiadaki*, in: International Labour Office (Hrsg.), *Closing the gender pay gap, A review of the issues, policy mechanisms and international evidence*, Genf 2016, S. 30, https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_540889/lang--en/index.htm (23.8.2024).

¹⁸ *Grabham*, *Feminist Legal Studies* 2023, 67, 88.

Einzelklagen in der Regel praktisch unwirksam sind, weil nur eine Minderheit der Arbeitnehmer von diesen Rechten Gebrauch macht.¹⁹ Die in der Richtlinie vorgesehene Pflicht zur gemeinsamen Bewertung des Arbeitsentgelts, um ungerechtfertigte Unterschiede von mehr als 5 % zu beseitigen, sollte jedoch als Recht der vierten Generation angesehen werden, da sie die aktive Bekämpfung des Lohngefälles durch die Einführung von Plänen zur Lohngleichheit verbindlich vorschreibt und nicht nur Pflichten zur Berichterstattung auferlegt. Insgesamt scheinen die jüngsten EU-Initiativen einen neuen Ansatz für die Gleichstellung in der EU zu markieren, da sie sich auf die Förderung der Gleichstellung in der Praxis konzentrieren. Sie befasst sich auch direkt mit Durchsetzungsmaßnahmen, die es dem Einzelnen ermöglichen sollen, erfolgreiche Lohnklagen zu erheben.

Die Diskussion über das geschlechtsspezifische Lohngefälle bewegt sich im spezifischen Spannungsfeld von struktureller Benachteiligung und Nichtdiskriminierung. Zwar wird oft argumentiert, dass das Lohngefälle hauptsächlich auf unterschiedliche Karrierewege und persönliche Entscheidungen von Männern und Frauen zurückzuführen ist, wobei auf einen viel geringeren „bereinigten“ Gender Pay Gap verwiesen wird, doch sind diese strukturellen oder systemischen Nachteile sicherlich nicht frei von Diskriminierung. Die (historische) Abwertung der Arbeit von Frauen im öffentlichen und privaten Bereich hat erhebliche Auswirkungen auf das Entgelt von Frauen im segregierten Arbeitsmarkt und kann bei einer Klage auf Entgeltgleichheit relevant werden. Niedrigere Löhne für Frauen sind auch „Teil des Prozesses der Schaffung von Geschlechterungleichheit“.²⁰ Frauen erhalten nicht nur aufgrund ihrer Rolle bei der unbezahlten Reproduktionsarbeit ein geringeres Entgelt, sondern sind aufgrund der Lohndiskriminierung, die sie erfahren, auch eher bereit, unbezahlte Reproduktionsarbeit zu verrichten. Die Meldepflicht für geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede und die anschließende Neubewertung der Entgeltpolitik zur Bekämpfung ungerechtfertigter Lohngefälle können sich sowohl auf die strukturelle Ungleichheit als auch auf die Entgeltdiskriminierung auswirken, da sie den Arbeitgebern ein gewisses Maß an Verantwortlichkeit auferlegen. Ob dies tatsächlich

¹⁹ In Deutschland machten nach der ersten und zweiten Evaluierung des Gesetzes nur 4 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von diesem Recht Gebrauch. BT-Drs. 19/11470, S. 88, 130; BMFSFJ (Hrsg.), 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 (Zweiter Evaluationsbericht), Berlin 2023, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/229484/7c1deeee794163514c0221663af940d2/zweiter-bericht-entgelttransparenzgesetz-data.pdf> (23.8.2024).

²⁰ *Acker*, *Doing Comparable Worth, Gender, Class, and Pay Equity*, Philadelphia 1991, S. 5.

möglich ist, scheint vom Umfang der Meldepflichten abzuhängen, den damit verbundenen Anforderungen zur Bekämpfung von Lohnungleichheit und dem Verhältnis der Meldepflichten zu Ansprüchen auf Lohnungleichheit.

III. Lohnungleichheit im Equality Act 2010

Das britische Antidiskriminierungsrecht hat eine lange Tradition. Erste Ansätze existierten bereits vor dem EU-Beitritt.²¹ Die erfolgreiche Rezeption des Antidiskriminierungsgesetzes im britischen Rechtssystem unterstreicht teilweise die Annahme, dass Antidiskriminierungsrecht besser in ein pragmatisches und liberales Rechtssystem des Englischen Common Law passt, das ein geringes Maß an Regulierung, Individualismus und Vertragsfreiheit bevorzugt.²² Die Nichtdiskriminierung wird dann als ein Instrument zur Sicherung sozialer und wirtschaftlicher Rechte gegenüber nichtstaatlichen Akteuren angesehen,²³ während dem Staat nur begrenzte Pflichten zur Gewährleistung der Gleichheit auferlegt werden. Im Gegensatz dazu ist es in kontinentalen Zivilrechtssystemen wahrscheinlicher, dass verfassungsrechtliche Gleichheitsklauseln den Staat binden, und es als unangemessen angesehen wird, in private Beziehungen einzugreifen.²⁴ Dennoch ist selbst im UK das Antidiskriminierungsrecht eine Neuerung der Nachkriegszeit. Diskriminierung wurde im Common Law nicht als Verstoß betrachtet und stellte weder eine unerlaubte Handlung dar, noch wurde sie als Vertragsverletzung betrachtet.²⁵

Der Equal Pay Act 1970 verbot erstmals die Lohndiskriminierung zwischen Männern und Frauen in der Beschäftigung. Heute finden sich die Bestimmungen zur Entgeltgleichheit in Kap. 3, Teil 5 des Equality Act 2010. Während in anderen Bereichen des Antidiskriminierungsrechts gesetzliche Delikte als Rechtsmittel eingesetzt werden, wird im Rahmen der geschlechtlichen Entgeltgleichheit eine Gleichstellungsklausel in den

²¹ Der Race Relations Act von 1965 verbot die Rassendiskriminierung an öffentlichen Orten und stellte die Förderung von Rassendiskriminierung unter Strafe. Der Race Relations Act von 1968 verbot Rassendiskriminierung im Wohnungswesen und in der Beschäftigung.

²² Zu den Unterschieden im rechtlichen Erbe in Bezug auf die Vertragsfreiheit siehe *Micklitz*, *Penn State Journal of Law and International Affairs* 2015, 1–32.

²³ *Hepple*, *The Equal Rights Review* 2015, 11.

²⁴ *Schiek/Fanning*, in: *Lazowski/Cygan* (Hrsg.), *Research Handbook on Legal Aspects of Brexit*, Cheltenham 2022, S. 346, 350.

²⁵ *O'Conneide*, *Australian Journal of Labour Law* 2017, 236.

Arbeitsvertrag aufgenommen.²⁶ Entgeltgleichheitsansprüche sind somit vertragliche Ansprüche. Die Klausel soll Diskriminierung ausgleichen, die in den Vertragsbedingungen enthalten sein könnte. Folglich sind Rechtsbehelfe für verletzte Gefühle (nichtwirtschaftlicher Schadensersatz) und „constructive dismissal“ wegen Vertrauensbruchs des Arbeitgebers bei Entgeltgleichheitsklagen nicht ohne weiteres verfügbar.²⁷

Um einen Anspruch auf gleiches Entgelt glaubhaft zu machen, muss der Kläger nachweisen, dass zwischen ihm und der Vergleichsperson des anderen Geschlechts ein Entgeltunterschied besteht und dass sie gleiche Arbeit leisten, d.h. „like work“, „equivalent work“ oder „work of equal value“.²⁸ Unter „like work“ ist eine weitgehend ähnliche Arbeit zu verstehen, die sich in der Praxis nicht wesentlich unterscheidet. Eine Arbeit gilt als „equivalent work“, wenn dies durch eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungsstudie bestätigt wird. „Work of equal value“ bezieht sich auf Arbeit, die nicht als gleichwertig im Sinne von „equivalent“ angesehen wird, aber dennoch gleichwertig ist, was den Wert für das Unternehmen und die Anforderungen an den Arbeitnehmer betrifft.²⁹ Der Vergleich ist „nicht auf gleichzeitig geleistete Arbeit beschränkt“.³⁰ Sobald eine erfolgreiche Anscheinsklage auf gleiches Entgelt erhoben wird, verlagert sich die Beweislast, und der Arbeitgeber muss nachweisen, dass der Entgeltunterschied auf wesentlichen Faktoren beruht, die nichts mit dem Geschlecht zu tun haben.³¹ Hypothetische Vergleichspersonen sind nur im Zusammenhang mit unmittelbarer Entgeltdiskriminierung zulässig, nicht jedoch im Zusammenhang mit einer Klage auf der Grundlage einer Gleichstellungsklausel.³²

Mit dem Equality Act 2010 werden im Wesentlichen die EU-Vorschriften zur unmittelbaren und mittelbaren Entgeltdiskriminierung in der vom EuGH entwickelten Form umgesetzt.³³ Vor allem bedarf es für die Beweislastumkehr keiner zusätzlichen Anhaltspunkte dafür, dass die ungleiche Bezahlung auf dem Geschlecht beruht. Die

²⁶ Section 66 Equality Act 2010.

²⁷ *Hand/Hooton*, Liverpool Law Review 2024, 105, 113–116.

²⁸ Section 65 Equality Act 2010.

²⁹ *Gow/Middlemiss*, International Journal of Discrimination and the Law 2011, 164, 172.

³⁰ Section 64(2) Equality Act 2010.

³¹ Section 69 Equality Act 2010.

³² Section 71 Equality Act 2010 bezieht sich auf Fälle, in denen die Gleichstellungsklausel nicht greift. Gemäß der Erläuterung gehören dazu Fälle, in denen der Arbeitgeber der Bewerberin mitteilt, dass sie ein höheres Gehalt erhalten würde, wenn sie ein Mann wäre.

³³ EuGH, 28.2.2013 – C-427/11 (*Kenny u.a.*), Rn. 19; EuGH, 26.6.2001 – C-381/99 – Slg. 2001, I-04961, (Brunnhöfer), Rn. 58; EuGH, 27.3.1980 – 129/79 – Slg. 1980, 01275 (*Macarthy*).

