

Entgelttransparenzgesetz: Der halbe Auskunftsanspruch

Ab dem 1.2.2018 sollen Beschäftigte „in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber“ (§ 12 I EntgTranspG) einen zweigleichen entgeltbezogenen Auskunftsanspruch haben. Dem Gesetzeswortlaut zufolge erstreckt er sich einerseits auf die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung, sowie andererseits auf den Median des Entgelts für die Vergleichstätigkeit des jeweils anderen Geschlechts. Hingegen können Informationen über das Medianentgelt für die Vergleichstätigkeit des eigenen Geschlechts ebenso wenig verlangt werden, wie Angaben zum Durchschnittsverdienst der Geschlechtergruppen.

Bislang konnte niemand erklären, welches sachliche Ziel die isolierte Auskunft über das Medianentgelt des anderen Geschlechts verfolgt, und das wird auch künftig nicht gelingen. Die Information ist für die Beurteilung der Vergütungsdifferenzierung zwischen den Geschlechtern wertlos, solange nicht wenigstens auch das Medianentgelt für die Vergleichstätigkeit des eigenen Geschlechts bekannt ist. Weshalb der Gesetzgeber einen solch zweifelhaften Auskunftsanspruch gewähren möchte, bleibt sein Geheimnis. Dem Juristen ist das jedoch nicht egal; er fragt, wodurch die Belastung mit der gesetzlichen Auskunftspflicht gerechtfertigt wird. Kann darauf keine Antwort gegeben werden, ist das Urteil eindeutig: Verfassungswidrigkeit! Für die Praxis folgt daraus, dass von dem Auskunftsanspruch nach dem EntgTranspG nur die Hälfte bleibt: Beschäftigte können nur Auskunft über die vom Arbeitgeber angewandten Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung verlangen, mehr nicht. Von dem ursprünglich ins Auge gefassten Ziel, „Transparenz über Entgeltregelungen und Entgeltpraxis“ herzustellen (BT-Drs. 18/11133, S. 21), ist das Gesetz damit meilenweit entfernt.



Der Gesetzgeber sollte sich die verfassungsrechtlich erzwungene Halbierung des Auskunftsanspruchs zu Herzen nehmen und prüfen, ob ihm ernst damit ist, über die Schaffung von Entgelttransparenz den Weg zur Entgeltgleichheit zu ebnen. Bejaht er dies, sollte er mindestens der – bislang missachteten – „Empfehlung der EU-Kommission vom 7.3.2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz“ (2014/124/EU) entsprechen oder sich gleich an der Regelung des Vereinigten Königreichs orientieren. Dort sind die Arbeitgeber aufgrund der „The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017“ seit dem 6.4.2017 zu einer differenzierten Berichterstattung über die Vergütung der Geschlechtergruppen gezwungen. Auf dieser Grundlage hat die BBC erstmals am 4.10.2017 den „BBC Statutory Gender Pay Report 2017“ vorgelegt. Der BBC Report weist nicht nur die unbereinigte und bereinigte Entgeltdifferenz zwischen den Geschlechtern innerhalb der gesamten Belegschaft aus, sondern zeigt auch die Unterschiede in Durchschnitts- und Medianvergütung sowie die Geschlechteranteile in den einzelnen Vergütungsquartilen. Dadurch wird ein guter Eindruck davon vermittelt, wo es „klemmt“ und wo angesetzt werden könnte, um die Entgeltlücke zu schließen. Verglichen damit ist die deutsche Regelung vor allem eines: Gedöns vom dafür zuständigen Ministerium.

Professor Dr. Georg Annuß, LL. M., München