Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 395

Die gemeinsame Entgeltbewertung nach Art. 10 RL (EU) 2023/970

Unionsrechtliche Vorgaben und nationaler Umsetzungsbedarf

Von

Miriam Fink

Duncker & Humblot · Berlin

MIRIAM FINK

Die gemeinsame Entgeltbewertung nach Art. 10 RL (EU) 2023/970

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Herausgegeben von
Prof. Dr. Matthias Jacobs, Hamburg
Prof. Dr. Rüdiger Krause, Göttingen
Prof. Dr. Sebastian Krebber, Freiburg
Prof. Dr. Thomas Lobinger, Heidelberg
Prof. Dr. Markus Stoffels, Heidelberg
Prof. Dr. Raimund Waltermann, Bonn

Band 395

Die gemeinsame Entgeltbewertung nach Art. 10 RL (EU) 2023/970

Unionsrechtliche Vorgaben und nationaler Umsetzungsbedarf

Von

Miriam Fink



Duncker & Humblot · Berlin

Die Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn hat diese Arbeit
im Jahre 2025 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten
© 2026 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Satz: rdz IMA GmbH, Bonn
Druck: Prime Rate Zrt., Budapest, Ungarn

ISSN 0582-0227
ISBN 978-3-428-19941-9 (Print)
ISBN 978-3-428-59941-7 (E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ♾

Verlagsanschrift: Duncker & Humblot GmbH, Carl-Heinrich-Becker-Weg 9,
12165 Berlin, Germany | E-Mail: info@duncker-humblot.de
Internet: https://www.duncker-humblot.de

Inhaltsverzeichnis

A. Worum es geht: Eine neue Chance für die Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen 27
I. Der Entgeltgleichheitsgrundsatz – ein seit Jahrzehnten geltender Grundsatz 27
II. Die ernüchternde Wahrheit 31
III. Ein neuer Schritt Richtung Entgeltgleichheit: Die Entgelttransparenzrichtlinie . . 33
IV. Ein Blick nach vorn 35
V. Gegenstand und Gang der Darstellung 36

B. Eine kurze Vorstellung: Die gemeinsame Entgeltbewertung nach Art. 10 Entg-Transp-RL 39

C. Die gemeinsame Entgeltbewertung: Ein Novum zur Bekämpfung der Entgeltungleichheit? 42
I. Die unionsrechtlichen Vorgänger der gemeinsamen Entgeltbewertung 42
1. Der Leitfaden der Europäischen Kommission zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit 1996 43
a) Der Regelungsinhalt 43
b) Die Rechtswirkung des Leitfadens der Europäischen Kommission 44
2. Art. 21 Abs. 4 UAbs. 2 RL 2006/54/EG 44
a) Der Regelungsinhalt 44
b) Die Rechtswirkung des Art. 21 Abs. 4 UAbs. 2 RL 2006/54/EG 45
3. Lohn-Audits nach den Entschließungen des Europäischen Parlaments 45
a) Der Regelungsinhalt 45
b) Die Rechtswirkungen der Entschließungen des Europäischen Parlaments 46
4. Entgelt-Audits nach der Empfehlung der Kommission vom 7. 3. 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz 48
a) Der Regelungsinhalt 48
b) Die Rechtswirkungen der Empfehlung 48
5. Zwischenergebnis 50
II. Was wir in Deutschland bereits kennen (sollten?): Das Betriebliche Prüfverfahren §§ 17 ff. EntgTranspG 51
III. Das Novum: Das Ablösen der Freiwilligkeit durch die Verpflichtung 54

D. Der Adressatenkreis der gemeinsamen Entgeltbewertung nach Art. 10 Entg-Transp-RL 56
I. Begriff des Arbeitgebers 56
1. Unionsautonomes oder mitgliedstaatliches Verständnis? 56
2. Auslegung 57
a) Anknüpfung an unionsrechtliche Begriffsbestimmungen 58
b) Übertragung der unionsrechtlichen Kriterien auf das Arbeitgeberverständnis i. S. d. EntgTransp-RL? 59
aa) Natürliche und juristische Personen 60
(1) Übertragung des Kriteriums 60
(2) Verständnis der juristischen Person 60
bb) Beschäftigungsverhältnis mit einem Arbeitnehmer 64
cc) Entgeltschuldner 64
c) Zwischenergebnis 66
II. Private und öffentliche Arbeitgeber 66
III. Der Verweis auf die Berichterstattungspflicht nach Art. 9 EntgTransp-RL – Die Schwellenwertregelung 67
1. Überschreitung eines Schwellenwerts der Arbeitnehmeranzahl 67
2. Zweck der Festlegung des Schwellenwerts 69
3. Zweck des Verweises auf die Berichterstattungspflicht 70
4. Modalitäten zur Bestimmung des Schwellenwerts der Arbeitnehmeranzahl . . . 70
a) Bezugspunkt des Schwellenwerts 71
b) Bezugszeitraum für die Bestimmung der Arbeitnehmeranzahl 72
aa) Konkrete Vorgaben des Bestimmungszeitraums 72
bb) Unionsrechtliche Grenzen zur Bestimmung des Bezugszeitraums 73
cc) Der Bestimmungszeitraum nach Art. 9 EntgTransp-RL 74
5. Einzubeziehender Personenkreis in den Schwellenwert 75
a) Der Arbeitnehmerbegriff i. S. d. Art. 2 Abs. 2 EntgTransp-RL 75
aa) Die Bedeutung der neuen Verweisungstechnik des Unionsgesetzgebers 76
(1) Unionsautonome Begriffsbestimmung 79
(2) Mitgliedstaatliches Arbeitnehmerverständnis mit Einschränkung durch die EuGH-Rechtsprechung 80
(a) Die Missbrauchskontrolle 81
(b) Anerkennung der Rechtsprechung zum „Semi-unionsautonomen Arbeitnehmerbegriff“ 83
(3) Stellungnahme mit Blick auf die Auswirkungen für die EntgTransp-RL 84
(a) Kein ausschließlich unionsautonomes Begriffsverständnis 84
(b) Beachtung der Rechtsprechung des EuGH 86
(c) Vermutung für die Praxis: Unionsrechtliche Auslegung durch den EuGH 88

bb) Zwischenergebnis 91
b) Die Einbeziehung der Leiharbeitnehmer in den Schwellenwert der Arbeitnehmeranzahl des Entleihers 91
aa) Auslegung 92
(1) Wortlaut des Art. 9 EntgTransp-RL und des EG 18 EntgTransp-RL 92
(2) Der Schutzzweck 93
bb) Zwischenergebnis 96
6. Summa 96
IV. Auswirkungen der EntgTransp-RL auf die Umsetzung in nationales Recht 97
1. Arbeitgeberbegriff 97
a) Natürliche und juristische Personen 98
b) Beschäftigungsverhältnis mit einem Arbeitnehmer 98
c) Entgeltschuldner 99
d) Zwischenergebnis 100
2. Der Geltungsbereich: Private und öffentliche Arbeitgeber 101
3. Die Schwellenwertregelung 101
a) Der fehlende Verweis auf die Berichterstattungspflicht 102
b) Die Arbeitnehmeranzahl 102
c) Die Schwellenwertberechnungsmodalitäten 103
aa) Bezugspunkt für die Bestimmung des Schwellenwerts 103
bb) Bezugszeitraum für die Bestimmung des Schwellenwerts 105
d) Einzubeziehender Personenkreis in den Schwellenwert 106
aa) Der Beschäftigtenbegriff i. S. d. § 5 Abs. 2 EntgTranspG 106
bb) Die Einbeziehung der Leiharbeitnehmer 108
4. Summa 110

