

Boll, Christina

Article

Entgelttransparenzgesetz: Beweislastumkehr: kein Allheilmittel

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Boll, Christina (2021) : Entgelttransparenzgesetz: Beweislastumkehr: kein Allheilmittel, Wirtschaftsdienst, ISSN 1613-978X, Springer, Heidelberg, Vol. 101, Iss. 2, pp. 72-, <https://doi.org/10.1007/s10273-021-2839-z>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/231903>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Entgelttransparenzgesetz

Beweislastumkehr: kein Allheilmittel

Frauen verdienen in Deutschland immer noch weniger als Männer. Die unbereinigte Lohnlücke der Geschlechter beträgt in Deutschland laut Statistischem Bundesamt derzeit durchschnittlich 19 %, der sogenannte unerklärte Teil 6 %. Er bildet die Lohn Differenz zwischen Männern und Frauen mit gleichen beobachtbaren Merkmalen ab. In seinem aktuellen Urteil vom 21.1.2021 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine unmittelbare Benachteiligung nach §3 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG festgestellt, wenn das Entgelt einer Frau unter dem männlichen Vergleichsentgelt liegt. Dieser Umstand begründet zugleich die Vermutung, dass die Klägerin die Entgeltbenachteiligung „wegen des Geschlechts“ erfahren hat. Nach EU-konformer Auslegung des §22 AGG muss der Arbeitgeber diese Vermutung widerlegen, d. h. die Beweislast kehrt sich um.

Für den statistischen Durchschnitt gilt, dass Lohnunterschiede auf Leistungs- und Präferenzunterschiede zurückführbar sein können. Bei ungleichen Zugangschancen der Geschlechter zu lohnattraktiven Merkmalen kann sich zudem im statistisch erklärten Teil der Lohnlücke allokativer Diskriminierung verbergen. Die Gender-Pay-Gap-Statistik kann daher keine Diskriminierung verorten, sondern nur Prüfaufträge an die Betriebe verteilen.

Der individuelle Auskunftsanspruch von Beschäftigten verfolgt genau diesen Zweck. Betriebe sollten Lohnstrukturen erklären können. Das ist nicht nur der Fairness wegen, sondern auch aus wirtschaftlichen Gründen geboten, damit Löhne ihre Lenkungsfunction erfüllen und die Effizienz der Ressourcenallokation verbessern können. Um den individuellen Auskunftsanspruch zu legitimieren, braucht es ein Kriterium für einen Anfangsverdacht und eine Festlegung, welche Gruppen verglichen werden dürfen. Ein geringerer Verdienst einer Frau im Vergleich zu einer Gruppe von männlichen Beschäftigten in „vergleichbarer Situation“ (§4 Abs. 2 EntgTranspG) ist dafür ein plausibles Kriterium.

Im Einzelnen kann man an der Festlegung des Vergleichsentgelts durchaus Kritik üben, denn der Maßstab des auf Vollzeitäquivalente hochgerechneten Medianentgelts kann hypothetische Personen hervorbringen. Der Vergleich realer Frauen mit hypothetischen Männern ist alles andere als intuitiv. Warum wird die Lohnverteilung nur auf Seiten der Männer, nicht aber auf Seiten der Frauen be-

rücksichtigt? Aber am Ende zählt doch, dass der juristische Diskriminierungsverdacht qua Geschlecht, den das BAG für eine solche Situation nun bestätigt hat, kein Diskriminierungsbeweis ist, sondern ein Verdacht, der eine Prüfung initiiert.

Dass die Beweislast hierbei nun seit dem BAG-Urteil auf Seiten der Unternehmen liegt, folgt der Logik, dass diese bezüglich der Lohnstrukturen ihrer Beschäftigten im Informationsvorteil gegenüber der einzelnen Mitarbeiterin sind. Der Verdacht kann ja ausgeräumt werden. Das Gesetz weist darauf hin, dass „insbesondere arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien“ ein „unterschiedliches Gehalt rechtfertigen [können], sofern der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet wurde“ (§3 Abs. 3 Satz 2 EntgTranspG), wengleich das Gesetz eine Definition dessen, was verhältnismäßig ist, schuldig bleibt. Angebotsseitige Produktivitätsunterschiede der Beschäftigten können also entlohnt werden. Die Unternehmen haben die Mittel, den Verdacht zu entkräften.

Schließlich wird auch Beschäftigten, die ihren Auskunftsanspruch geltend machen wollen, einiges abverlangt. Der Auskunftsanspruch gilt nicht nur lediglich in Betrieben mit mindestens 200 Beschäftigten, sondern es müssen sich auch mindestens sechs Beschäftigte des anderen Geschlechts finden, die als Vergleichsgruppe infrage kommen. Das Auskunfts-gesuch muss schließlich in schriftlicher Form an den Betriebsrat, bzw. wenn dieser nicht vorhanden ist, an den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin gerichtet werden. Angesichts dieser Hürden könnte es sein, dass die Beweislastumkehr zu einer steigenden Inanspruchnahme des Auskunftsanspruchs führt. Gemäß einer im Evaluationsbericht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zitierten Befragung wurden zwischen Inkrafttreten des Gesetzes im Juli 2017 und September/Okttober 2018 in 14 % der Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten Auskunfts-anfragen gestellt.

Der Erfolg vor dem BAG ändert allerdings nichts daran, dass rund zwei Drittel der Lohnlücke in Deutschland nicht auf Entgelt-differenzen von Männern und Frauen in denselben Jobs, sondern auf die Ausübung unterschiedlicher Jobs zurückzuführen sind. Segregation, Unterbrechungen und Teilzeit sind hierfür hauptverantwortlich, auch in der Erwerbsverlaufsperspektive. Wie sich gleiche Verdienstchancen von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt herstellen lassen, ist zur Genüge bekannt. Vor allem müssen endlich Geschlechterstereotype ebenso wie strukturelle Rahmenbedingungen adressiert werden.

© Der/die Autor:in(nen) 2021. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.