

34. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK)

**Hauptkonferenz am 13. und 14. Juni 2024
Ludwigsburg, Baden-Württemberg**

Stand: 13.06.2024

TOP 6.1 Zügige Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in Deutschland

Antragstellende Länder:

Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz für die AG „Arbeitsmarkt für Frauen“

Mitantragstellung:

Berlin, Brandenburg, Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein

Votum: Mehrheitlich

Beschluss:

- 1 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen
2 und -senatoren der Länder (GFMK) fordert die Bundesregierung im Zuge der Umsetzung
3 der geltenden Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 auf, zeitnah einen Entwurf für ein
4 grundlegend überarbeitetes Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) vorzulegen.
- 5 2. In dem Gesetzentwurf sind die Ergebnisse der Evaluationen des
6 Entgelttransparenzgesetzes ebenso zu berücksichtigen wie die Hinweise der GFMK in
7 ihren Beschlüssen der 33. GFMK 2023 (TOP 6.1) und der 31. GFMK 2021 (TOP 6.1) zur
8 Erhöhung der Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes.
- 9 3. Im Hinblick auf die Angemessenheitsvermutung für tarifvertragliche Entgeltregelungen im
10 Entgelttransparenzgesetz sind gemeinsam mit den Tarifparteien Wege zu finden,
11 Tätigkeiten in Tarifverträgen diskriminierungsfrei zu bewerten.
- 12 4. Darüber hinaus verweist die GFMK auf die Bedeutung von flankierenden untergesetzlichen
13 Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitnehmenden und der Unternehmen, wie
14 beispielsweise die Bereitstellung unterstützender digitaler Tools.

15 5. Die GFMK bittet das Vorsitzland, die Konferenz der Ministerinnen und Minister,
16 Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales (ASMK) über diesen Beschluss zu
17 unterrichten.

18 **Begründung:**

19 Seit vier Jahren stagniert der Gender Pay Gap in Deutschland bei 18 Prozent trotz des
20 politischen Ziels zur Schließung der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen. Deutschland
21 belegt damit in der EU den drittletzten Platz. Das macht deutlich, dass das
22 Entgelttransparenzgesetz in seiner jetzigen Fassung sein Ziel nicht erreichen konnte. Es
23 besteht daher dringender Handlungsbedarf.

24 Die Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023 verfolgt das Ziel, das
25 Entgeltgleichheitsgebot durchzusetzen. Sie ist durch die Bundesregierung bis 7. Juni 2026 in
26 nationales Recht umzusetzen. Vor dem Hintergrund, dass sich die die Bundesregierung
27 tragenden Koalitionsparteien in ihrem Koalitionsvertrag die Weiterentwicklung des
28 Entgelttransparenzgesetzes vorgenommen haben, hat das Gesetzgebungsverfahren so
29 zeitnah wie möglich zu erfolgen, um sicherzustellen, dass es noch in dieser Legislaturperiode
30 realisiert werden kann.

31 Dass eine Reform des Entgelttransparenzgesetzes dringend geboten ist, zeigen auch die
32 Ergebnisse der im Juni 2023 veröffentlichten zweiten Gesetzesevaluation¹. Darüber hinaus
33 hat die GFMK bereits mehrfach seit Bestehen des Entgelttransparenzgesetzes auf dessen
34 Reformbedarf hingewiesen. Zuletzt im Beschluss „TOP 6.1 Durchsetzung des Grundsatzes
35 der Entgeltgleichheit in Deutschland“ der 33. GFMK 2023, die sich auch für eine
36 Übertragbarkeit der Ansätze des Zertifizierungsverfahrens zur Entgeltgleichheit (Iceland Equal
37 pay Standard IST 85:2012) ausgesprochen hatte.

38 Im Koalitionsvertrag ist insbesondere die Stärkung von Arbeitnehmenden bei der
39 Durchsetzung ihrer individuellen Rechte auf Entgeltgleichheit durch die Ermöglichung der
40 Prozessstandschaft durch Verbände als Reformbedarf genannt.