E. Die Voraussetzungen zur Vornahme der gemeinsamen Entgeltbewertung nach Art. 10 Abs. 1 lit. a – c EntgTransp-RL 111
I. Der maßgebliche Entgeltunterschied (Voraussetzung 1) 111
1. Ergebnisse der Berichterstattung 111
a) Anlassbezogen 111
b) Der Bezug zur Berichterstattung als zwingende Vorgabe 112
aa) Wortlaut 113
bb) Systematik 113
cc) Entstehungsgeschichte 114
dd) Telos 115
(1) Die Sicherstellung der effektiven und wirksamen Durchführung der gemeinsamen Entgeltbewertung 115
(2) Die Sicherstellung der zeitlich geregelten Vornahme der gemeinsamen Entgeltbewertung 116
(3) Zwischenergebnis 117

ee) Zwischenergebnis 118
2. Ermittlung des Entgeltunterschieds anhand der durchschnittlichen Entgelthöhe 118
a) Der Durchschnitt als Berechnungsmaßstab 119
b) Der Begriff der Entgelthöhe 119
c) Der Bezugspunkt des Entgeltunterschieds der durchschnittlichen Entgelthöhe 120
3. Die 5 %-Hürde 121
4. Die Gruppe von Arbeitnehmern 123
a) Ein Überblick: Die gleiche und gleichwertige Arbeit 124
aa) Die Begriffsbestimmung der gleichen oder gleichwertigen Arbeit nach derzeitiger Rechtslage 125
bb) Die Vorgaben der EntgTransp-RL für die Begriffsbestimmung der gleichen oder gleichwertigen Arbeit 129
b) Die Reichweite des Vergleichsrahmens 132
aa) Der räumliche Vergleichsrahmen 133
(1) Die „einheitliche Quelle“ 133
(2) Die Anwendung des Vergleichsrahmens der einheitlichen Quelle bei der gemeinsamen Entgeltbewertung 135
(a) Der Begriff „ihre Organisation“ i. S. d. Art. 9 Abs. 1 EntgTransp-RL 135
(b) Die Auslegung des Art. 19 EntgTransp-RL 137
(c) Die EuGH-Rechtsprechung zur einheitlichen Quelle 139
(d) Praktische Schwierigkeiten 140
(e) Zwischenergebnis 142
bb) Der zeitliche und hypothetische Vergleichsrahmen 142
(1) Die nicht zeitgleich Beschäftigten und hypothetischen Vergleichspersonen 143
(2) Die Anwendung des zeitlichen und hypothetischen Vergleichsrahmens bei der gemeinsamen Entgeltbewertung 144
(a) Die Auslegung des Art. 19 EntgTransp-RL 144
(b) Die EuGH-Rechtsprechung zum Vergleichsrahmen in zeitlicher Hinsicht 145
(c) Praktische Schwierigkeiten 145
(d) Zwischenergebnis 147
cc) Summa 147
II. Fehlende Rechtfertigung der Entgeltungleichheit durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien (Voraussetzung 2) 148
1. Der Rechtfertigungsmaßstab einer Entgeltungleichheit 148
2. Die Anforderungen an die fehlende Rechtfertigung 151
a) Bezugspunkt der Rechtfertigung 151

b) Die Entscheidungsträger für die Feststellung einer Rechtfertigung 152
aa) Keine ausschließliche Entscheidungsmacht des Arbeitgebers 152
bb) Die Uneinigkeit über die Rechtfertigung zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretern 154
cc) Zwischenergebnis 156
III. Keine rechtzeitige Korrektur des ungerechtfertigten Unterschieds durch den Arbeitgeber (Voraussetzung 3) 156
1. Bezugspunkt der fehlenden Korrektur 157
2. Die arbeitgeberseitige Korrektur der Entgeltungleichheit 157
3. Verstreichenlassen der Frist 157
a) Hinweis aus dem EG 43 S. 2 EntgTransp-RL 158
b) Mögliche Zeitpunkte der Vorlage der Berichterstattung 159
c) Zwischenergebnis 159
IV. Auswirkungen der EntgTransp-RL auf die Umsetzung in nationales Recht 160

F. Die Durchführung der gemeinsamen Entgeltbewertung 161
I. Bestandsaufnahme 161
II. Analyse 163
III. Aufstellung, Bewertung und Umsetzung der Beseitigungsmaßnahmen 163
1. Die Bedeutung der Beseitigungsmaßnahmen 163
a) Einführung und Überarbeitung der Entgeltstrukturen 164
b) Anpassung der individuellen Entgelthöhen 166
aa) Anpassung der Entgelthöhen bei individualrechtlichen Entgeltregelungen 167
(1) Anpassung für die Vergangenheit 169
(2) Anpassung für die Zukunft 172
bb) Anpassung der Entgelthöhen bei tarifvertraglichen Entgeltregelungen 173
(1) Die „strenge“ Rechtsprechung des EuGH 173
(2) Die tarifautonomiefreundlichere Rechtsprechung des EuGH 175
(3) Eine Änderung der Rechtsprechung des EuGH in Aussicht? 177
(4) Eine Änderung der Rechtsprechung des EuGH infolge der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 11. 12. 2024? 179
(a) Eine kurze Darstellung der Entscheidung des BVerfG 179
(b) Keine Auswirkungen auf unionsrechtlich determinierte Diskriminierungsverbote 181
(c) Die abschließende Entscheidung obliegt dem EuGH 183
2. Die Handlungsformen im Rahmen der dritten Stufe 184
a) Die Aufstellung der Beseitigungsmaßnahmen 184
b) Die Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen aus früheren gemeinsamen Entgeltbewertungen 184
c) Umsetzung der Beseitigungsmaßnahmen 185

3. Summa 185
IV. Die Berichterstattung über die gemeinsame Entgeltbewertung nach Art. 10 Abs. 3 EntgTransp-RL 187
V. Auswirkungen der EntgTransp-RL auf die Umsetzung in nationales Recht 187
1. Die Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens 187
a) Bestandsaufnahme und Analyse 188
b) Auswahl des Prüfverfahrens 189
c) Ergebnisbericht 190
d) Beseitigung von Entgeltbenachteiligungen 190
2. Ein Vergleich zu den Anforderungen der gemeinsamen Entgeltbewertung . . . 192
a) Der Stufenaufbau 192
b) Die Bestandsaufnahme 193
c) Die Analyse 194
d) Auswahl des Prüfverfahrens 195
e) Der Ergebnisbericht 195
f) Beseitigung von Entgeltungleichheiten 195
g) Erweiterter Prüfungsumfang 197
h) Zwischenergebnis 198