Gleichstellungsklausel kann dann zum Tragen kommen, wenn der Arbeitgeber keine Erklärung für die unterschiedliche Entlohnung hat. Das soll nicht heißen, dass die Kausalität zwischen dem Geschlecht der Person und dem Lohnunterschied keine Rolle spielt. Der Kausalzusammenhang wird lediglich anders festgestellt, insbesondere durch das Fehlen materieller Gründe, die die unterschiedliche Bezahlung erklären. Dieser Ansatz den Kausalzusammenhang aufzudecken ist enger mit dem Konzept der mittelbaren Diskriminierung verwandt, das ebenfalls die Fakten für sich sprechen lässt und dann prüft, ob es eine objektive Rechtfertigung für die Praxis gibt, die nichts mit dem Geschlecht der Personen zu tun hat.³⁴ Nach diesem Verständnis konzentriert sich der Umfang der Rechtfertigungen innerhalb der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung nicht auf eine angemessene Rechtfertigung selbst, sondern auf die Frage der Verursachung.³⁵ Dadurch wird die Beweislast für den Kläger erheblich verringert.

Dennoch sind die britischen Rechtsvorschriften über Nichtdiskriminierung und gleiches Entgelt traditionell durch Formalismus und einen engen Anwendungsbereich begrenzt.³⁶ Vor allem die Konzentration auf eine eng gefasste Vergleichsperson hat ihre Wirkung begrenzt. Dies zeigt sich in Bezug auf die Schwangerschaftsdiskriminierung. Im englischen Verständnis wurde die Schwangerschaftsdiskriminierung zunächst vollständig aus dem Anwendungsbereich der Geschlechterdiskriminierung ausgeschlossen³⁷ und später nur die Vergleichbarkeit mit Krankheiten anerkannt.³⁸ Es bedurfte die EuGH-Entscheidungen in *Dekker*³⁹ und *Webb*⁴⁰, um den Zusammenhang zwischen Geschlechter- und Schwangerschaftsdiskriminierung festzustellen. Im Zusammenhang mit der Entgeltgleichheit haben die Gerichte in der Vergangenheit Klagen abgewiesen, weil die identifizierte Vergleichsperson ein Transmann (d.h. biologisch weiblich) und somit keine

³⁴ EuGH, 13.5.1986 – 170/84 – Slg. 1986, 01607 (Bilka-Kaufhaus), Rn. 31.

³⁵ *Ellis/Watson*, EU Anti-Discrimination Law, 2. Aufl., Oxford 2012, S. 169; *Fredman*, International Journal of Constitutional Law 2016, 712, 735; *Schiek*, in: Schiek/Waddington/Bell (Hrsg.), Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law, Oxford 2007, S. 323, 441–443. Für einen anderen Ansatz, der sich auf eine angemessene Rechtfertigung im Zusammenhang mit mittelbarer Diskriminierung konzentriert, siehe *Tobler*, Indirect Discrimination, A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination Under Ec Law, Antwerpen 2005, S. 183, 190–196.

³⁶ *Hepple*, Equality, The Legal Framework, 2. Aufl., Oxford 2014, S. 11–17.

³⁷ *Turley gegen Alders Department Store* [1980] IRLR 4 (EAT), [1980] ICR 66.

³⁸ *Hayes gegen Malleable Working Men's Club and Institute* [1985] IRLR 367 (EAT), [1985] ICR 703; *Webb gegen EMO Air Cargo (UL) Ltd* 1992] 4 All ER 929.

³⁹ EuGH, 8.11.1990 – C-177/88 – Slg. 1990, I-03941 (Dekker). Siehe auch Equality Act 2010, Erläuterung Nrn. 245 und 246.

⁴⁰ EuGH, 14.7.1994 – C-32/93 – Slg. 1994, I-03567 (Webb).

Vergleichsperson „des anderen Geschlechts“ war.⁴¹ Die Transgenderdiskriminierung wurde auch von Geschlechterdiskriminierung unterschieden.⁴² Heute erkennt der Equality Act 2010 die Geschlechtsumwandlung als eigenes geschütztes Merkmal an.⁴³ Die Entgeltgleichheit war auch in anderer Hinsicht eng gefasst, beispielsweise bezüglich dem Begriff des Entgelts vor dem *Barber*-Urteil.⁴⁴ Der strikte Fokus auf die Vergleichsperson und die getrennte Betrachtung der Entgeltgleichheitsklausel aufgrund des Geschlechts untergräbt auch eine intersektionelle Perspektive, die die Erfahrungen schwarzer oder behinderter Frauen einbeziehen könnte. Der individualistische Ansatz ist auch nicht in der Lage, Entgeltnachteile aufgrund der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes und der geschlechtsspezifischen unbezahlten Reproduktionsarbeit anzugehen.⁴⁵ Heute konzentrieren sich die meisten Fälle von Entgeltgleichheit auf die Vergleichbarkeit der Arbeit. Bestehende Arbeitsbewertungssysteme können angefochten werden, wenn sie die Arbeit von Frauen systematisch abwerten.⁴⁶

IV. Der EU-Einfluss auf das britische Antidiskriminierungsrecht

Der britische Nichtdiskriminierungsdiskurs steht im ständigen Spannungsverhältnis zwischen pragmatischen und prinzipiellen Ansätzen. Da sich beide großen Parteien auf unternehmensfreundliche Politik konzentrieren, werden meist pragmatische Ansätze bevorzugt, die den Arbeitgeber nicht überfordern. So wurde die Lohndiskriminierung in der Gesetzgebung und in der gerichtlichen Auslegung immer sehr eng gefasst.⁴⁷ Tatsächlich wird eine enge wörtliche Auslegung traditionell von Richtern im Englischem Common Law bevorzugt, die Gesetze als begrenzte Eingriffe in ein ansonsten durch die Rechtsprechung entwickeltes Rechtssystem betrachten. Es sind jedoch auch prinzipielle Ansätze in

⁴¹ *Collins/Wilkin* Chapman EAT 945/93. Zur Zeit der Entscheidung war es im Vereinigten Königreich nicht möglich sein rechtliches Geschlecht zu ändern. Heute ermöglicht das der Gender Recognition Act 2004.

⁴² EuGH, 30.4.1996 – C-13/94 – Slg. 1996, I-02143 (P/S).

⁴³ Section 7 Equality Act 2010.

⁴⁴ EuGH, 17.05.1990 – C-262/88 – Slg. 1990, I-01889 (*Barber*).

⁴⁵ *Fredman*, *Industrial Law Journal* 2008, 193.

⁴⁶ *Grabham*, *Feminist Legal Studies* 2023, 67, 81.

⁴⁷ *O’Cinneide/Liu*, *International Journal of Discrimination and the Law* 2015, 80–100; *Mulder*, in: Havelková/Möschel (Hrsg.), *Anti-Discrimination Law in Civil Law Jurisdictions*, Oxford 2019, S. 31–55.

der rechtlichen Entwicklung zu erkennen. *O’Cinneide* hat argumentiert, dass das EU-Antidiskriminierungsrecht in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle gespielt hat, da es in der Lage war, „dem Einfluss bestimmter Bremsfaktoren“ entgegenzuwirken.⁴⁸ Der teleologische Auslegungsansatz des EuGH hat möglicherweise auch verhindert, dass das britische Antidiskriminierungsrecht zu technische Definitionen entwickelt, die die Wirksamkeit des Antidiskriminierungsrechts in den USA erheblich verringern.⁴⁹ Der zweckgerichtete Ansatz des EU-Antidiskriminierungsrechts hat die britischen Rechtsvorschriften und die Rechtsprechung in verschiedener Hinsicht reformiert. Das EU-Recht wurde zu einem „happy hunting ground“⁵⁰ für diejenigen, die den materiellen Schutz ausweiten wollten.

Nach dem Austritt ist der Einfluss der EU auf die Entwicklung des britische Antidiskriminierungsrechts begrenzt. Der European Union (Withdrawal) Act 2018 betrachtet die Rechtsprechung des EuGH, die vor dem Austritt aus der EU ergangen ist, als verbindlich für die nationalen Gerichte und spätere EuGH-Rechtsprechung als lediglich „*persuasive*“. Das britische Parlament ist nicht mehr an die von der EU abgeleiteten Normen gebunden und kann diese durch von den Ministern erlassene sekundäre Rechtsvorschriften ändern (so genannte Henry-III-Powers). Natürlich können auch die nationalen Gerichte keine Vorabentscheidungsersuchen mehr an den EuGH richten. Somit sieht das Gesetz eine langsame Abkopplung vom EU-Recht vor. Der Retained EU Law (Revocation and Reform) Act 2023 versucht den Prozess nun zu beschleunigen, insbesondere im Hinblick auf die Rechtsentwicklung. Aus den Erläuterungen zum Gesetz geht hervor, dass man sich über den anhaltenden Einfluss der EU-Rechtsprechung auf die britische Justiz Sorgen macht und darauf abzielt, einheimischen Gerichten das Abweichen von der EuGH-Rechtsprechung zu erleichtern.⁵¹ Bereits zuvor konnten die Gerichte die Rechtsprechung des EuGH (sogenanntes „*assimilated case law*“) auf dieselbe Weise außer Kraft setzen, wie ihre eigene verbindliche Rechtsprechung („*stare decisis*“), d.h. wenn es „richtig erscheint“.⁵² Der 2023 Act verlangt nun von den Gerichten „(unter anderem) Folgendes zu berücksichtigen: (a) die Tatsache, dass Entscheidungen eines ausländischen Gerichts

⁴⁸ *O’Cinneide*, Australian Journal of Labour Law 2017, 236.

⁴⁹ Lazowski/Cygan-*Schiek/Fanning*, Research Handbook (Fn. 24), S. 349.

⁵⁰ *O’Cinneide*, Australian Journal of Labour Law 2017, 236.

⁵¹ Retained EU Law (Revocation and Reform) Act 2023 Explanatory Notes, Nr. 37.

⁵² 1966 Practice Statement [1996] 3 All ER 77. Trotz dieser scheinbar lockeren Prüfung kommt es nicht besonders häufig vor, dass sich der englische Obergerichtshof selbst überstimmt, da dies den Grundsatz der „*stare decisis*“ verletzen würde.

