

Entgelttransparenz – Was gilt ab dem 08. Juni?

Praktische Einordnung im
Umsetzungschaos

Einführung

Soeben die Nachricht: Das Umsetzungsgesetz zur ETRL steht nun doch nicht – wie ursprünglich geplant – auf der Agenda der Kabinettsitzung am 27. Mai, sondern erst am 24. Juni. Bekanntermaßen sind es allerdings nur noch gut zwei Wochen bis zum Ende der Umsetzungsfrist am 07. Juni. Auch wenn mit Blick darauf ein gewisser politischer Aktionismus zu verzeichnen ist, ein

Referentenentwurf oder sonstige Informationen zu den Inhalten eines Umsetzungsgesetzes fehlen noch immer. Kurzum: Eine Umsetzung bis zum genannten Stichtag ist vom Tisch, es mehrten sich zudem die Zweifel an einer kurzfristigen Umsetzung überhaupt.

Anders dagegen der Blick auf viele Unternehmen, die ihre „Hausaufgaben“ gemacht haben einschließlich der Vorbereitungen der neuen, nunmehr

erforderlichen administrativen Prozesse wie bspw. Informationsschreiben zu den Kriterien der Entgeltfestlegung usw. Es stellt sich nunmehr die Frage, ob und wie sie in gut zwei Wochen starten sollen. Nachfolgend eine kurze Einordnung.

Allgemein – „Mittelbare Drittwirkung“

Vorab sei klargestellt, dass eine fehlende Umsetzung in nationales Recht noch nicht bedeutet, dass Arbeitgeber sich „zurücklehnen“ können. Zwar gilt der Grundsatz, dass EU-Richtlinien nicht unmittelbar zwischen Privaten – also Arbeitgebern und Arbeitnehmern – wirken (keine sog. „horizontale Drittwirkung“). Es bedarf zunächst einer „Übersetzung“ in nationales Recht. Beschäftigte können sich also nicht direkt auf einzelne Vorschriften der ETRL gegenüber privaten Arbeitgebern berufen. Gleichwohl entfaltet die ETRL allerdings eine nicht ganz unerhebliche mittelbare Wirkung: Denn nationale Gerichte sind verpflichtet, bestehendes Recht, insbesondere nach



fruchtlosem Ablauf der Umsetzungsfrist, unionsrechtskonform auszulegen.

Und genau hier liegt das praktische Risiko für Arbeitgeber. Die ETRL wirkt nicht als eigene Anspruchsgrundlage, aber als „Schärfungsinstrument“ für bestehendes Recht (insbesondere für das Entgelttransparenzgesetz „EntgTranspG“ sowie das AGG). Grenze für die Gerichte bleibt jedoch die Auslegung „*contra legem*“. Eindeutiger Wortlaut, Systematik und erkennbarer Wille des Gesetzgebers dürfen durch das Gericht nicht übergangen werden, um ein Richtlinienziel zu erreichen.

Konkret in der Praxis

An welchen Stellen eine richtlinienkonforme Auslegung der deutschen Gesetze möglich ist und wo die Grenze *contra legem* überschritten wird, muss durch die Gerichte geklärt werden. Dennoch lässt sich folgende grobe Differenzierung abzeichnen:

Soweit die Regelungen der ETRL den **Entgeltbegriff** selbst und die **materiellen Anforderungen** an die Entgeltsysteme betreffen (Art. 3 und 4) – bekanntermaßen müssen diese nunmehr auf gesetzlich definierten Kriterien beruhen und sich hieran messen lassen („*Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung, Arbeitsbedingungen, ggfs. relevante Faktoren*“) – werden diese Vorgaben nach Ablauf des Stichtags am 07. Juni 2026 zu beachten sein. Technisch finden sich hier zahlreiche rechtliche Anknüpfungspunkte im bestehenden EntgTranspG sowie dem AGG.

Was dagegen die zahlreichen neuen **administrativen Vorgaben** insbesondere zur Transparenz im Bewerbungsprozess (Art. 5), Informationspflichten (Art. 6) dem Auskunftsanspruch (Art. 7) und die Berichtspflichten (Art. 9-11) angeht, zeichnet sich ein differenziertes Bild:

Hinsichtlich des verschärften **Auskunftsanspruchs** dürfte eine Vollumsetzung nicht zu erwarten sein. Das EntgTranspG kennt einen lediglich eingeschränkteren Auskunftsanspruch, der zusätzlich noch an Schwellenwerte (§ 12 EntgTranspG: mehr als 200 Beschäftigte) geknüpft ist. Eine „Überlagerung“ der Schwellenwerte durch eine richtlinienkonforme Auslegung dürfte die Grenzen zulässiger Rechtsfortbildung überschreiten, weshalb gute Argumente dafürsprechen, dass kleine und mittelständische Betriebe entgegen der ETRL vorerst weiterhin vom Anwendungsbereich ausgeschlossen bleiben. Im Gegensatz dazu dürfte aber die Reichweite der Auskunftspflicht nicht in Stein gemeißelt bleiben. Arbeitgeber, die unter den Auskunftsanspruch fallen, werden daher voraussichtlich nicht mehr lediglich Medianwerte angeben müssen, sondern auch aussagekräftige Durchschnittswerte sowie die zugrunde liegenden Entgeltkriterien offenlegen.

Was **Informations- und Berichtspflichten** angeht, spricht hingegen einiges dafür, dass diese nicht einfach in die bestehende Regelungssystematik des EntgTranspG hineingelesen werden können. Gerichte dürfen sich nicht zum Ersatzgesetzgeber aufschwingen und bislang nicht zur Berichterstellung verpflichtete Unternehmen ohne nationale Umsetzungsregelung vollumfänglich den umfangreichen in der ETRL vorgesehenen Berichtspflichten unterwerfen.

Kurzum: Materielle Regelungen zur Entgeltgerechtigkeit ja, formale Regelungen zur Entgelttransparenz in der Tendenz dagegen nein, jedenfalls nicht umfassend.

Ausblick

Ob und wann ein Gesetz kommt, derzeit unklar; und auch ein Blick nach Europa zeigt, dass – vorsichtig ausgedrückt – alles andere als „Umsetzungseuphorie“ besteht; aus Schweden war zuletzt sogar offene Konfrontation zu vermeiden. Und dennoch entfaltet die ETRL praktische Wirkung, gerade was die materiellen Vorgaben für Entgeltsysteme angeht. Was die administrativen Prozesse betrifft, besteht dagegen mehr Raum für Zurückhaltung.

Kurzum: Eine gründliche Analyse und ggfs. Anpassungen der Entgeltstrukturen bleiben weiter unerlässlich; soweit durch die meisten Unternehmen auch bereits getan. Allein was einige bürokratische Auswüchse der Richtlinie angeht, spricht einiges gegen zu viel vorauseilenden Gehorsam.



Laila Grombacher



Niklas Stodolski

JUSTEM Rechtsanwälte

PartGmbH

Neue Mainzer Str. 26

60311 Frankfurt am Main

www.justem.de