G. Die Reichweite der gemeinsamen Entgeltbewertung 199
I. Die Reichweite im engeren Sinne: Kann die gemeinsame Entgeltbewertung nur für eine separate Gruppe von Arbeitnehmern vorgenommen werden? 199
II. Die Reichweite im weiteren Sinne: Die betriebs- oder unternehmensbezogene gemeinsame Entgeltbewertung? 200
III. Auswirkungen der EntgTransp-RL auf die Umsetzung in nationales Recht 202
1. Die Reichweite im engeren Sinne: Eine Erstreckung der Überprüfung und Überarbeitung der Entgeltstrukturen aller Gruppen von Arbeitnehmern 202
a) Eine Beschränkung auf Tätigkeiten desselben Entgeltsystems 202
b) Eine Beschränkung auf eine bestimmte Beschäftigtengruppe 203
2. Die Reichweite im weiteren Sinne: Die betriebsübergreifende gemeinsame Entgeltbewertung 204
3. Summa 205

H. Die Rolle der Arbeitnehmervertreter bei der gemeinsamen Entgeltbewertung 206
I. Die Arbeitnehmervertreter 206
1. Begriffsverständnis der Arbeitnehmervertreter 206
a) Unionsautonome Auslegung oder mitgliedstaatliches Verständnis? 206
aa) Sekundärrechtlicher Verweis in das nationale Recht 207
bb) Grenzen des Umsetzungsspielraums der Mitgliedstaaten bei sekundärrechtlichen Verweisen 207
b) Vorgaben der EntgTransp-RL zum Begriff „Arbeitnehmervertreter“ 208
aa) Interessenträger der Arbeitnehmer 209

bb) Bestellung der Arbeitnehmervertreter unabhängig vom Willen des Arbeitgebers 210
(1) EuGH-Entscheidungen zu anderen Richtlinien 210
(2) Übertragung der Erkenntnisse der EuGH-Entscheidungen auf die EntgTransp-RL 212
cc) Unabhängigkeit vom Arbeitgeber 214
dd) Legitimation durch die Arbeitnehmer 214
ee) Zwischenergebnis 216
c) Verständnis des Begriffs „Arbeitnehmervertreter“ nach dem deutschen Recht 216
aa) Allgemeines Verständnis des Arbeitnehmervertreters 216
bb) Gremien der Arbeitnehmervertretung 217
(1) Der Betriebsrat 217
(a) Der örtliche Betriebsrat 217
(b) Gesamt- und Konzernbetriebsrat 218
(c) Zuständigkeitsverteilung zwischen örtlichem Betriebs-, Gesamt- und Konzernbetriebsrat 219
(2) Kollektivvertraglich errichtete Arbeitnehmervertretungen 220
(a) Abweichende Regelungen nach § 3 BetrVG 220
(b) Arbeitnehmervertreter für die im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer von Luftfahrtunternehmen 221
(c) Unionsrechtliche Vereinbarkeit mit der EntgTransp-RL 221
(3) Der Sprecherausschuss 222
(4) Die Personalvertretung 223
(5) Die Jugend- und Ausbildungsvertretung 224
(6) Die Schwerbehindertenvertretung 225
(7) Der Wirtschaftsausschuss 226
(8) Die kirchliche Mitarbeitervertretung 227
(9) Die Gewerkschaften 228
(a) Die Gewerkschaften als Arbeitnehmervertreter 229
(b) Der Ausschluss der Gewerkschaften vom Begriff der Arbeitnehmervertretung 229
(c) Bewertung der Argumente 231
(aa) Die Interpretation des EG 24 S. 2 EntgTransp-RL 231
(bb) Der Vergleich zu anderen Richtlinien 232
(cc) Die unionsrechtliche Begriffsunterscheidung zwischen Arbeitnehmervertretern und Sozialpartnern 233
(dd) Die bisherige Umsetzungspraxis des Begriffs „Arbeitnehmervertreter“ 235
(ee) Die Wahrung der praktischen Wirksamkeit 236
(ff) Vereinbarkeit mit den unionsrechtlichen Vorgaben 238

(d) Zwischenergebnis 239
cc) Summa 239
2. Mehrzahl der in Betracht kommenden Arbeitnehmervertreter 240
a) Gestaltungsspielraum bei der Auswahl der zu beteiligenden Arbeitnehmervertreter 240
b) Sicherstellung der Interessenvertretung für alle Arbeitnehmer 241
c) Herausnahme der Schwerbehindertenvertretung? 243
d) Summa 244
3. Fehlen einer Arbeitnehmervertretung 245
a) Errichtungszwang einer Arbeitnehmervertretung für die gemeinsame Entgeltbewertung? 245
aa) Vorgaben der EntgTransp-RL 246
(1) Wirkung der Erwägungsgründe 246
(2) Wortlaut „sollten“ 247
(3) Entstehungsgeschichte 249
(4) Zwischenergebnis 250
bb) EG 43 S. 4 EntgTransp-RL als Auslegungshilfe 250
cc) Vergleich zu der Rechtslage in anderen Richtlinien 250
(1) Rechtslage in anderen Richtlinien 251
(a) Bestellung der Arbeitnehmervertreter unabhängig vom Willen des Arbeitgebers 251
(b) Kein Errichtungszwang 251
(aa) Die Deutung der Aussagen der früheren EuGH-Entscheidungen über einen Errichtungszwang 252
(bb) Die gegenwärtige EuGH-Rechtsprechung über den Errichtungszwang und über die früheren EuGH-Entscheidungen 253
(cc) Literaturstimmen und eigene Argumentation 254
(c) Zwischenergebnis 256
(2) Was gilt nun für die EntgTransp-RL? 257
(a) Errichtungspflicht zur Wahrung der praktischen Wirksamkeit der EntgTransp-RL? 257
(b) Errichtungspflicht als Verwirklichung des Willens des Unionsgesetzgebers? 258
dd) Zwischenergebnis 259
b) Verpflichtung zur Schaffung von Auffangtatbeständen 260
aa) Unmittelbare Beteiligung der Arbeitnehmer 260
bb) Ad hoc-Vertretungen 262
cc) Zwischenergebnis 264
c) Folge des Fehlens einer Arbeitnehmervertretung 264

4. Auswirkungen der EntgTransp-RL auf die Umsetzung in nationales Recht ... 265
a) Die Begrenzung der Beteiligung von Arbeitnehmervertretern auf die „betrieblichen Interessenvertreter“ ... 265
aa) Erweiterung der einzubeziehenden Arbeitnehmervertretungsorgane ... 266
bb) Erweiterung auf gewerkschaftliche Arbeitnehmervertreter ... 267
(1) Die Aufforderung an den Gesetzgeber ... 267
(2) Das Meinungsbild der Kommission zur Umsetzung der EntgTransp-RL ... 268
b) Fehlen einer Arbeitnehmervertretung ... 270
aa) Der Gesetzgeber kann, muss aber nicht tätig werden ... 270
bb) Das Meinungsbild der Kommission zur Umsetzung der EntgTransp-RL 271
c) Summa ... 273
II. Die Bedeutung der Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern ... 273
1. Konkrete Vorgaben für die Zusammenarbeit nach Abschluss der gemeinsamen Entgeltbewertung ... 273
2. Fehlende Vorgaben für die Zusammenarbeit während der Durchführung der gemeinsamen Entgeltbewertung ... 274
a) Begriffsklärung der Zusammenarbeit ... 274
aa) Allgemeiner Sprachgebrauch ... 274
bb) Ein Rückgriff auf bereits Bekanntes ... 275
cc) Übertragung des Bekannten auf die EntgTransp-RL ... 276
dd) Die Hinweise aus der Zweckrichtung der Zusammenarbeit ... 277
b) Verweis auf das mitgliedstaatliche Recht ... 278
aa) Ausdrücklicher Verweis auf das mitgliedstaatliche Recht in Art. 10 EntgTransp-RL ... 278
bb) Die zurückhaltende Position des Unionsgesetzgebers ... 279
c) Summa ... 280
III. Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und den Gewerkschaften ... 281
1. Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ... 282
a) Ein Überblick: Die Rolle des Betriebsrats bei der Verwirklichung des Entgeltgleichheitsgebots ... 282
aa) Allgemeine Grundsätze und allgemeine Aufgaben ... 282
bb) Konkrete Beteiligungsformen ... 285
cc) Die Beteiligung des Betriebsrats beim betrieblichen Prüfverfahren ... 287
dd) Summa ... 292

b) Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat bei der gemeinsamen Entgeltbewertung nach den jeweiligen Stufen 292
aa) Beteiligung des Betriebsrats bei der Bestandsaufnahme und der Analyse von entgeltbezogenen Informationen (erste und zweite Stufe der gemeinsamen Entgeltbewertung) 293
(1) Unterrichtungsrecht über die erfassten entgeltbezogenen Informationen nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG 293
(a) Das Bestehen eines Informationsrechts 294
(b) Art und Weise der Erfüllung des Informationsrechts 296
(2) Recht auf Zurverfügungstellung von Unterlagen bzw. ein Einsichtsrecht in Brutto- und Gehaltslisten nach § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG 297
(3) Beteiligungsrecht in Form der Anhörung und Beratung 300
(4) Echtes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG 301
(a) Das Vorliegen der Voraussetzungen des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG 301
(b) Ausgestaltung der Zusammenarbeit 304
(5) Echte Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und Nr. 11 BetrVG 305
(6) Zwischenergebnis 306
bb) Beteiligung des Betriebsrats bei der Aufstellung, Bewertung und Umsetzung der Beseitigungsmaßnahmen (dritte Stufe der gemeinsamen Entgeltbewertung) 307
(1) Beteiligung des Betriebsrats bei der Umsetzung der Beseitigungsmaßnahmen 307
(a) Echtes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 307
(aa) Die Beteiligung des Betriebsrats bei der Einführung bzw. Änderung der Entgeltstrukturen nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 307
(bb) Die Beteiligung des Betriebsrats bei der Anpassung der individuellen Entgelthöhen nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG 310
(cc) Ausgestaltung der Zusammenarbeit 311
(b) Zwischenergebnis 311
(2) Beteiligung des Betriebsrats bei der Aufstellung der Beseitigungsmaßnahmen 311
(a) Unterrichtungsrecht über die Aufstellung der Beseitigungsmaßnahmen nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG 312
(b) Beteiligungsrechte in Form der Anhörung, Beratung, echten Mitbestimmung sowie der Zustimmung 313
(c) Zwischenergebnis 313

(3) Beteiligung bei der Wirksamkeitsbewertung der Beseitigungsmaßnahmen aus früheren gemeinsamen Entgeltbewertungen 314
(a) Informationsrecht über die Ergebnisse der Bewertung der Beseitigungsmaßnahmen aus früheren gemeinsamen Entgeltbewertungen 314
(b) Beteiligungsrechte in Form der Anhörung, Beratung, echten Mitbestimmung sowie der Zustimmung 316
(c) Zwischenergebnis 316
cc) Beteiligung des Betriebsrats vor der Durchführung der gemeinsamen Entgeltbewertung 316
(1) Unterrichtungsrecht über die Planung der gemeinsamen Entgeltbewertung nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG 316
(2) Initiativrecht zur Vornahme der gemeinsamen Entgeltbewertung . . 318
(3) Zwischenergebnis 318
dd) Summa 318
c) Die Vereinbarkeit der Beteiligungsrechte mit der Vorgabe der „Zusammenarbeit“ i. S. d. Art. 10 EntgTransp-RL 319
aa) Unterschiedliche Intensität der Beteiligungsrechte 320
bb) Fehlende Beteiligung bei der Bewertung der Wirksamkeit 321
cc) Auswirkungen auf die Umsetzung in nationales Recht und das Meinungsbild der Kommission zur Umsetzung der EntgTransp-RL 323
2. Die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften 325
a) Ein Überblick: Die Rolle der Gewerkschaften bei der Verwirklichung des Entgeltgleichheitsgebots 325
aa) Hauptaufgabe der Gewerkschaften: Das Aushandeln und das Abschließen von Tarifverträgen 326
bb) Verpflichtung der Tarifvertragsparteien zur Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots 329
cc) Die gesetzliche Aufforderung zur Mitwirkung 332
dd) Die tarifbezogenen Privilegierungen im Entgeltbereich 334
(1) Die Privilegierung nach § 4 Abs. 5 S. 1 EntgTranspG 335
(2) Die Privilegierung nach § 4 Abs. 5 S. 2 EntgTranspG 337
(3) Die Privilegierung nach § 18 Abs. 3 S. 4 EntgTranspG 339
(4) Zwischenergebnis 340
(5) Das rechtliche Ende der tarifbezogenen Privilegierungen? 340
(a) Das Meinungsbild in der Literatur 341
(b) Das Meinungsbild in der Kommission zur Umsetzung der EntgTransp-RL 342
(c) Eine kurze Bewertung 344
ee) Tatsächliche Lage: Sind tarifliche Entgeltregelungen tatsächlich der Schlüssel zur Entgeltgleichheit? 346
ff) Summa 348

b) Die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften bei der gemeinsamen Entgeltbewertung nach den jeweiligen Stufen 350
aa) Beteiligung der Gewerkschaften bei der Bestandsaufnahme und der Analyse von entgeltbezogenen Informationen (erste und zweite Stufe der gemeinsamen Entgeltbewertung) 350
(1) Informationsrecht über entgeltbezogene Daten aus einfachgesetzlichen Vorschriften 351
(2) Informationsrecht über entgeltbezogene Daten zur Erfüllung der koalitionsspezifischen Verhaltensweisen 352
(3) Mitwirkung bzw. Mitbestimmung der Gewerkschaften bei der Bestandsaufnahme und der Analyse 354
(4) Zwischenergebnis 355
bb) Beteiligung der Gewerkschaften bei der Aufstellung, Bewertung und Umsetzung der Beseitigungsmaßnahmen (dritte Stufe der gemeinsamen Entgeltbewertung) 355
(1) Beteiligung bei der Umsetzung der Beseitigungsmaßnahmen 356
(a) Beteiligung bei der Einführung und Überarbeitung von Entgeltstrukturen in Form der Tarifverhandlungen und des Tarifvertragsabschlusses 356
(b) Anpassung der individuellen Entgelthöhen 357
(c) Zwischenergebnis 358
(2) Beteiligung bei der Aufstellung der Beseitigungsmaßnahmen 358
(a) Informationsrecht über die Aufstellung der Beseitigungsmaßnahmen 358
(b) Mitwirkung bzw. Mitbestimmung der Gewerkschaften bei der Vornahme der Aufstellung der Beseitigungsmaßnahmen 359
(c) Zwischenergebnis 360
(3) Beteiligung bei der Wirksamkeitsbewertung der Beseitigungsmaßnahmen aus früheren gemeinsamen Entgeltbewertungen 360
(a) Informationsrecht über das Ergebnis der Bewertung 360
(b) Mitwirkung bzw. Mitbestimmung der Gewerkschaften bei der Vornahme der Bewertung früherer Maßnahmen 361
(c) Zwischenergebnis 362
cc) Beteiligung der Gewerkschaften vor der Durchführung der gemeinsamen Entgeltbewertung 362
(1) Unterrichtungsrecht über die Planung der gemeinsamen Entgeltbewertung 362
(2) Initiativrecht zur Vornahme der gemeinsamen Entgeltbewertung . . 363
(3) Zwischenergebnis 364
dd) Summa 364
c) Die Vereinbarkeit der Beteiligungsrechte der Gewerkschaften mit der Vorgabe der „Zusammenarbeit“ i. S. d. Art. 10 EntgTransp-RL 364
aa) Die besondere Zurückhaltung bei der Einbeziehung der Sozialpartner 365

