

Entgelttransparenz: Entbürokratisierung um jeden Preis?

Die Erleichterung war spürbar. Die nationale Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie wird auf 2027 verschoben. Wieder eine Berichtspflicht weniger. Wieder etwas Zeit gewonnen, doch dies ist die falsche Baustelle!

Es gibt gute Gründe für die Kritik an regulatorischen Lasten. Unternehmen dokumentieren, berichten, kontrollieren und dokumentieren erneut. Vieles davon ist gut gemeint. Nicht alles ist gut gemacht. Doch nicht jede Regulierung ist gleich. Und nicht jede Entbürokratisierung ist kluge Politik. Die entscheidende Frage lautet nicht, welche Vorschrift wir verschieben können, sondern welches Problem wir lösen wollen. Genau deshalb irritiert die aktuelle Debatte. Denn bei der Entgelttransparenz geht es nicht um eine weitere Berichtspflicht. Es geht um ein Problem, das seit Jahrzehnten bekannt und erstaunlich resistent gegen politische Absichtserklärungen ist: ob Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden – und ob Unterschiede sichtbar werden.



Ja, über die Höhe des Gender Pay Gap lässt sich streiten. Sechzehn Prozent unbereinigt, sechs Prozent bereinigt. Doch die sechs Prozent sind nicht der harmlose Rest, sondern der Teil, der bleibt, wenn man Tätigkeit, Qualifikation und Erwerbsbiografie herausrechnet. Auch dieser Wert ist die berühmte mittlere Krankenhaustemperatur: ein Durchschnitt, der verdeckt, was im einzelnen Unternehmen sichtbar wird. Dort beginnen Männer und Frauen auf vergleichbaren Positionen, doch Unterschiede öffnen sich – häufig mit Familiengründung, Eltern- und Teilzeit – und schließen sich selten wieder. Selbst wo Tarifverträge gleiche Spielregeln versprechen, lohnt der Blick auf Leistungszulagen oder die Spielräume bei der Eingruppierung gleichwertiger Tätigkeiten.

Dabei reden wir über Aufschub, während einem Land strukturell die Arbeitskräfte ausgehen. Wir diskutieren über Fachkräftemangel, Zuwanderung und längere Lebensarbeitszeiten – und behandeln die faire Entlohnung von Frauen als Randthema.

Das deutsche Entgelttransparenzgesetz von 2017 sollte diese Transparenz schaffen. Sein Auskunftsanspruch wurde kaum genutzt und hat am Befund wenig geändert – zu wenig Transparenz, zu wenig Wirkung, zu wenig Konsequenzen. Dass das nationale Instrument so wenig bewegt hat, erklärt jedenfalls, warum der europäische Gesetzgeber weiteren Handlungsbedarf gesehen hat. Die Verschiebung löst keines dieser Probleme – im Gegenteil. Die Umsetzungsfrist ist am 7.6.2026 abgelaufen; seither ist das geltende Recht richtlinienkonform auszulegen. Unabhängig davon hat das BAG die Hürden für Entgeltgleichheitsklagen kraft Primärrechts einmal mehr gesenkt: Ein einziger besser bezahlter Kollege genügt, um die Vermutung einer Benachteiligung auszulösen; widerlegen muss sie der Arbeitgeber (BAG NZA 2026, 192). Unternehmen gewinnen mit dem Aufschub keine Zeit. Sie gewinnen nur weniger Klarheit.

Natürlich braucht Deutschland weniger Bürokratie. Aber wir sollten unterscheiden zwischen Regelungen, die vor allem Prozesse produzieren, und solchen, die reale Probleme adressieren. Die Verschiebung beantwortet diese Frage nicht. Sie vertagt sie nur. Aufgeschoben ist eben nicht aufgehoben.

Rechtsanwalt Dr. Jochen Wallisch, München