41 Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie enthält weitreichende Regelungen zur Stärkung des
42 Grundsatzes „gleiches Entgelt für Männer und Frauen für gleiche und gleichwertige Arbeit.“
43 So hat der Auskunftsanspruch (Art. 7 RL) endlich unabhängig von der Betriebsgröße zu gelten.
44 Er ist auf die Bekanntgabe des Durchschnittseinkommens gerichtet und die
45 Rechtsdurchsetzung wird erleichtert. Zum anderen werden die Arbeitgebenden stärker in die
46 Pflicht genommen, indem sie beispielsweise objektive und geschlechtsneutrale Kriterien für
47 die Festlegung des Entgelts von Beschäftigten und für die Entgeltentwicklung angeben
48 müssen (Art. 6 RL). In Abhängigkeit von der Betriebsgröße treffen Unternehmen

¹ vgl. erster Evaluationsbericht 2019, zweiter Evaluationsbericht 2023

49 Berichtspflichten über Gehaltsunterschiede (Art. 9 RL), wobei dies auch für kleinere
50 Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten auf freiwilliger Basis möglich bleiben soll.
51 Zudem sind diese Vorgaben sanktionsbewehrt, wobei die genaue Ausgestaltung den
52 Mitgliedstaaten obliegt (Art. 23 RL).

53 Das EntgTranspG privilegiert in seiner aktuellen Fassung tarifgebundene und
54 tarifyanwendende Unternehmen. Diese müssen die Kriterien der Entgeltfindung im Gegensatz
55 zu nicht-tarifgebundenen bzw. nicht-tarifyanwendenden Unternehmen nicht erläutern, sondern
56 können sich darauf beschränken, den Tarifvertrag zu nennen. Grund dafür ist die
57 Angemessenheitsvermutung in Bezug auf Tarifverträge (§ 4 Absatz 5 EntgTranspG). Doch die
58 tarifyautonome Aushandlung der Entgeltstrukturen durch die Tarifvertragsparteien stellt nicht
59 automatisch sicher, dass diese frei von Diskriminierungen sind². Hinter vermeintlich
60 geschlechtsneutralen Formulierungen in tariflichen bzw. betrieblichen Arbeitsbewertungen
61 kann sich unbewusste mittelbare Diskriminierung verbergen. Wichtig ist es daher im Zuge der
62 Anpassung des Entgelttransparenzgesetzes den Fokus auch auf die tarifliche Ebene zu legen.
63 Das in der EU-Entgelttransparenzrichtlinie vorgesehene „Konzept der gleichen Quelle“ könnte
64 dazu führen, dass im Falle einer gerichtlichen Klärung eine diskriminierende Bestimmung in
65 einem Tarifvertrag im gesamten Geltungsbereich ungültig wird. Es liegt jedoch nicht im
66 Interesse der Tarifvertragsparteien, die Gesetzeskonformität der tariflichen Regelungen durch
67 ein Gericht klären zu lassen. Der erste Schritt müsste vielmehr sein, als Tarifparteien die
68 eigenen Regelwerke selbst zu überprüfen und dann gegebenenfalls als diskriminierend
69 identifizierte Bestandteile der Tarifwerke einvernehmlich zu ändern. In diesem
70 Zusammenhang könnte neben der Verpflichtung zur Selbstkontrolle der Tarifvertragsparteien
71 – beziehungsweise einer Hinwirkungspflicht zur Überprüfung – auch die Neuverhandlung oder
72 Überarbeitung von Tarifverträgen in das Gesetz aufgenommen werden.³

73 Angebote des Bundes zur Unterstützung insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen bei
74 der Erfüllung der sich aus der EU-Entgelttransparenzrichtlinie ergebenden Pflichten, wie
75 Handreichungen oder digitale Tools, sollten zu bürokratiearmen innerbetrieblichen Verfahren
76 beitragen.

² vgl. Forderungspapier des Deutschen Juristinnenbundes vom 05.03.2024 „Dringende
Umsetzungsbedarfe der Entgelttransparenzrichtlinie“,
<https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st24-09>

³ vgl. Jochmann-Döll, A./Rabe, E./Specht, J.: Neuer Wind aus Brüssel für die Entgeltgleichheit WSI
Analysen zur Tarifpolitik Nr. 97, September 2023, S. 6 und 9f; https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008695/p_ta_analysen_tarifpolitik_97_2023.pdf;

Jochmann-Döll, A./Tondorf, K.: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des
Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand. Berlin 2018, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Entgelt_UN_Gleichheit/TV_L.html;

Klammer, U./Klenner C./Lillemeier, S.: „Comparable Worth“ – Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in
der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? WSI Study Nr. 14, Juni 2018, S. 23;
https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_14_2018.pdf