bb) Unterschiedliche Intensität der Beteiligungsrechte 366
cc) Fehlende Beteiligung bei der Aufstellung und Bewertung der Beseitigungsmaßnahmen 367
(1) Fehlende Beteiligung bei der Aufstellung der Beseitigungsmaßnahmen 368
(2) Fehlende Beteiligung bei der Bewertung der Wirksamkeit von früheren Maßnahmen 369
(3) Zwischenergebnis 370
dd) Fehlende Beteiligung vor der Durchführung der gemeinsamen Entgeltbewertung 370
ee) Auswirkungen auf die Umsetzung in nationales Recht und das Meinungsbild der Kommission zur Umsetzung der EntgTransp-RL 371
3. Die Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern bei einem Nebeneinander von Betriebsrat und Gewerkschaften 372
a) Der Tarifvorrang nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG 373
b) Der Tarifvorbehalt nach § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG 375
c) Die Bedeutung der Zuständigkeitsverteilungsregelungen für die Zusammenarbeit bei der gemeinsamen Entgeltbewertung 377
aa) Die Bedeutung der Zuständigkeitsverteilungsregelungen bei der Umsetzung der Beseitigungsmaßnahme (dritte Stufe) 377
bb) Die Bedeutung der Zuständigkeitsverteilungsregelungen bei der Bestandsaufnahme und der Analyse (erste und zweite Stufe) 378
d) Entscheidend sind die Rechtsnatur des Entgeltsystems und die Tarifbindung des Arbeitgebers 380
e) Auswirkungen der EntgTransp-RL auf die Umsetzung in nationales Recht und das Meinungsbild der Kommission zur Umsetzung der EntgTransp-RL 382

I. Zusammenfassung der Ergebnisse in 25 Thesen 385

Literaturverzeichnis 395

Materialienverzeichnis 414

Stichwortverzeichnis 422

Abkürzungsverzeichnis

a. A.	andere Auffassung
ABl.	Amtsblatt
Abs.	Absatz
a. E.	am Ende
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
a. F.	alte Fassung
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
allg.	allgemein
Anm.	Anmerkung
AnwBl.	Anwaltsblatt
ArbG	Arbeitsgericht
ArbR	Arbeitsrecht
ArbrAktuell	Arbeitsrecht Aktuell
ArbRB	Arbeits-Rechtsberater
Art.	Artikel
Aufl.	Auflage
AuR	Arbeit und Recht
ausf.	ausführlich
AÜG	Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung
BAG	Bundesarbeitsgericht
BB	Betriebs-Berater
Bd.	Band
BDA	Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände
Begr.	Begründer
BeckRS	Beck-Rechtsprechung
Beschl.	Beschluss
best.	bestätigend
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBl.	Bundesgesetzblatt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend
BPM	Bundesverband der PersonalmanagerInnen
BRuR	Betriebsrat und Recht
Bsp.	Beispiel/e
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen der amtlichen Sammlung
bzw.	beziehungsweise
CB	Compliance-Berater
DAV	Deutscher Anwaltverein

DB	Der Betrieb
ders.	derselbe
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
d. h.	das heißt
dies.	dieselbe
Diss.	Dissertation
djb	Deutscher Juristenbund
DRdA	Das Recht der Arbeit
Ed.	Edition
EG	Erwägungsgrund
EGV	Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft
end.	endgültig
EntgTranspG	Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern
EntgTranspG-E	Referentenentwurf eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern v. 9. 12. 2015
EntgTransp-RL	Richtlinie (EU) 2023/970 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransprenz und Durchsetzungsmechanismen
EntgTransp-RL-E	Europäische Kommission, Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen vom 4. 3. 2021, KOM(2021) 93 endg.
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EU	Europäische Union
EuR	Europarecht
Europ.	Europäisch/europäische/europäisches
EUV	Vertrag über die Europäische Union
EuZA	Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht
EuZW	Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
e. V.	eingetragener Verein
EWGV	Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft
f./ff.	folgende/die folgenden
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
Fn.	Fußnote
FS	Festschrift
GA	Generalanwalt/Generalanwältin
GbR	Gesellschaft bürgerlichen Rechts
gem.	gemäß
GesellR	Gesellschaftsrecht
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
GmbHG	Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
GRC	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
grdl.	grundlegend
GS	Gedächtnisschrift
Habil.	Habilitation

HGB	Handelsgesetzbuch
HinSchG	Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen
h. M.	herrschende Meinung
Hrsg.	Herausgeber
Hs.	Halbsatz
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
i. E.	im Ergebnis
i. H. v.	in Höhe von
i. S. d.	im Sinne des
i. V. m.	In Verbindung mit
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
JuS	Juristische Schulung
JZ	JuristenZeitung
Kap.	Kapitel
KG	Kommanditgesellschaft
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
lit.	litera
MAVO	Mitarbeitervertretungsordnung
MVG-EKD	Kirchengesetz über Mitarbeitendenvertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitendenvertretungsgesetz)
m. w. N.	mit weiteren Nachweisen
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
Nr.	Nummer
NVwZ	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZA-Beil.	NZA-Beilage
NZA-RR	NZA-Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht
öAT	Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht
OHG	Offene Handelsgesellschaft
RdA	Recht der Arbeit
RefE	Referentenentwurf
RFamU	Recht der Familienunternehmen
RiW	Recht der internationalen Wirtschaft
RL	Richtlinie
Rn.	Randnummer
Rspr.	Rechtsprechung
S.	Satz/Seite/siehe
SAE	Sammlung Arbeitsrechtlicher Entscheidungen
SGB	Sozialgesetzbuch
Sl.	Sammlung
sog.	sogenannte
SPA	Schnellinformation für Personalmanagement und Arbeitsrecht
SR	Soziales Recht
St.	ständige
TVG	Tarifvertragsgesetz
TVöD	Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes
u.	und

u. a.	unter anderem
UAbs.	Unterer Absatz
Urt.	Urteil
v.	von
VdU	Verband der Unternehmerinnen in Deutschland e. V.
vgl.	vergleiche
Vorlagebeschl.	Vorlagebeschluss
VSSAR	Vierteljahresschrift für Sozial- und Arbeitsrecht
WM	Zeitschrift für Wirtschafts- und Bankrecht
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
z. B.	zum Beispiel
ZEuP	Zeitschrift für Europäisches Privatrecht
ZESAR	Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht
ZFA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZfPW	Zeitschrift für die gesamte Privatrechtswissenschaft
Ziff.	Ziffer
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
zit.	zitiert
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht
zugl.	zugelassen
zust.	zustimmend