(sofern nichts anderes bestimmt ist) nicht bindend sind; (b) alle Änderungen der Umstände, die für die beibehaltene EU-Rechtsprechung relevant sind; (c) das Ausmaß, in dem die beibehaltene EU-Rechtsprechung die ordnungsgemäße Entwicklung des innerstaatlichen Rechts einschränkt“.⁵³ Ähnliche Bestimmungen erlauben es höheren Gerichten ausdrücklich auch, von ihrer eigenen innerstaatlichen Rechtsprechung abzuweichen.⁵⁴ Die Auswirkungen dieser neuen Vorschriften sind noch unklar. Grundsätzlich ändern sie nichts an der Rechtslage. Sie zielen jedoch eindeutig darauf ab, die Gerichte zu ermutigen, von der übernommenen EuGH-Rechtsprechung abzuweichen. Als solches beschleunigen sie möglicherweise die allmähliche Aushöhlung des Antidiskriminierungsrechts, was das eigentliche Risiko des Brexits im Bereich der Entgeltgleichheit darstellt.⁵⁵ Das Gesetz hat jedoch auch die Umsetzung einiger Grundsätze des EU-Rechts in Bezug auf die Entgeltgleichheit gefördert. Da das Gesetz eine Berufung auf Art. 157 AEUV unmöglich macht, wurde der Pool der Vergleichspersonen erweitert, um das nationale Recht an die EU-Normen anzugleichen.⁵⁶ Dies wird im Folgenden näher untersucht.

Das UK ist nicht der einzige potenzielle Verlierer. Tatsächlich hat britisches Recht die Entwicklung des EU-Antidiskriminierungsrecht maßgeblich beeinflusst, insbesondere im Hinblick auf die Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG und die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG.⁵⁷ Die Bereitschaft der britischen Gerichte, komplizierte Vorabentscheidungsersuchen zu übermitteln erlaubte dem EuGH das EU-Recht zu entwickeln und Rechtsbegriffe zu erweitern and konkretisieren. Dies wurde maßgeblich durch einen aktiven Fokus auf das Antidiskriminierungsrecht in der englischen Rechtswissenschaft und Praxis gefördert.

Der gegenseitige Nutzen lässt sich anhand der jüngsten EuGH-Entscheidung in der Rechtssache *Tesco* veranschaulichen.⁵⁸ Hier ging es darum, den richtigen Pool von Vergleichspersonen im Zusammenhang mit dem vom EuGH entwickelten Single-Source-Prinzip zu finden. In den Urteilen *Lawrence*⁵⁹ und *Allonby*⁶⁰ wurde im Wesentlichen

⁵³ Retained EU Law (Revocation and Reform) Act 2023, S. 6(3).

⁵⁴ Retained EU Law (Revocation and Reform) Act 2023, S. 6(4).

⁵⁵ *Lazowski/Cygan-Schiek/Fanning*, Research Handbook (Fn. 24), S. 354.

⁵⁶ The Equality Act 2010 (Amendment) Regulation 2023.

⁵⁷ *Geddes/Guiraudon*, West European Politics 2004, 334–353; *Lazowski/Cygan-Schiek/Fanning*, Research Handbook (Fn. 24), S. 353.

⁵⁸ EuGH, 3.6.2021 – C-624/19 (*Tesco Stores*).

⁵⁹ EuGH, 17.9.2002 – C-320/00 – Slg. 2002, I-07325 (*Lawrence u.a.*).

⁶⁰ EuGH, 13.1.2004 – C-256/01 – Slg. 2004, I-00873 (*Allonby*).

festgestellt, dass die Lohnbedingungen von Arbeitnehmern, die gleiche Arbeit leisten, einer einzigen Quelle zugeordnet werden müssen, damit sie vergleichbar sind. Andernfalls gibt es keine Stelle, die für die Ungleichheit verantwortlich ist und die Gleichbehandlung wiederherstellen könnte. Schon damals stellte das Gericht fest, dass der Grundsatz nicht auf ein und denselben Arbeitgeber beschränkt ist. Er kann vielmehr Fälle von Diskriminierung umfassen, „die ihren Ursprung unmittelbar in Rechtsvorschriften oder in Kollektivverträgen haben, sowie in dem Fall, dass die Arbeit in ein und demselben privaten oder öffentlichen Betrieb oder Dienst verrichtet wird“.⁶¹ Der Equality Act 2010 regelte stattdessen, dass der Kläger und die korrekte Vergleichsperson für denselben Arbeitgeber oder einen verbundenen Arbeitgeber und in der derselben Einrichtung arbeiten müssen⁶² oder, wenn sie nicht in derselben Einrichtung arbeiten, gemeinsame Bedingungen für sie gelten müssen.⁶³ Arbeitgeber sind miteinander verbunden, wenn (a) einer eine Gesellschaft ist, die der andere (direkt oder indirekt) kontrolliert, oder (b) beide Gesellschaften sind, die von einer dritten Person (direkt oder indirekt) kontrolliert werden.⁶⁴ Der Pool an Vergleichspersonen war somit begrenzter als nach Art. 157 AEUV. Viele Klagen beriefen sich daher unmittelbar auf das Europarecht.⁶⁵

Die Frage der Bezugsquelle stellte sich auch in *Tesco*. Der Entscheidung ging eine kollektive Kampagne zur Bekämpfung ungleicher Entgelte in Supermärkten und High-Street-Shops voraus.⁶⁶ Die überwiegend weiblichen Kläger, die in den Geschäften arbeiteten, verglichen sich mit den männlichen Arbeitnehmern in den Vertriebszentren. Ein Sachverständigengutachten hatte bestätigt, dass die Arbeit in beiden Bereichen gleichwertig war. Es blieben jedoch zwei Fragen offen, nämlich ob Art. 157 AEUV unmittelbare Wirkung hat, soweit er sich auf gleichwertige Arbeit bezieht, und ob der Single-Source-Test hiervon zu unterscheiden ist. In *Defrenne* hat der EuGH eine Unterscheidung getroffen zwischen Diskriminierungen, die allein mit Hilfe der Kriterien für gleiche Arbeit und gleiches Entgelt festgestellt werden können, und anderen Arten von

⁶¹ EuGH, 13.1.2004 – C-256/01 – Slg. 2004, I-00873 (Allonby), Rn 45; EuGH, 17.9.2002 – C-320/00 – Slg. 2002, I-07325 (Lawrence u.a.), Rn. 17; EuGH, 8.4.1976 – 43/75 – Slg. 1976, 00455 (Defrenne II), Rn. 40.

⁶² Section 79(3) Equality Act 2010.

⁶³ Section 79(4) Equality Act 2010.

⁶⁴ Section 79(9) Equality Act 2010.

⁶⁵ *Gow/Middlemiss*, International Journal of Discrimination and the Law 2011, 164, 172 f.

⁶⁶ Einschließlich ASDA, Co-op, Morrisons, Sainsbury's und Tesco, siehe www.equalpaynow.co.uk (23.8.2024).

Diskriminierungen, die nur mit Hilfe zusätzlicher Bestimmungen bekämpft werden können.⁶⁷ So vertrat *Tesco* die Auffassung, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit weitere Definitionen im nationalen Recht erfordert, um wirksam zu werden, und somit nicht eindeutig und unbedingt ist.⁶⁸ Es überrascht nicht, dass der EuGH eine solche Auslegung zurückweist, indem er auf die klare und präzise Verpflichtung nach Art. 157 AEUV verweist, die individuelle Rechte schafft, und auf die Fähigkeit des nationalen Gerichts, die für eine Entscheidung in der Sache relevanten Fakten zu ermitteln.⁶⁹ Der Begriff „gleicher Wert“ hat demnach ausschließlich qualitativen Charakter.⁷⁰ Ob der Arbeitnehmer eine „gleiche Arbeit“ oder eine „gleichwertige Arbeit“ verrichtet, ist somit eine Tatsachenfeststellung.⁷¹ Gleichwertige Arbeit ist dann vergleichbar, wenn die Lohnbedingungen aller Arbeitnehmer auf eine einzige Quelle zurückgeführt werden können.⁷² Arbeitnehmer sind also vergleichbar, wenn sie denselben Arbeitgeber haben, auch wenn sie in verschiedenen Betrieben arbeiten und für sie unterschiedliche Arbeitsbedingungen gelten.⁷³

Insgesamt bestätigt diese Entscheidung lediglich die Rechtsprechung des EuGH. In der Tat ist das Kriterium der einzigen Quelle sehr weit gefasst und es ist seit langem klar, dass es sogar einen Vergleich zwischen Arbeitnehmern erlaubt, die unter verschiedenen Tarifverträgen arbeiten.⁷⁴ Eine einzige Quelle kann unabhängig von den geltenden Bedingungen ermittelt werden. Außerdem verlangt die EU keinen gemeinsamen Arbeitgeber. Dieses weite Verständnis wurde kürzlich durch die Equality Act 2010 (Amendment) Regulations 2023 aufgenommen. Der Pool der Vergleichspersonen im Equality Act 2010 umfasst nun Situationen, in denen eine einzige Stelle „(a) für die Festlegung oder Fortführung der Bedingungen verantwortlich ist, zu denen A und B beschäftigt werden, und (b) in der Lage ist, die Gleichbehandlung zwischen [Kläger und Vergleichsperson] in Bezug auf diese Bedingungen sicherzustellen“.⁷⁵ Zweitens schließt sie Situationen ein, in

⁶⁷ EuGH, 8.4.1976 – 43/75 – Slg. 1976, 00455 (Defrenne II), Rn. 18.

⁶⁸ Gemäß den Anforderungen in EuGH, 5.2.1963 – 26/62 – Slg. 1963, 00003 (van Gend).

⁶⁹ EuGH, 3.6.2021 – C-624/19 (Tesco Stores).

⁷⁰ EuGH, 3.6.2021 – C-624/19 (Tesco Stores), Rn. 28.

⁷¹ EuGH, 3.6.2021 – C-624/19 (Tesco Stores), Rn. 30.

⁷² EuGH, 3.6.2021 – C-624/19 (Tesco Stores), Rn. 36.

⁷³ EuGH, 3.6.2021 – C-624/19 (Tesco Stores), Rn. 38.

⁷⁴ EuGH, 27.10.1993 – C-127/92 – Slg. 1993, I-05535 (Enderby).

⁷⁵ Section 79(4A) Equality Act 2010, geändert durch The Equality Act 2010 (Amendment) Regulations 2023.

denen der Kläger und die Vergleichsperson demselben Tarifvertrag unterliegen.⁷⁶ Im Wesentlichen kodifiziert die jüngste Änderung also die Rechtsprechung des EuGH.⁷⁷

Der Einfluss der EU scheint dennoch zu schwinden. In der Rechtssache *Asda* befasste sich der Supreme Court mit der Vergleichbarkeit von Beschäftigten in Filialen und in Verteilungszentren.⁷⁸ Während das Gericht seinerzeit noch an die „übernommene Rechtsprechung des EuGH“ gebunden war, lehnte *Lady Arden* es ausdrücklich ab, sich überhaupt mit dem EU-Recht zu befassen. Stattdessen konzentrierte sie sich auf die eher technische Bewertung der britische Rechtsprechung zum Equality Act 2010. In der Rechtssache *Leverton* hatte das House of Lords entschieden, dass sich der Vergleich nicht auf die Arbeitsbedingungen des Klägers und der Vergleichsperson konzentrierte, sondern auf die Arbeitsbedingungen, die allgemein für die beiden Einrichtungen gelten. In diesem Zusammenhang sind gemeinsame Tarifverträge ein Paradebeispiel.⁷⁹ In der Rechtssache *British Coal Corp v Smith*, in der es um eine Vergleichsperson ging, die unter einem anderen Tarifvertrag arbeitete, musste nachgewiesen werden, „dass die Beschäftigungsbedingungen der Vergleichspersonen, die in demselben Betrieb wie die Kläger und in verschiedenen Betrieben arbeiteten, gemeinsame Bedingungen waren“. Im Wesentlichen stellte das House of Lords fest, dass der Kläger nachweisen musste, dass die Vergleichspersonen, wenn sie in demselben Betrieb arbeiten würden, zu weitgehend ähnlichen Bedingungen beschäftigt würden wie in dem anderen Betrieb.⁸⁰ Schließlich reicht es nach der „Nord-Hypothese“ aus, wenn nachgewiesen wird, dass weitgehend ähnliche Bedingungen gelten würden, wenn die Vergleichsperson im Betrieb des Klägers beschäftigt wäre, auch wenn es keine realistische Möglichkeit gibt, dass dies jemals geschieht.⁸¹ Diese abschließende Beurteilung wurde in *Asda* für ausreichend erachtet.⁸² Die Frage war also, ob die gleichen Bedingungen für Vertriebsmitarbeiter gelten, unabhängig davon, wo sie arbeiten. Das Erfordernis schließt insbesondere Fälle aus, in denen die Unterschiede im Wesentlichen auf unterschiedlichen geografischen und historischen Gründen beruhen.⁸³ Dementsprechend

⁷⁶ Section 79(4B) Equality Act 2010.

⁷⁷ Weitere EuGH-Rechtsprechung, die kodifiziert wurde, bezieht sich auf EuGH, 16.7.2015 – C-83/14 (CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD).

⁷⁸ *Asda Store Lts v Brierley and others* [2021] UKSC 10.

⁷⁹ *Leverton v Clwyd County Council* [1989] AC 706.

⁸⁰ *British Coal Corp v Smith* [1996] ICR 515.

⁸¹ *Dumfries and Galloway Council v North* [2013] ICR 993.

⁸² *Asda Store Lts v Brierley and others* [2021] UKSC 10, Abs. 51.

⁸³ *Asda Store Lts v Brierley and others* [2021] UKSC 10, Abs. 46.

sind die rechtlichen Änderungen eng gefasst. Sie erweitern den Anwendungsbereich des Equality Act für den Fall, dass Tarifverträge für mehr als einen Arbeitgeber gelten und keine Vergleichsperson bei demselben Arbeitgeber gefunden werden kann. Sie können auch Situationen abdecken, in denen eine einzige Quelle, nicht aber ein einziger Arbeitgeber ermittelt werden kann.

V. Maßnahmen zur Lohntransparenz im Vereinigten Königreich

Die derzeitige Pflicht zur Berichterstattung über das Lohngefälle ergibt sich aus dem Equality Act 2010, in dem es heißt, dass private und gemeinnützige Arbeitgeber mit mehr als 250 Beschäftigten per Verordnung („Regulation“) verpflichtet werden können, „Informationen über das Entgelt der Beschäftigten zu veröffentlichen, um zu zeigen, ob [...] es Unterschiede beim Entgelt von männlichen und weiblichen Beschäftigten gibt“. ⁸⁴ Regulations sind ein Rechtsinstrument im Rahmen der „Sekundärgesetzgebung“, d.h. delegierte Rechtsvorschriften, die von der Krone, Ministern oder einer öffentlichen Einrichtung erlassen werden. ⁸⁵ Die Einführung von Berichtspflichten ist Teil des „transformativen Modells“ des Equality Act 2010, das einen Wandel der Strukturen erreichen sollte, der über rein formalistische, individualistische und fragmentierte Ansätze hinausgeht. ⁸⁶ Der Wert und die Notwendigkeit von Berichtspflichten über geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede wurden also schon vor der Empfehlung der Europäischen Kommission zur Lohntransparenz anerkannt. ⁸⁷

Abgesehen von den Berichtspflichten befasst sich der Equality Act 2010 nur soweit mit Lohntransparenz, indem er die Durchsetzbarkeit von Lohngeheimnisklauseln verhindert. ⁸⁸ Das Recht der Arbeitnehmer, über ihr Entgelt zu sprechen, findet sich auch in der Lohntransparenzrichtlinie. In Art. 7 Abs. 5 heißt es: „Arbeitnehmer dürfen nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts durchzusetzen.“ Danach sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen,

⁸⁴ Section 78 und 207(1) und (4) Equality Act 2010.

⁸⁵ The National Archives (Hrsg.), Understanding Legislation, www.legislation.gov.uk/understanding-legislation (23.8.2024).

⁸⁶ Hepple, Equality (Fn. 36), S. 1–11.

⁸⁷ Empfehlung der Kommission 2014/124/EU vom 7.3.2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz.

⁸⁸ Section 77 Equality Act 2010.

„um Vertragsbedingungen zu verbieten, durch die Arbeitnehmer davon abgehalten werden, Informationen über ihr Entgelt offenzulegen.“ Die Nichtdurchsetzbarkeit einer Lohngeheimnisklausel kann grundsätzlich eine solche Maßnahme darstellen. Die normative Kraft vertraglicher Bestimmungen kann Arbeitnehmer dennoch ermutigen ihr Gehalt zu verschweigen, selbst wenn sie rechtlich nicht daran gehindert werden können.

Darüber hinaus wurden die Employment Tribunals in 2014 ermächtigt, Arbeitgeber unter bestimmten Umständen zur Durchführung von Lohngleichheitsprüfungen anzuweisen.⁸⁹ Mit der gleichen Reform wurde jedoch das Recht des Arbeitnehmers auf individuelle Entgeltinformationen abgeschafft. Zuvor ermöglichte es Section 138 Equality Act 2010 den Arbeitnehmern Entgeltinformationen der von ihnen gewählten Vergleichsgruppe zu erhalten.⁹⁰ Versuche, das Recht des Einzelnen auf Auskunft wieder einzuführen, waren bisher nicht erfolgreich.⁹¹ Somit konzentriert sich das britische Recht nur auf die Offenlegung von „Gender Pay Gaps“.

1. Berichterstattungspflicht zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle

Die Einführung der Pflicht zur Lohnberichterstattung ließ sich Zeit.⁹² Bei der Verabschiedung des Equality Act verpflichtete sich die Labour Regierung, ihre Befugnisse in Bezug auf die Meldepflicht für private Arbeitgeber erst ab 2013 zu nutzen, und nur dann, wenn in den dazwischen liegenden Jahren keine ausreichenden Fortschritte erzielt wurden. In den folgenden Jahren konzentrierte sich die Koalitionsregierung (Tory/Lib Dem) auf Sparmaßnahmen und Deregulierung. Es wurde jedoch immer deutlicher, dass eine freiwillige Lösung keine transparente Berichterstattung gewährleisten würde. Obwohl sich eine beträchtliche Anzahl von Unternehmen der Initiative „Think, Act, Report“ der Koalitionsregierung aus dem Jahr 2011 anschloss, meldeten nur sehr wenige tatsächlich ihr geschlechtsspezifisches Lohngefälle.⁹³ Daraufhin änderten alle Parteien ihren Kurs und

⁸⁹ Section 139A Equality Act 2010 eingefügt durch Enterprise and Regulatory Reform Act 2013 (c. 24), Abs. 98(2), 103(1); The Equality Act 2010 (Equal Pay Audits) Regulations 2014.

⁹⁰ Entfallen durch Enterprise and Regulatory Reform Act 2013 (c. 24), ss. 66(1), 103(3).

⁹¹ Siehe Fawcett Society (Hrsg.), Right to Know Campaign, Our Equal Pay Bill, www.fawcettsociety.org.uk/right-to-know (23.8.2024).

⁹² Zur Diskussion über den politischen Prozess siehe *Milner*, British Politics 2019, 121–140; *Benedi Lahuerta/Rejchrt/Patrick*, Legal Studies 2024, 21–44.