A. Worum es geht: Eine neue Chance für die Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen

Ein „*Prinzip ohne Praxis*" – so formulierte Frau Dr. Regine Winter, Richterin am Bundesarbeitsgericht[1] a. D., bereits 1998 in ihrer Dissertation den Kern des zentralen Problems des Entgeltgleichheitsgrundsatzes zwischen Männern und Frauen.[2] Ob sie damals erwartet hätte, ihre These 26 Jahre später – im Jahr 2024 – erneut bekräftigen zu müssen,[3] darf bezweifelt werden. Doch nun wird die Formulierung in einem anderen Zusammenhang genannt: Dem Erlass der Richtlinie (EU) 2023/970 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen.[4] Indem die EntgTransp-RL gezielt an das Problem der fehlenden praktischen Anwendung anknüpft und dessen Behebung anstrebt, könnte sich zumindest die Chance eröffnen, dass die Entgeltgleichheit künftig ein *Prinzip mit Praxis* wird.[5]

I. Der Entgeltgleichheitsgrundsatz – ein seit Jahrzehnten geltender Grundsatz

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gehört zu den elementaren Grundlagen des Unionsrechts.[6] Sein europäischer Ursprung reicht bis in das Jahr 1957 – der Zeit der Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft – zurück, in der dieser Grundsatz in den Römischen Verträgen in Art. 119 EWGV[7] verankert wurde.[8] Auf internationaler

[1] Im Folgenden: BAG.

[2] *Winter*, Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, 1998, S. 363, zudem lautet der Untertitel „Prinzip ohne Praxis".

[3] EuArbRK/*Winter*, 5. Aufl. 2024, Art. 10 EntgTransp-RL Rn. 1; *dies.*, NZA 2024, 8; Hervorhebung durch die Verfasserin.

[4] Im Folgenden: EntgTransp-RL.

[5] Hervorhebung durch die Verfasserin.

[6] EuGH, Urt. v. 8. 4. 1976 – 43/75, NJW 1976, 2068 – Defrenne II; EuGH, Urt. v. 3. 6. 2021 – C-624/19, NZA 2021, 855, 856 Rn. 33 m. w. N. – Tesco Stores; EuArbRK/*Franzen*, 5. Aufl. 2024, Art. 157 AEUV Rn. 1; Frankfurter Kommentar/*Kocher*, 2. Aufl. 2023, Art. 157 AEUV Rn. 1; wird im Folgenden vom Entgeltgleichheitsgrundsatz/Entgeltgleichheitsgebot gesprochen, wird damit stets der Entgeltgleichheitsgrundsatz zwischen Männern und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger gemeint.

[7] Vertrag zur Gründung der europäischen Wirtschaftsgemeinschaft v. 25. 3. 1957, S. 60.

Ebene gilt dagegen bereits das Jahr 1919 als Ausgangspunkt des Entgeltgleichheitsgrundsatzes. Denn dieser wurde in Art. 427 Nr. 7 des Versailler Vertrags als einer der allgemeinen Grundsätze der Internationalen Arbeitsorganisation[9] aufgenommen, deren Gründung ebenfalls durch den Versailler Vertrag vorgesehen war.[10] Die Bedeutung des Grundsatzes manifestierte sich jedoch erst im Jahre 1951 infolge der Verabschiedung des Übereinkommens Nr. 100 der IAO über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit.[11] Das Übereinkommen diente sodann als Orientierung für die Ausgestaltung des Art. 119 EWGV.[12] Demnach dankt Seifert primär dem Recht der IAO zur rechtlichen Verankerung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes im später gegründeten europäischen Rechtsraum.[13] Die weitere Rechtsentwicklung des Art. 119 EWGV vollzog sich sodann im Rahmen des Vertrags von Amsterdam, in dem das Entgeltgleichheitsgebot mit einer sachlichen Erweiterung in Art. 141 EGV übernommen[14] und mit dem Vertrag von Lissabon bis heute in Art. 157 AEUV niedergeschrieben wurde.[15]

---

[8] S. etwa: BeckOK ArbR/*Roloff*, 78. Ed. 1.12.2025, § 1 EntgTranspG Rn. 4; EuArbRK/*Franzen*, 5. Aufl. 2024, Art. 157 AEUV Rn. 2; *Heimann/Weinzierl*, BB 2024, 884; *Köllmann*, SPA 2024, 33; *Röhner*, ZRP 2023, 145; *Schuster/Jacobsohn*, RdA 2024, 270, 271; s. zum historischen Hintergrund wie Art. 119 EWGV Eingang in die Verträge gefunden hat und zur doppelten Zweckrichtung: *Feldhoff*, Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, 1998, S. 101 ff.; *Langenfeld*, Die Gleichbehandlung von Mann und Frau im Europäischen Gemeinschaftsrecht, 1990, S. 36 ff.; *Trübenbach*, Neue Wege zur Entgeltgleichheit, 2024, S. 38 ff.; *Sagan*, JbArbR 61, 2025, S. 157, S. 158 ff.

[9] Im Folgenden: IAO.

[10] Friedensvertrag von Versailles v. 28. 6. 1919, Teil XIII Arbeit; s. ausf. zur Entstehung und Bedeutung des IAO-Rechts in Bezug auf die Entgeltgleichheit: *Seifert*, FS Pfarr 2010, S. 459 ff.; *ders.*, ZEuP, 2015, 241, 258.

[11] Gesetz zum Übereinkommen Nr. 100 der IAO v. 29. 6. 1951 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, veröffentlicht im BGBl. II 1956 v. 6. 2. 1956, S. 23 ff.; *Seifert*, FS Pfarr 2010, S. 459, S. 465.

[12] Calliess/Ruffert/*Krebber*, 6. Aufl. 2022, Art. 157 AEUV Rn. 2; Grabitz/Hilf/Nettesheim/*Langenfeld/Lehner*, 85. EL Mai 2025, Art. 157 AEUV Rn. 2; *Trübenbach*, Neue Wege zur Entgeltgleichheit, 2024, S. 39; *Vianden*, Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit, 2020, S. 32; *Seifert*, FS Pfarr 2010, S. 459, S. 469.

[13] *Seifert*, FS Pfarr 2010, S. 459, S. 469.

[14] Vertrag von Amsterdam, ABl. C 340 v. 10. 11. 1997, S. 1, s. Änderung des Art. 119 EWGV auf S. 38; Art. 141 EGV wurde sodann im Vertrag zur Gründung der Europ. Gemeinschaft, ABl. C 340 v. 10. 11. 1997, S. 242.

[15] Vertrag von Lissabon, ABl. C 306 v. 17. 12. 2007, S. 1, s. Änderungen des Art. 141 EGV auf S. 193 u. S. 216; Art. 157 AEUV wurde sodann im Vertrag über die Arbeitsweise der EU verankert, ABl. C 326 v. 26. 10. 2012 S. 117 f.; EuArbRK/*Franzen*, 5. Aufl. 2024, Art. 157 AEUV Rn. 2; Grabitz/Hilf/Nettesheim/*Langenfeld/Lehner*, 85. EL Mai 2025, Art. 157 AEUV Rn. 1; NK-ArbR/*Heck*, 2. Aufl. 2023, Art. 157 AEUV Rn. 1; Schwarze/*Rebhahn*, 4. Aufl. 2019, Art. 157 AEUV Rn. 1; *Oerder*, Zur Entgeltgleichheit von Männern und Frauen, 2015, S. 27; *Trübenbach*, Neue Wege zur Entgeltgleichheit, 2024, S. 45 f.; bei der Wiedergabe früherer Rechtsprechung, die die Vorgängerregelungen des Art. 157 AEUV, nämlich Art. 119 EGVG oder Art. 141 EGV betrafen, wird aus Übersichtlichkeitsgründen nur noch der aktuell geltende Art. 157 AEUV genannt.