⁹³ *Milner*, British Politics 2019, 121, 128; *Gow/Middlemiss*, International Journal of Discrimination and the Law 2011, 164, 177 f. Diese Ergebnisse waren angesichts früherer Versuche, freiwillige Verpflichtungen zu fördern, nicht besonders überraschend.

verpflichtete sich, Berichtspflichten einzuführen. Schließlich wurde die Meldepflicht für geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede im Jahr 2017 eingeführt.⁹⁴ Verweise auf die Initiative der EU-Kommission fehlten im nationalen Diskurs. Das ist wenig überraschend, bedenkt man, dass die konservative Regierung sich verpflichtet hatte, die EU zu verlassen und den Einfluss des EU-Rechts zu beenden. Die Pflicht wurde auch grundsätzlich als eine Initiative des Equality Act 2010 gesehen, der im Wesentlichen ein nationales Produkt intensiver akademischer Debatten, politischer Verhandlungen und jahrelanger Lobbyarbeit ist. Er setzt zwar die EU-Gleichstellungsrichtlinien um, ist aber in Stil, Umfang und Ansatz britisch und geht in verschiedenen Aspekten über die Anforderungen des EU-Rechts hinaus. Als solches wurden die europäischen Verpflichtungen in einen weiteren rechtlichen Rahmen integriert. Das EU Antidiskriminierungsrecht wird daher insoweit nicht als Fremdkörper gesehen.⁹⁵

Gemäß der Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017 sind Arbeitgeber mit mehr als 250 Beschäftigten verpflichtet, ihr geschlechtsspezifisches Lohngefälle jedes Jahr zu einem Stichtag (5. April) zu analysieren und innerhalb von 12 Monaten zu veröffentlichen.⁹⁶ Die Berichtspflicht umfasst die Differenz zwischen dem mittleren und dem medianen Stundenlohn, die Differenz zwischen dem mittleren und dem medianen Bonuslohn, den Anteil der männlichen und weiblichen Beschäftigten, die einen Bonus erhalten, und den Anteil der männlichen und weiblichen Beschäftigten im unteren, unteren mittleren, oberen mittleren und oberen Quartil.⁹⁷ Die Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, einen analytischen Bericht zur Erläuterung des Lohngefälles vorzulegen oder Maßnahmen zu dessen Verringerung zu planen. Im Einklang mit früheren Initiativen wird davon ausgegangen, dass die durch die Berichterstattung gewährleistete Transparenz die Arbeitgeber dazu anregen wird, ihre Praxis auf freiwilliger Basis zu überprüfen.⁹⁸ Die Durchsetzung der Berichtspflichten obliegt der Gleichstellungs- und Menschenrechtskommission (Equality and Human Rights Commission, EHRC).⁹⁹ Während

⁹⁴ The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017. Berichtspflichten bestehen auch für öffentliche Behörden gemäß The Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017.

⁹⁵ O'Conneide, *Australian Journal of Labour Law* 2017, 236.

⁹⁶ Regulation Nr. 2.

⁹⁷ Regulation Nrn. 8–13.

⁹⁸ Erläuterndes Memorandum zum Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017 No. 172, 7.3.

⁹⁹ Equality Act 2006.

die technische Einhaltung im Allgemeinen erreicht wird, ist weniger klar, ob die veröffentlichten Daten statistisch plausibel und korrekt sind.¹⁰⁰ In der Tat ist es unwahrscheinlich, dass die notorisch unterfinanzierte EHRC allein eine Einhaltung der Vorschriften erreichen kann.

Die Verlagerung hin zu verbindlichen Vorschriften wurde als bemerkenswert erachtet,¹⁰¹ bedenkt man dass sie während schwieriger wirtschaftlicher Umstände stattfand und in einem politischen Raum, der marktbasierter, freiwillige Lösungen bevorzugt.¹⁰² Die verantwortliche konservative Regierung konzentrierte sich insgesamt eher auf Deregulierung und Sparmaßnahmen, die teilweise Frauen unverhältnismäßig stark benachteiligten.¹⁰³ Es wird argumentiert, dass dies im Rahmen des britischen liberalen Geschlechterregimes möglich war, weil sich die strategische Partnerschaft zwischen feministischen und nicht-feministischen Akteuren auf wirtschaftliche Argumente konzentriert und den „Business Case“ für die Berichtspflichten entwickelte.¹⁰⁴

Der Wert dieser Maßnahmen ist jedoch höchst umstritten. Während das Lohngefälle in prominenten Institutionen wie der BBC in den Medien große Beachtung findet, sind die begrenzten Berichtspflichten nicht in der Lage, die strukturelle Dynamik zu erfassen, die zur Lohnungleichheit auf dem Arbeitsmarkt insgesamt beiträgt.¹⁰⁵ Dennoch werden Berichtspflichten als Teil einer Strategie zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles angesehen. Ein Zwischenziel der Berichtspflichten ist auf die Erhöhung der Transparenz ausgerichtet, um Arbeitgeber in die Verantwortung zu ziehen und zu ermutigen, auf freiwilliger Basis Maßnahmen zu ergreifen.¹⁰⁶ Ob Transparenz tatsächlich Auswirkungen auf diejenigen haben kann, die sich nicht um Lohnungleichheit kümmern, scheint höchst fraglich. In Anlehnung an Fox' Theorie zu Transparenz und Rechenschaftspflicht¹⁰⁷ argumentieren *Benedi Lahuerta et. al.*, dass die Verordnung in mehrfacher Hinsicht nicht in der Lage ist, eine sanfte Rechenschaftspflicht („*soft accountability*“) zu gewährleisten. Erstens deckt sie nicht alle Bereiche ab, da die Unternehmen mit

¹⁰⁰ *Milner*, *British Politics* 2019, 121, 133.

¹⁰¹ Ebd.

¹⁰² Siehe z.B. FTSE Women Leaders Review in Bezug auf Quoten, <https://ftsewomenleaders.com> (24.8.2024).

¹⁰³ *Campbell/Childs*, *British Politics* 2015, 148–168; *Conley*, in European Commission (Hrsg.), *European Gender Equality Law Review* No. 2/2012, S. 14–19.

¹⁰⁴ *Milner*, *British Politics* 2019, 121, 121–124.

¹⁰⁵ *Grabham*, *Feminist Legal Studies* 2023, 67, 82.

¹⁰⁶ *Benedi Lahuerta/Rejchrt/Patrick*, *Legal Studies* 2024, 21, 26–28.

¹⁰⁷ *Fox*, *Development in Practice* 2007, 663–671.

250 oder mehr Beschäftigten nur 61 % der Beschäftigten insgesamt einschließen.¹⁰⁸ Mehrere EU-Mitgliedstaaten haben wesentlich niedrigere Schwellenwerte¹⁰⁹ und die EU-Transparenzrichtlinie sieht eine Berichtspflicht für Arbeitgeber mit 100 Beschäftigten vor.¹¹⁰ Die Einbeziehung kleinerer Arbeitgeber erscheint besonders wichtig, da Frauen häufiger in kleinen und mittleren Unternehmen arbeiten. Die zugegebenermaßen weit gefasste Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ im Equality Act 2010 umfasst auch Personen, die „im Rahmen eines Arbeitsvertrags, eines Lehrvertrags oder eines persönlichen Arbeitsvertrags“ beschäftigt sind.¹¹¹ Gemäß den Leitlinien der Regierung schließt dies diejenigen ein, die einen Arbeitsvertrag haben (einschließlich Teilzeitbeschäftigte, Job-sharing-Beschäftigte und Beurlaubte), sowie Selbstständige, „wenn sie die Arbeit selbst ausführen müssen, d.h. es ist ihnen nicht gestattet, einen Teil der Arbeit an Subunternehmer zu vergeben oder eigene Mitarbeiter zur Ausführung der Arbeit zu beschäftigen“.¹¹² Diese weit gefasste Definition schließt immer noch einige Leiharbeiter und Partner aus.¹¹³ Beurlaubte Arbeitnehmer sind zwar Arbeitnehmer, gelten aber nicht als voll bezahlte Arbeitnehmer, wenn sie aufgrund ihrer Beurlaubung nicht ihren üblichen vollen Lohn erhalten.¹¹⁴ Zweitens ist zwar die Vergleichbarkeit insgesamt gewährleistet, aber das geforderte Datum bezieht sich nur auf die Ebene der juristischen Person, und nimmt keinen Bezug auf die gesamte Unternehmensstruktur.¹¹⁵ Drittens ist die Integrität der Daten höchst fragwürdig, da nicht erklärt werden muss, wie die Daten erhoben werden.¹¹⁶

¹⁰⁸ *Benedi Lahuerta/Rejchrt/Patrick*, Legal Studies 2024, 21, 29–32.

¹⁰⁹ *Benedi Lahuerta*, in: European Commission (Hrsg.), European Equality Law Review 2021/2, 1–20; *Aumayr-Pintar/Gustafsson/Savolainen/Jørgensen*, in Eurofund (Hrsg.), Pay Transparency in Europe, First experiences with gender pay reports and audits in four Member States, Luxembourg 2018, www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/pay-transparency-europe-first-experiences-gender-pay-reports-and-audits-four (23.8.2024).

¹¹⁰ Art. 9 RL (EU) 2023/970.

¹¹¹ Section 83 Equality Act 2010. Somit geht der Arbeitnehmerbegriff im Equality Act über den allgemeinen Arbeitnehmerbegriff („employee“) hinaus. Im Allgemeinen wird zwischen „employee“ und „worker“ unterschieden, wobei der Letztere eher dem Europäischen Arbeiterbegriff entspricht. „Worker“ ist demnach wer verpflichtet ist „persönlich Arbeiten oder Dienstleistungen für eine andere Vertragspartei auszuführen oder zu erbringen“ ohne unbedingt ein employee im engeren Sinne zu sein (siehe Section 230 Employment Rights Act 1996).

¹¹² Berichterstattung über geschlechtsspezifische Lohnunterschiede: Leitfaden für Arbeitgeber, GOV.UK (Hrsg.), Statutory guidance, Preparing your data, Stand 9.1.2024, www.gov.uk/government/publications/gender-pay-gap-reporting-guidance-for-employers/preparing-your-data (23.8.2024).

¹¹³ *Benedi Lahuerta/Rejchrt/Patrick*, Legal Studies 2024, 21, 30–32; S. 44 Equality Act 2010.

¹¹⁴ Berichterstattung über geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, Internet (Fn. 112)

¹¹⁵ *Benedi Lahuerta/Rejchrt/Patrick*, Legal Studies 2024, 21, 32.

¹¹⁶ *Benedi Lahuerta/Rejchrt/Patrick*, Legal Studies 2024, 21, 33 f.

Schließlich wurde die Aussagekraft der Informationen in Frage gestellt, da die Definition des Arbeitsentgelts einige Lohnbestandteile einschließt, andere aber nicht und das Arbeitsentgelt während der Beurlaubung oder steuerliche Auswirkungen nicht berücksichtigt.¹¹⁷ Insgesamt ist es nicht möglich, sektorale Trends und die Leistung einzelner Unternehmen zu vergleichen, was ihre Relevanz im Kontext eines segregierten Arbeitsmarktes weiter einschränkt. Die gemeldeten Daten lassen auch keine Rückschlüsse auf die Ursachen für das Gefälle zu.¹¹⁸ Es überrascht daher nicht, dass die Unternehmen, die sich die Mühe gemacht haben, ihre Diskrepanz zu erklären, meist gesellschaftliche Strukturen verantwortlich machen.¹¹⁹

Das Verhältnis zwischen den Meldepflichten und den Anforderungen der Rechtsvorschriften über gleiches Entgelt ist umstritten. Der Ausschluss von Leiharbeitnehmern steht insofern im Einklang mit den Bestimmungen zur Entgeltgleichheit, als die Anforderung der einzigen Quelle eine einzige Stelle erfordert, die die ungleiche Entlohnung beseitigen kann.¹²⁰ Dies ist jedoch nicht auf einen einzigen Arbeitgeber oder eine einzige juristische Person beschränkt, sondern muss sich auf einzelne Quellen erstrecken, die die Lohnbedingungen festlegen, einschließlich der oben beschriebenen Unternehmensstrukturen.¹²¹

In den Berichtspflichten wird auch die strukturelle Ungleichheit in Bezug auf Teilzeitarbeit, die sich auf das Lohngefälle auswirkt, nicht ausreichend berücksichtigt. Während Teilzeitbeschäftigte in der Zahl der Beschäftigten enthalten sind, sind die Arbeitgeber nicht verpflichtet, Daten über die geschlechtsspezifische Aufteilung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten vorzulegen. Dies kann die Daten in zweierlei Hinsicht verzerren. Einerseits wird der Unterschied in der Gesamtentlohnung nicht deutlich, wenn man sich auf den Stundenlohn konzentriert, sofern es sich tatsächlich um einen Pro-Rata-Satz handelt, obwohl er auf eine größere Ungleichheit hinweist, die erheblich zum unbereinigten geschlechtsspezifischen Lohngefälle beiträgt. Andererseits werden beim Vergleich der Bonuszahlungen die Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die Bonuszahlungen nicht berücksichtigt, wenn diese anteilig ausgezahlt werden. Daher ist es wahrscheinlich, dass

¹¹⁷ Nach Regulation Nr. 3 umfasst Entgelt das Grundentgelt, Zulagen, Akkordentgelt, Urlaubsentgelt und Schichtzuschläge, nicht aber das Entgelt für Überstunden, das Entgelt bei Entlassung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses, das Urlaubsentgelt und das nicht in Geld gezahlte Entgelt.

¹¹⁸ *Benedi Lahuerta/Rejchrt/Patrick*, Legal Studies 2024, 21, 34–39.

¹¹⁹ Ebd.

¹²⁰ EuGH, 13.1.2004 – C-256/01 – Slg. 2004, I-00873 (Allonby).

¹²¹ Art. 19 RL (EU) 2023/970.

er auf Lohnunterschiede hindeutet, die im Rahmen der Gesetzgebung zur Lohngleichheit nicht angefochten werden können. Der Mangel an Details schmälert die Relevanz der Daten, da sie nicht nach Arbeitsmustern oder Kategorien aufgeschlüsselt sind.¹²² Die Definition des Begriffs „Entgelt“ in der Regulation ist außerdem wesentlich enger gefasst als die Bedeutung des Begriffs „Entgelt“ im Rahmen des EU-Rechts. Im Einklang mit der Rechtsprechung des EuGH¹²³ definiert Art. 3 Abs. 1 lit. a) der Entgelttransparenzrichtlinie das Entgelt als „gewöhnliches Grund- oder Mindestentgelt sowie alle sonstigen Vergütungen, die ein Arbeitnehmer aufgrund seines Beschäftigungsverhältnisses von seinem Arbeitgeber unmittelbar oder mittelbar (ergänzende oder variable Bestandteile) erhält“.¹²⁴ Dies schließt Entlassungsabfindungen¹²⁵ und Überstunden¹²⁶ ein, die beide nicht in den Anwendungsbereich der Meldepflichten der Regulation fallen. Das in der Lohntransparenzrichtlinie formulierte Ziel, „die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit zwischen Männern und Frauen durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen zu stärken“, ist in der Regulation nicht erkennbar. Sie ist nicht dazu gedacht, etwaige Entgeltforderungen oder die strukturelle Stärkung des gleichen Entgelts zu unterstützen, sondern sieht lediglich die Pflicht zur Veröffentlichung einiger allgemeiner Daten vor, die für sich genommen nur eine begrenzte Bedeutung haben, aber einige Arbeitgeber zum Handeln veranlassen könnten. Die Gesamtphilosophie des Gesetzes verbleibt somit weitgehend in der Praxis der Deregulierung und der freiwilligen Verpflichtungen, die Arbeitgeber zum Handeln zu bewegen, ohne im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtung viel zu verlangen.¹²⁷

Sie bleibt auch deutlich hinter dem von der EU-Kommission gesetzten Standard zurück. Bereits 2004 empfahl die Kommission, das individuelle Recht auf

¹²² *Benedi Lahuerta/Rejchrt/Patrick*, Legal Studies 2024, 21, 30 f., 36.

¹²³ EuGH, 17.05.1990 – C-262/88 – Slg. 1990, I-01889 (Barber), Rn. 12; EuGH, 9.2.1999 – C-167/97 – Slg. 1999, I-00623 (Seymour-Smith und Perez), Rn. 23 f.

¹²⁴ Siehe auch Art. 2 Abs. 1 lit. e) RL 2006/54/EG.

¹²⁵ EuGH, 9.12.2004 – C-19/02 – Slg. 2004, I-11491 (Hložek).

¹²⁶ EuGH, 15.12.1994 – C-399/92 – Slg. 1994, I-05727 (Helmig); EuGH, 27.5.2004 – C-285/02 – Slg. 2004, I-05861 (Elsner-Lakeberg); EuGH, 6.12.2007 – C-300/06 – Slg. 2007, I-10573 (Voß).

¹²⁷ Während der Equality Act 2010 dem öffentlichen Sektor eine Gleichstellungspflicht auferlegt, die ihn dazu verpflichtet, bei der Ausübung seiner Funktionen die Notwendigkeit der Beseitigung von Diskriminierung, der Förderung der Gleichstellung und der Pflege guter Beziehungen „gebührend zu berücksichtigen“ (S. 149 Equality Act 2010) sind die Berichtspflichten ähnlich eng gefasst, wie bei privaten Arbeitgebern und die Gleichstellungsziele sind begrenzt. Bestimmte öffentliche Stellen müssen ein oder mehrere Gleichstellungsziele vorbereiten und veröffentlichen, die sie ihrer Meinung nach erreichen sollten. Diese Ziele müssen spezifisch und messbar sein. Siehe The Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017 No. 353, 5.

Entgeltinformationen und Entgeltprüfungen einzubeziehen und die Berichtspflichten der Entgelttransparenzrichtlinie gehen weit über die britischen Pflichten hinaus. Art. 9 lit. g) RL (EU) 2023/970 verpflichtet den Arbeitgeber „das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundlohn oder -gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen“ aufzuschlüsseln.“ Eine solche Meldung von Unterschieden innerhalb von Arbeitnehmerkategorien ist sehr viel wirksamer, um strukturelle Benachteiligungen innerhalb von Berufen und potenziell diskriminierende Entgeltpraktiken aufzudecken, wird aber in der Regulation nicht verlangt. Es würde auch erfordern, dass der Arbeitgeber seine Entgeltstrukturen für die Zwecke der Einstufung erheblich bewertet.

2. Lohngleichheitsprüfungen

Obligatorische Audits werden im Allgemeinen abgelehnt. Die Versuche der EHRC, Lohnprüfungen auf freiwilliger Basis zu fördern,¹²⁸ waren weitgehend erfolglos. Audits sind mit Kosten verbunden, und der „Business Case“, sie durchzuführen, überzeugt nur diejenigen, die in Gleichstellungsfragen als führend wahrgenommen werden wollen und/oder in dieser Hinsicht besondere öffentliche Erwartungen erfüllen müssen. Die Einführung der Pflicht zur Berichterstattung über das Lohngefälle hat das Interesse an Audits weiter verringert.¹²⁹

Die Equality Act 2010 (Equal Pay Audits) Regulation 2014¹³⁰ ermächtigt die Employment Tribunals, unter bestimmten Umständen Prüfungen der Entgeltgleichheit anzuordnen. Kleine und neu gegründete Unternehmen sind davon ausgenommen, und das Gericht kann auch keine Prüfung anordnen, wenn die Informationen bereits vorliegen, klar ist, wie Verstöße gegen die Entgeltgleichheit vermieden werden können, es keinen Grund gibt, weitere Verstöße gegen die Lohngleichheit anzunehmen, und die Nachteile einer Prüfung deren Vorteile überwiegen würden.¹³¹ Die Prüfung muss die relevanten geschlechtsspezifischen Entgeltinformationen gemäß den Vorgaben des Tribunals

¹²⁸ Equality and Human Rights Commission (Hrsg.), Equal Pay Audit for Large Organisations, 26.8.2020, www.equalityhumanrights.com/guidance/equal-pay/how-achieve-equal-pay/equal-pay-audit-larger-organisations (1.3.2025).

¹²⁹ Patrick, in: Hamilton/Griffiths (Hrsg.), The Evolution of the Gender Pay Gap, A Comparative Perspective, London 2023, S. 153

¹³⁰ Basierend auf s139A Equality Act 2010.