Besondere Aufmerksamkeit erhielt das Entgeltgleichheitsgebot erstmals durch die grundlegende Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs[16] in der Rechtssache *Defrenne II*, wonach dessen unmittelbare Wirkung anerkannt wurde.[17] Diese Wirkung hat zur Folge, dass das Gebot nicht nur von den Mitgliedstaaten, sondern ebenfalls von den privaten Arbeitgebern einzuhalten ist, sodass sich betroffene Arbeitnehmer unmittelbar darauf berufen können.[18] Der hohe Stellenwert des Entgeltgleichheitsgrundsatzes wird zudem primärrechtlich dadurch hervorgehoben, dass die Gleichheit von Männern und Frauen ausdrücklich nach Art. 2 S. 2 EUV der gemeinsamen Werteordnung der Mitgliedstaaten und deren Förderung als Ziel der Union nach Art. 3 Abs. 3 UAbs. 2 EUV zugeordnet wird.[19] Zu dieser Förderung sowie der Bekämpfung von u. a. geschlechtsbezogenen Diskriminierungen wird die Union bei ihren Tätigkeiten nach Art. 8 und Art. 10 AEUV verpflichtet. Zudem wurde der Grundrechtscharakter der Entgeltgleichheit mit Aufnahme in die rechtsverbindliche[20] Grundrechtecharta in Art. 21 und Art. 23 GRC betont.[21] Auch auf sekundärrechtlicher Ebene ist die rechtliche Verankerung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes seit Jahrzehnten zu finden. Erstmals wurde Art. 119 EWGV im Jahr 1975 durch die Entgeltgleichheits-RL 75/117/EWG[22] inhaltlich konkretisiert,[23]

---

[16] Im Folgenden: EuGH.

[17] EuGH, Urt. v. 8. 4. 1976 – 43/75, NJW 1976, 2068 – Defrenne II; EuGH, Urt. v. 31. 3. 1981 – 96/80, BeckRS 2004, 73969 Rn. 16 f. – Jenkins; EuGH, Urt. v. 7. 10. 2019 – C-171/18, NZA 2020, 33, 35 Rn. 23 – Safeway; seit EuGH, Urt. v. 3. 6. 2021 – C-624/19, NZA 2021, 855, 856 Rn. 39 – Tesco Stores ist zudem klargestellt, dass die unmittelbare Wirkung nicht nur bei der gleichen, sondern auch bei der gleichwertigen Arbeit gilt.

[18] Calliess/Ruffert/*Krebber*, 6. Aufl. 2022, Art. 157 AEUV Rn. 5; EuArbRK/*Franzen*, 5. Aufl. 2024, Art. 157 AEUV Rn. 2; Grabitz/Hilf/Nettesheim/*Langenfeld/Lehner*, 85. EL Mai 2025, Art. 157 AEUV Rn. 49; NK-ArbR/*Heck*, 2. Aufl. 2023, Art. 157 AEUV Rn. 9; Schwarze/*Rebhahn*, 4. Aufl. 2019, Art. 157 AEUV Rn. 7; Streinz/*Eichenhofer*, 3. Aufl. 2018, Art. 157 AEUV Rn. 7.

[19] EuArbRK/*Franzen*, 5. Aufl. 2024, Art. 157 AEUV Rn. 1; Frankfurter Kommentar/*Kocher*, 2. Aufl. 2023, Art. 157 AEUV Rn. 1; Grabitz/Hilf/Nettesheim/*Langenfeld/Lehner*, 78. EL Januar 2023, Art. 157 AEUV Rn. 5; NK-ArbR/*Heck*, 2. Aufl. 2023, Art. 157 AEUV Rn. 4; Schwarze/*Rebhahn*, 4. Aufl. 2019, Art. 157 AEUV Rn. 1; *Trübenbach*, Neue Wege zur Entgeltgleichheit, 2024, S. 49 f.

[20] Die Grundrechtecharta wurde zwar bereits am 7. 12. 2000 verkündet, erlangte aber ihre Rechtsverbindlichkeit erst mit Inkraftreten des Vertrags von Lissabon, Art. 6 Abs. 1 EUV, s. ausf. zur Historie der GRC: Jarass GRC, 4. Auf. 2021, Einl. Rn. 3 ff.

[21] Frankfurter Kommentar/*Kocher*, 2. Aufl. 2023, Art. 157 AEUV Rn. 2; Geiger/Khan/Kotzur/Kirchmair/*Kotzur/Valentiner*, 7. Aufl. 2023, Art. 157 AEUV Rn. 2; Schwarze/*Rebhahn*, 4. Aufl. 2019, Art. 157 AEUV Rn. 1; *Seifert*, FS Pfarr 2010, S. 459, S. 470; s. *Trübenbach*, Neue Wege zur Entgeltgleichheit, 2024, S. 49 und s. S. 46 f. zur Frage, ob Art. 23 GRC als Grundrecht und nicht lediglich als Grundsatz einzustufen ist.

[22] Richtlinie des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (75/117/EWG), ABl. Nr. L 45 v. 19. 2. 1975, S. 19; s. ausf. zur RL 75/117/EWG: *Feldhoff*, Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, 1998, S. 108; *Winter*, Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, 1998, S. 97 ff.

womit laut ihrer Präambel das Ziel der Erleichterung der konkreten Anwendung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes bezweckt wurde. Gefolgt von weiteren die Entgeltgleichheit betreffenden Richtlinien,[24] wurde letztlich die gegenwärtig geltende Gleichbehandlungs-RL 2006/54/EG erlassen,[25] in der die früheren Richtlinien inhaltlich übernommen und nach Art. 34 Abs. 1 RL 2006/54/EG mit Ablauf einer Frist aufgehoben wurden.[26] Dabei fand der Entgeltgleichheitsgrundsatz in Form eines Diskriminierungsverbotes in Art. 4 Abs. 1 RL 2006/54/EG Eingang, wobei zudem im Absatz 2 die Vorgabe eines geschlechtsneutralen Entgeltsystems festgeschrieben wurde.[27] Auch im deutschen Rechtsystem ist der Grundsatz der Entgeltgleichheit nicht unbekannt.[28] Während verfassungsrechtlich das Entgeltgleichheitsgebot aus dem Gleichberechtigungsgrundsatz gem. Art. 3 Abs. 2 S. 1 GG und dem Benachteiligungsverbot gem. Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG hergeleitet wird,[29] ist auf

[23] EuGH, Urt. v. 8.4.1976 – 43/75, NJW 1976, 2068, 2069 f. – Defrenne II: „Diese Richtlinie präzisiert die materielle Tragweite des Art. 119 EWGV"; EuGH, Urt. v. 31.3.1981 – 96/80, NJW 1981, 2639 – Jenkins: „Art. 1 der Richtlinie 75/117 des Rates, der im wesentlichen die konkrete Anwendung des in Art. 119 des Vertrags genannten Grundsatzes des gleichen Entgelts erleichtern soll, [berührt] in keiner Weise den Inhalt oder die Tragweite dieses Grundsatzes"; Schwarze/*Rebhahn*, 4. Aufl. 2019, Art. 157 AEUV Rn. 2; Streinz/*Eichenhofer*, 3. Aufl. 2018, Art. 157 AEUV Rn. 3; *Feldhoff*, Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, 1998, S. 113 mit ausdücklichem Verweis auf die Formulierungen des EuGH; *Trübenbach*, Neue Wege zur Entgeltgleichheit, 2024, S. 40 f.; *Winter*, Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, 1998, S. 90 u. S. 103; *Schlachter*, NZA 1995, 393, 395.