¹³¹ The Equality Act 2010 (Equal Pay Audits) Regulations 2014, Nr. 3

enthalten, etwaige geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede aufzeigen, die Gründe für die bei der Prüfung festgestellten potenziellen Verstöße gegen die Entgeltgleichheit nennen und einen Plan zur Vermeidung von Verstößen gegen die Entgeltgleichheit aufzeigen.¹³² Das Tribunal kann anschließend die Einhaltung der Anordnung überwachen und bei Nichteinhaltung eventuell Sanktionen verhängen.

Das Tribunal hat in *Macken* zum ersten Mal von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.¹³³ In dem Fall hielt das Gericht eine freiwillige jährliche Gehaltsüberprüfung für unzureichend, um ein besonders undurchsichtiges Gehaltssystem anzugehen, und verlangte stattdessen einen „kulturellen Wandel“. Insbesondere war es der Ansicht, dass keine ausreichenden Informationen über die Gehaltsüberprüfung oder die Art und Weise, wie künftige Diskriminierung verhindert werden soll, zur Verfügung gestellt worden waren. Die Anordnung zur Lohngleichheitsprüfung folgte einer erfolgreichen Anklage auf eine Zahlung von 2 Millionen Pfund wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Lohnaudits sollen die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts in zweierlei Hinsicht unterstützen. Erstens können sie den Arbeitgebern zeigen, dass sie das Gesetz einhalten, und ihnen helfen, einseitige Lohnsysteme anzupassen. Zweitens können sie die Arbeitnehmer über die Fairness ihres Entgeltsystems informieren und den Aufwand für die Informationsbeschaffung verringern.¹³⁴ Insgesamt sind Lohnaudits jedoch enger mit der Berichterstattung über geschlechtsspezifische Lohnunterschiede verbunden als mit der Bereitstellung von Informationen für einzelne Antragsteller. Das System ist zwar möglicherweise in der Lage, indirekt diskriminierende Systeme aufzudecken, solange sie sich hinreichend auf gleichwertige Arbeit jenseits der Lohngruppen konzentrieren und alle relevanten Arbeitnehmer in dieselbe Kategorie einbeziehen, es wird aber bezweifelt, dass sie in der Lage sind spezifische Vergleichsgrößen zu ermitteln, da sie sich auf Mediane und Durchschnittswerte konzentrieren.¹³⁵ Ein Gehaltsaudit liefert in erster Linie detailliertere Informationen über das geschlechtsspezifische Lohngefälle und weist auf strukturelle Verzerrungen insgesamt hin. Daher ist es hauptsächlich im Zusammenhang mit sanften Rechenschaftspflichten von Bedeutung, da die Zahlen mehr Aussagekraft haben als allgemeine Informationen über das Lohngefälle.

¹³² Regulation, Nr. 6.

¹³³ *Macken v BNP Paribas* Case number: 2208142/2017, 2205586/2018 und 2201492/2019.

¹³⁴ Hamilton/Griffiths-*Patrick*, *The Evolution of the Gender Pay Gap* (Fn. 129).

¹³⁵ Ebd.

3. Auswirkungen der Entgelttransparenz

Nach den ersten Berichten über das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Jahr 2018 wurden in einigen prominenten privaten Einrichtungen wie Banken, Fußballvereinen und Fluggesellschaften erhebliche Lohnunterschiede aufgedeckt. Auch öffentliche Einrichtungen wie die BBC wurden genau unter die Lupe genommen. Es gab einzelne Erfolge, bei denen die Gehälter von Frauen teilweise angehoben und die Gehälter einiger männlicher Führungspersonlichkeiten gesenkt wurden. In vielen Fällen handelte es sich dabei um Männer, die an der Spitze der Unternehmen standen, die ihre Gehälter freiwillig kürzten.¹³⁶

Strukturelle Veränderungen sind schwieriger zu ermitteln. Freiwillige Lohnprüfungen und -berichte sowie die Pflicht zur Berichterstattung über das geschlechtsspezifische Lohngefälle haben sich in gewissem Maße auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle innerhalb von Organisationen und insgesamt ausgewirkt. Tatsächlich haben die 2007 im britischen Hochschulsektor eingeführten Maßnahmen zur Lohntransparenz dazu geführt, dass Frauen in höheren Positionen (z.B. leitende Akademikerinnen) in der Lage waren, ihr Gehalt neu auszuhandeln oder in eine Organisation zu wechseln, die eine gerechtere Vergütung bietet.¹³⁷ Die Auswirkungen der Transparenz hängen also sehr stark von der Verhandlungsmacht der Beschäftigten ab. Die Universitäten stehen auch unter starker öffentlicher Beobachtung und haben daher ein besonderes Interesse daran, in Gleichstellungsfragen eine Führungsrolle zu übernehmen. Während das Lohngefälle zwischen 2021 und 2023 insgesamt stagniert und seit 2020 sogar leicht zugenommen hat,¹³⁸ gibt es einige Hinweise darauf, dass sich die Berichtspflichten auf die Wahrscheinlichkeit ausgewirkt haben, dass Frauen in Berufen arbeiten, die über dem Medianlohn liegen.¹³⁹ Einer Studie zufolge betrifft dies vor allem Einstiegspositionen und hat sich (noch) nicht in einem Anstieg der Löhne von Frauen niedergeschlagen.¹⁴⁰ Eine Annäherung des Lohngefälles ist dann eher auf einen Rückgang des männlichen Stundenlohns zurückzuführen.

¹³⁶ *Morgen*, Connecticut Journal of International Law 2020, 407, 432–433.

¹³⁷ *Gamage/Kavetsos/Mallick/Sevilla*, IZA DP No. 13635, Pay Transparency Initiative and Gender Pay Gap, Evidence from Research-Intensive Universities in the UK, 2020, www.iza.org/publications/dp/13635/pay-transparency-initiative-and-gender-pay-gap-evidence-from-research-intensive-universities-in-the-uk (23.8.2024).

¹³⁸ Office for National Statistics (Hrsg.), Gender Pay Gap in the UK, 2023, Main Points, 1.11.2023, <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/genderpaygapintheuk/2023#main-points> (23.8.2024).

¹³⁹ *Duchini/Simion/Turrell*, The Warwick Economics Research Paper Series (TWERPS) 2020, 1311.

¹⁴⁰ Ebd.; *Abudy/Aharon/Shust*, Finance Research Letters 2023, 103583

Es gibt auch einige Hinweise darauf, dass der Wert der Aktien von börsennotierten Unternehmen mit großen Lohngefälle nach der ersten Veröffentlichung sank. Wie weit öffentlicher Druck zu strukturellen Veränderungen führt, ist aber weiterhin fraglich.¹⁴¹

Die begrenzten Belege deuten darauf hin, dass die Veröffentlichung der geschlechtsspezifischen Daten gewisse Auswirkungen auf die Entgeltpraxis der Unternehmen hat, vor allem, weil sie hochqualifizierte Frauen in die Lage versetzt, ihre Verträge neu auszuhandeln und besser bezahlte Positionen zu besetzen, während sie die Chancen der Männer auf Gehaltserhöhungen schmälert. Unter diesem Gesichtspunkt ist die Entkopplung von Ansprüchen auf gleiches Entgelt ein positives Merkmal der Meldepflicht für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. Die Veröffentlichung des individuellen Entgelts zum Zwecke der Vergleichbarkeit würde nämlich die Verhandlungsposition von Männern und Frauen verbessern und Männern helfen, im Einzelfall ein höheres Entgelt auszuhandeln, wenn sie eine weibliche Vergleichsperson mit höherem Entgelt finden können. Die Pflicht zur Berichterstattung über geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede gibt ihnen diese Möglichkeit nicht, da sie erstens nicht über die detaillierten Informationen verfügen, um einen spezifischen Vergleich anzustellen und zweitens die allgemeinen Informationen nicht darauf hindeuten, dass sie benachteiligt sind. Sie verfügen also weder über starke noch über schwache Daten, um ihre Verhandlungsposition zu stärken. Im Gegenteil, ein spürbares geschlechtsspezifisches Lohngefälle verringert ihre Verhandlungsposition. Ob das zu gerechter Bezahlung im Einzelfall führt, bleibt dahingestellt. Auch wird sich die Verhandlungsposition der breiten Masse weiblicher Arbeitnehmer durch die Berichterstattung allein nicht erheblich verbessern. Nichtsdestotrotz scheint die Berichterstattungspflicht als Teil der Strategie gegen die Entgeltungleichheit zumindest eine geringe Wirkung zu zeigen. Als solche kann eine Ausweitung der Verpflichtung einschließlich proaktiver Maßnahmen begrüßt werden.

VI. Schlussbetrachtungen

In dieser Abhandlung wurde der Ansatz des Vereinigten Königreichs in Bezug auf Lohngleichheit und Lohntransparenz im Lichte des EU-Rechts erörtert. Es besteht zwar kein Zweifel daran, dass das europäische und britische Antidiskriminierungsrecht sich gegenseitig beeinflussen, diese Wirkung hat sich zuletzt aber abgeschwächt. Auf der einen Seite

¹⁴¹ *Abudy/Aharon/Shust*, Finance Research Letters 2023, 103583.

sind Teile der EuGH-Rechtsprechung erst kürzlich durch Rechtsakte umgesetzt worden. Auf der anderen Seite hat sich die Berichterstattungspflicht zum Lohngefälle weitestgehend fern von europäischen Einflüssen entwickelt. Die Meldepflichten in Bezug auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle sind von den Bestimmungen zur Lohngleichheit und dem EU-Recht im Allgemeinen zu trennen. Sie sind zwar Teil der britischen Strategie zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, stehen aber nicht in direktem Zusammenhang mit Lohndiskriminierung. Manche Studien legen nahe, dass dies die Wirkung der Regulation verstärken könnte, da sie strukturelle Probleme aufdecken, die die Verhandlungsmacht hochqualifizierter Frauen erhöhen, ohne die Verhandlungsmacht von Männern zu stärken. Dennoch sind die Erfolge gering, und die UK schneidet auf dem EU-Gleichstellungsindex immer noch schlecht ab. Letztendlich scheint beides notwendig zu sein: robuste Regelungen für gleiches Entgelt, einschließlich einer wirksamen Durchsetzung und Zugang zu den entsprechenden Informationen, sowie umfassendere Transparenzmaßnahmen zur Beseitigung struktureller Nachteile. Bindende rechtliche Folgen für ungerechtfertigte Lohngefälle unabhängig von individuellen Klagen können dem rechtlichen Rahmen dann den notwendigen Biss verleihen. Der segregierte Arbeitsmarkt und verschiedene Karriereverläufe von Männern und Frauen werden aber weitergehend angegangen werden müssen, will man das Prinzip der Entgeltgleichheit in der Gesellschaft verankern.

Literaturverzeichnis

- Abudy, Menachem/Aharon, David Y. Aharon/Shust, Efrat*: Can gender Pay-Gap disclosures make a difference?, *Finance Research Letters* (2023), Nr. 103583 (abrufbar unter: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1544612322007590> – zuletzt aufgerufen: 1.3.2025).
- Acker, Joan*: *Doing Comparable Worth: Gender, Class, and Pay Equity*, Philadelphia 1991.
- Aumayr-Pintar, Christine/Gustafsson, Anna-Karin/Savolainen, Anna/Jørgensen, Carsten* in Eurofound (Hrsg.): *Pay Transparency in Europe, First experiences with gender pay reports and audits in four Member States*, Luxembourg 2018 (abrufbar unter: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/pay-transparency-europe-first-experiences-gender-pay-reports-and-audits-four> – zuletzt aufgerufen: 1.3.2025).
- Benedi Lahuerta, Sara/Rejchrt, Peter/Patrick, Alex*: The UK Pay Transparency Regulations: apparent transparency without accountability? *Legal Studies* 2024, 21–44.
- Bradford, Anu*: *The Brussels Effect: How the European Unions Rules the World*, Oxford 2020 (abrufbar unter: <https://doi.org/10.1093/oso/9780190088583.001.0001> – zuletzt aufgerufen: 1.3.2025).
- Brown, Duncan*: *Gender Pay Gaps, the U.K. Experience: How Do We Close Them, How Do We Bring Research Into Practice? Compensation & Benefits Review* 2019, 144–161.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.): *Zweiter Evaluationsbericht der Bundesregierung*, Berlin 2023 (abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/229484/7c1deeee794163514c0221663af940d2/zweiter-bericht-entgelttransparenzgesetz-data.pdf> – zuletzt aufgerufen: 1.3.2025).
- Campbell, Rosie/Childs, Sarah*: Conservatism, feminisation and the representation of women in UK politics, *British Politics* 2015, 148–168.
- Conley, Hazel*: Economic Crisis, Austerity and Gender Equality – The UK Case, *European Gender Equality Law Review* 2012, 14–19 (abrufbar unter: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/55f125c1-24f1-4c96-a73f-15dc0a02926e> – zuletzt aufgerufen: 1.3.2025).
- Duchini, Emma/Simion, Stefania/Turrell, Arthur*: *Pay Transparency and Cracks in the Glass Ceiling*, *The Warwick Economics Research Paper Series (TWERPS) 2020*, Nr. 1311 (abrufbar unter: <https://econpapers.repec.org/paper/wrkwarwec/1311.htm> – zuletzt aufgerufen: 1.3.2025).
- Ellis, Evelyn/Watson, Philippa*: *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford 2013.
- Equality and Human Rights Commission (Hrsg.): *Equal Pay Audit for Large Organisations*, 26.8.2020 (abrufbar unter: <https://www.equalityhumanrights.com/guidance/equal-pay/how-achieve-equal-pay/equal-pay-audit-larger-organisations> – zuletzt aufgerufen: 1.3.2025).
- Fawcett Society (Hrsg.), *Right to Know Campaign, Our Equal Pay Bill* (abrufbar unter: <https://www.fawcettsociety.org.uk/right-to-know> – zuletzt aufgerufen: 1.3.2025).
- Fox, Jonathan*: *The Uncertain Relationship between Transparency and Accountability, Development in Practice* 2007, 663–671, (abrufbar unter: <http://www.jstor.org/stable/25548267> – zuletzt aufgerufen: 1.3.2025).
- Fredman, Sandra*: *Reforming Equal Pay Laws*, *Industrial Law Journal* 2008, 193–218, (abrufbar unter: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwn008> – zuletzt aufgerufen: 1.3.2025).
- Fredman, Sandra*: *Substantive equality revisited*, *International Journal of Constitution Law* 2016, 712–738, (abrufbar unter: <https://doi.org/10.1093/icon/mow043> – zuletzt aufgerufen: 2.3.2025).
- Gamage, Danuela K./Kavetsos, Georgios/Mallick, Sushanta/Sevilla, Almudena*, August 2020, IZA DP No. 13635, *Pay Transparency Initiative and Gender Pay Gap, Evidence from Research-Intensive Universities in the UK* (abrufbar unter: <https://www.iza.org/publications/dp/13635/pay-transparency-initiative-and-gender-pay-gap-evidence-from-research-intensive-universities-in-the-uk> – zuletzt aufgerufen: 1.3.2025).

- Geddes, Andrew/Guiraudon, Virginie*: Britain, France, and EU Anti-Discrimination Policy: The Emergence of an EU Policy Paradigm. *West European Politics* 2004, 334–353, (abrufbar unter: <https://doi.org/10.1080/0140238042000214937> – zuletzt aufgerufen: 1.3.2025).
- GOV.UK (Hrsg.), *Statutory guidance, Preparing your data*, Stand 9.1.2024 (abrufbar unter: <https://www.gov.uk/government/publications/gender-pay-gap-reporting-guidance-for-employers/preparing-your-data> – zuletzt aufgerufen: 1.3.2025).
- Gow, Laura/Middlemiss, Sam*: Equal pay legislation and its impact on the gender pay gap, *International Journal of Discrimination and the Law* 2011, 164–186, (abrufbar unter: <https://doi.org/10.1177/1358229112440442> – zuletzt aufgerufen: 1.3.2025).
- Grabham, Emily*: Decertifying Gender: The Challenge of Equal Pay. *Feminist Legal Studies* 2023, 67–93, (abrufbar unter: <https://doi.org/10.1007/s10691-022-09516-3> – zuletzt aufgerufen: 1.3.2025).
- Hand, James/Hooton, Victoria: Equal Pay and the Equality Act 2010: An Accidental Paradox in Need of Change?, *Liverpool Law Rev* 45 2024, 105–123, (abrufbar unter: <https://doi.org/10.1007/s10991-023-09339-5> – zuletzt aufgerufen: 2.3.2025).
- Hepple, Bob*: *Equality – The Legal Framework*, 2. Aufl., Oxford 2014.
- Hepple, Bob*: The New Single Equality Act, *Equal Rights Review* 2010, 11–24.
- Lazowski, Adam/Cygan, Adam*: *Research Handbook*, Cheltenham 2022.
- Micklitz, Hans-W.*: On the Intellectual History of Freedom of Contract and Regulation, *Penn State Journal of Law & International Affairs* 2015, 1–32, (abrufbar unter: <https://elibrary.law.psu.edu/jlia/vol4/iss1/3/> – zuletzt aufgerufen: 1.3.2025).
- Milner, Susan*: Gender pay gap reporting regulations: advancing equality policy in tough economic times, *British Politics* 2019, 121–140.
- Morgen, J. Andrew*: How to Close the Gender Pay Gap: Transparency in Data Regarding Compensation is the Key, *Connecticut Journal of International Law* 2020, 407–442, (abrufbar unter: <https://digitalcommons.lib.uconn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1002&context=cjil> – zuletzt aufgerufen: 1.3.2025).
- Mulder, Jule*, Cultural Narratives and the Application of Non-Discrimination Law, in: Havelková, Barbara/Möschel, Mathias (Hrsg.), *Anti-Discrimination Law in Civil Law Jurisdictions*, Oxford 2019, S. 31–55.
- O’Cinneide, Colm*: Values, rights and Brexit – Lessons to be learnt from the slow evolution of United Kingdom discrimination law, *Australian Journal of Labour Law* 2017, 236–255.
- O’Cinneide, Colm/Liu, Kimberly*: Defining the limits of discrimination law in the United Kingdom: Principle and pragmatism in tension, *International Journal of Discrimination and the Law* (2015), 80–100, (abrufbar unter: <https://doi.org/10.1177/1358229114558544> – zuletzt aufgerufen: 1.3.2025).
- Office for National Statistics (Hrsg.), *Gender Pay Gap in the UK, 2023, Main Points*, 1.11.2023 (abrufbar unter: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabour-market/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/genderpaygapintheuk/2023#main-points> – zuletzt aufgerufen: 1.3.2025).
- Patrick, Alex*, The Role of Equal Pay Auditing in Resolving Unequal Pay, in: Hamilton, Frances/Griffiths, Elisabeth (Hrsg.), *The Evolution of the Gender Pay Gap, A Comparative Perspective*, London 2023, S. 153–168.
- Rubery, Jill/Koukiadaki Aristeia*, in: *International Labour Office (Hrsg.): Closing the gender pay gap, A review of the issues, policy mechanisms and international evidence*, Genf 2016 (abrufbar unter: https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_540889/lang-en/index.htm – zuletzt aufgerufen: 1.3.2025).
- Schiek, Dagmar/Fanning, Aislinn*: Equality law after „Brexit“ – stunted or reverse „repatriation“?, in: Lazowski, Adam/Cygan, Adam (Hrsg.), *Research Handbook on Legal Aspects of Brexit*, Cheltenham 2022, S. 346–365.

Schiek, Dagmar/Waddington, Lisa/Bell, Mark (Hrsg.), *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*, Oxford 2007.

The National Archives (Hrsg.), *Understanding Legislation* (abrufbar

unter: <https://www.legislation.gov.uk/understanding-legislation> – zuletzt aufgerufen: 1.3.2025).

Tobler, Christa: *Indirect Discrimination, A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination Under EC Law*, Antwerpen 2005.



9783911713016

ISBN 9783911713016

hs-mainz.de