[24] Richtlinie des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (86/378/EWG), ABl. Nr. L 225 v. 12.8.1986, S. 40; Richtlinie des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (76/207/EWG), ABl. Nr. L 39 v. 14.2.1976, S. 40; Richtlinie 97/80/EG des Rates über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, ABl. L 15, S. 6; s. zu den einzelnen Richtlinien inwieweit diese den Entgeltgleichheitsgrundsatz konkretisieren: *Langenfeld*, Die Gleichbehandlung von Mann und Frau im Europäischen Gemeinschaftsrecht, 1990, S. 59.

[25] Richtlinie 2006/54/EG des Europ. Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl. L 204 v. 26.7.2006, S. 23.

[26] Calliess/Ruffert/*Krebber*, 6. Aufl. 2022, Art. 157 AEUV Rn. 9; EuArbRK/*Franzen*, 5. Aufl. 2024, Art. 157 AEUV Rn. 6; Grabitz/Hilf/Nettesheim/*Langenfeld/Lehner*, 85. EL Mai 2025, Art. 157 AEUV Rn. 13; Streinz/*Eichenhofer*, 3. Aufl. 2018, Art. 157 AEUV Rn. 3.

[27] S. zu Art. 4 RL 2006/54/EG etwa: EuArbRK/*Mohr*, 5. Aufl. 2024, Art. 4 RL 2006/54/EG Rn. 1.

[28] BeckOK ArbR/*Roloff*, 78. Ed. 1.12.2025, § 1 EntgTranspG Rn. 3; s. ausf. zur Historie des Entgeltgleichheitsgrundsatzes im deutschen Rechtssystem: *Trübenbach*, Neue Wege zur Entgeltgleichheit, 2024, S. 50 ff.

[29] Grdl. BAG, Urt. v. 15.1.1955 – 1 AZR 305/54, juris Rn. 20 ff., das auf die eindeutige Entstehungsgeschichte des Grundgesetzes verweist, wobei im Hauptausschuss und im Protokoll die Umfassung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes in Art. 3 Abs. 2, Abs. 3 GG betont wurde; zust. BAG, Urt. v. 9.9.1981 – 5 AZR 1182/79, NJW 1982, 461 [I. 1.]; *Oerder*, Zur Entgeltgleichheit von Männern und Frauen, 2015, S. 27 f.; *Trübenbach*, Neue Wege zur Entgeltgleichheit, 2024, S. 52 f. m. w. N.; s. zudem *Trübenbach*, Neue Wege zur Entgeltgleichheit,

einfachgesetzlicher Ebene mit Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes[30] im Jahr 2017 ein Gesetz geschaffen worden, das sich die praktische Durchsetzung der Entgeltgleichheit durch Schaffung von Maßnahmen, die der Transparenz über Entgeltstrukturen und -praxis dienen, zum Ziel gesetzt hat.[31] Die noch zuvor von der Rechtsprechung vorgenommene Herleitung des Anspruchs auf Entgeltgleichheit aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz[32] über § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG i. V. m. § 8 Abs. 2 AGG,[33] erfolgt folglich nun – neben Art. 157 AEUV – über §§ 3 Abs. 1, 7 EntgTranspG,[34] die zum einen ein Verbot der Entgeltdiskriminierung und zum anderen ein Gebot der Entgeltgleichheit enthalten.[35]

Bis hierhin lässt sich eindeutig festhalten: Der rechtliche Rahmen des Entgeltgleichheitsgebot besteht seit Jahrzehnten – sowohl im Unionsrecht als auch im nationalen Recht.

II. Die ernüchternde Wahrheit

Dass der Umstand der seit Jahrzehnten bestehenden rechtlichen Verankerung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes nicht zugleich zu der Schlussfolgerung führen kann, die Entgeltgleichheit sei ein rechtlich gelöstes und unproblematisches Themengebiet, zeigt sich bereits dadurch, dass die vorliegende Arbeit hier nicht ihr Ende findet, sondern erst am Anfang steht. Denn vielmehr ist die ernüchternde Wahrheit

---

2024, S. 53 ff. zur Wirkung der Grundrechte im Arbeitsrecht und der Bedeutung der Entgeltgleichheit im Grundgesetz.

[30] Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen v. 30. 6. 2017, BGBl. I Nr. 44 v. 5. 7. 2017, S. 2152 ff.; im Folgenden: EntgTranspG.

[31] BT-Drs. 18/11133, S. 47; § 1 EntgTranspG.

[32] Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung v. 14. 8. 2006, BGBl. I Nr. 39 v. 17. 8. 2006, S. 1897; im Folgenden: AGG.

[33] BAG, Urt. v. 11. 12. 2007 – 3 AZR 249/06, NZA 2008, 532, 536 Rn. 45; BAG, Urt. v. 14. 1. 2009 – 3 AZR 20/07, NZA 2009, 489, 494 Rn. 52; s. hierzu und den unterschiedlichen Auffassungen ausf. *Vianden*, Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit, 2020, S. 152 ff.; vor Inkrafttreten des AGG wurde der Entgeltgleichheitsgrundsatz ausdrücklich in § 612 Abs. 3 BGB a. F. geregelt, BGBl. I Nr. 48 v. 20. 8. 1980, S. 1308 f., s. zu § 612 Abs. 3 BGB a. F. ausf.: *Trübenbach*, Neue Wege zur Entgeltgleichheit, 2024, S. 62 f. und *Vianden*, Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit, 2020, S. 147 ff.

[34] BAG, Urt. v. 25. 6. 2020 – 8 AZR 145/19, NZA 2020, 1613, 1621 Rn. 64, 1624 Rn. 98; BAG, Urt. v. 21. 1. 2021 – 8 AZR 488/19, NZA 2021, 1011, 1014 Rn. 17; BAG Urt. v. 16. 2. 2023 – 8 AZR 450/21, NZA 2023, 958, 960 Rn. 22; LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 1. 10. 2024 – 2 Sa 14/24, NZA-RR 2025, 12 Rn. 60.

[35] S. zum bisher umstrittenen Meinungsbild, ob der Entgeltanspruch aus dem EntgTranspG als speziellere Norm Vorrang gegenüber dem hergeleiteten Anspruch aus dem AGG genießt: *Trübenbach*, Neue Wege zur Entgeltgleichheit, 2024, S. 63 f.; *Vianden*, Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit, 2020, S. 248 f.; aufgrund der jüngeren BAG-Rechtsprechung, das den Entgeltanspruch eindeutig aus §§ 3, 7 EntgTranspG herleitet, wird der Meinungsstreit sich wohl erledigt haben.