



1. Einleitung

1.1. Relevanz des Themas: Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern als rechtliches Strukturproblem

Die Problematik der geschlechtsspezifischen Entgeltungleichheit ist nach wie vor omnipräsent. So ließ sich der durchschnittliche Bruttostundenverdienst 2025 von Frauen unbereinigt auf 16 Prozent niedriger als derjenige von Männern beziffern¹, bezeichnet als der sogenannte unbereinigte Gender-Pay-Gap². Eine Legaldefinition des Gender-Pay-Gaps als das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle lässt sich aus Art. 3 lit. c der Entgelttransparenzrichtlinie (RL (EU) 2023/970)³ entnehmen. Dies ist von der Richtlinie als Differenz in den durchschnittlichen Entgelthöhen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei einem Arbeitgeber definiert, ausgedrückt als Prozentsatz der durchschnittlichen Entgelthöhe männlicher Arbeitnehmer. Die Aussagekraft vorbenannten unbereinigten Gender-Pay-Gaps kann jedoch als durchaus begrenzt beschrieben werden, da gewisse Ausstattungsmerkmale, welche insgesamt oder in Teilen als mögliche Auslöser für die Differenz begriffen werden können, wie etwa ein geringerer Ausbildungsstand oder Berufserfahrung weiblicher Arbeitnehmerinnen, die sodann ihrerseits unmittelbar Benachteiligungspotenziale für die Arbeitnehmerinnen mit sich bringen, außer Acht gelassen werden⁴. So betrug im Jahr 2025 der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Männern 27,05€, der von Frauen 22,81€, woraus sich eine Differenz von 4,24 €

1 Statistisches Bundesamt, 2025, Unbereinigter Gender Pay Gap (GPG) nach Gebietsstand ab 1995.

2 MAH ArbR/*Hexel*, § 23 Rn. 50.

3 Im Folgenden nur noch als EntgTransp-RL bezeichnet.

4 EuArbRK/*Franzen*, Art. 157 AEUV Rn. 9.



ergab⁵. Ein betragsmäßig großer Teil dieses Differenzbetrages in Höhe von 2,53€, mithin ca. 60 Prozent davon, ließen sich durch Faktoren wie das häufigere Arbeiten in Teilzeit (0,81€, also 19%), das Arbeiten in allgemein geringen entlohten Branchen (0,75€, also 18%), einem geringeren Anforderungsniveau des Berufes (0,55€, also 13%), das Arbeiten im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung (0,26€, also 6%) sowie ein geringerer Ausbildungsabschluss (0,19€, also 4%) erklären⁶. Die bereinigte Lohnzahlungslücke in Höhe von 1,71 (ca. 40 Prozent)⁷ dagegen, welche vorbenannte Faktoren bei der Berechnung der Differenz herausrechnet⁸, kann als deutlich aussagekräftiger begriffen werden⁹. Lässt man die auf diese Faktoren entfallenden Entgelt Differenzen heraus, so gelangt man zu einem bereinigten Gender-Pay-Gap für das Jahr 2025 von sechs Prozent¹⁰.

Fraglich ist sodann, welche Faktoren wiederum als auslösend für die nunmehr bereinigte Lohnzahlungslücke begriffen werden können. Hierbei lassen sich im Wesentlichen drei Hauptursachenkomplexe ausmachen. Zuvorderst kann sowohl die horizontale als auch die vertikale Segregation des Arbeitsmarktes angeführt werden, mithin die mitunter systembedingte Unterrepräsentation in spezifischen Branchen, Berufen oder auch speziell auf den Führungsebenen der Unternehmen¹¹. Zudem kommt es erwerbsbiografisch bei Frauen häufiger zur Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit auf Basis von familiären Gründen, als dies bei Männern der Fall ist, wodurch es diesen möglicherweise nicht in

5 Statistisches Bundesamt, 2025, Pressemitteilung Nr. 453 vom 16. Dezember 2025.

6 Statistisches Bundesamt, 2025, Pressemitteilung Nr. 453 vom 16. Dezember 2025.

7 Statistisches Bundesamt, 2025, Pressemitteilung Nr. 453 vom 16. Dezember 2025.

8 BT-Drs. 18/11133, S. 1.

9 EuArbRK/*Franzen*, Art. 157 AEUV Rn. 9.

10 Statistisches Bundesamt, 2025, Bereinigter Gender Pay Gap nach Gebietsstand und Jahren.

11 BT-Drs. 17/6240, S.138 ff., Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vom 16.6.2011.



gleicher Hinsicht möglich ist, zu einem beruflichen Aufstieg zu gelangen¹². Ein weiterer wichtiger Ursachenkomplex für diesen bereinigten Gender-Pay-Gap kann im Bereich der Lohnfindung verortet werden, in der Gestalt, dass es zu einer typischerweise schlechteren Bewertung von Frauentätigkeiten kommen kann und das trotz individueller oder möglicherweise auch kollektiv stattfindender Lohnverhandlungen, wie beispielsweise im sozialen Bereich¹³. Gerade die individuellen Lohnverhandlungen können sodann durch ein unterschiedliches Geschlechterverhalten gekennzeichnet sein, was diese Ungleichheiten verstärken kann¹⁴.

Es lässt sich festhalten, dass der Gender-Pay-Gap eine nach wie vor virulente Problematik darstellt, womit die EntgTransp-RL und insbesondere deren Art. 4, das Gebot des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit, national bereits verankert in den §§ 1, 3 und 7 des Entgelttransparenzgesetzes¹⁵, höchste Relevanz zukommt. Mögen zwar die rechtlichen Voraussetzungen im Europäischen Primärrecht in Gestalt von Art. 157 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union¹⁶ und Art. 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union¹⁷ für gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für beide Geschlechter bereits im nationalen Recht verankert sein, so ist Deutschland faktisch noch ein großes Stück davon entfernt. Gerade die vollständige Umsetzung der EntgTransp-RL bezweckt es, diese faktisch in

12 BT-Drs. 17/6240, S.138 ff., Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vom 16.6.2011.

13 BMFSFJ, Dossier, Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen in Deutschland, Juni 2009, 25ff.; BT-Drs. 17/6240, 138 ff., Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vom 16.6.2011.

14 BMFSFJ, Dossier, Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen in Deutschland, 2009, 25ff.; Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vom 16.6.2011 BT-Drs. 17/6240, 138 ff.

15 Nachfolgend nur noch als EntgTranspG bezeichnet.

16 Nachfolgend nur noch als AEUV bezeichnet.

17 Nachfolgend nur noch als EU-GRCharta bezeichnet.



Deutschland noch existierende Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern auszuräumen.

1.2 Die Forschungsfragen und die Ziele der Arbeit

Die Arbeit verfolgt das Ziel der Beantwortung dreier wesentlicher Forschungsfragen. Zunächst macht es sich die Arbeit zur Aufgabe, diejenigen unionsrechtlichen Grundlagen herauszuarbeiten, welche normativ die Rechtsgrundlage für gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit darstellen, unterteilt in das primäre und das sekundäre Unionsrecht. Im Primärrecht umfasst dies den AEUV mit Bezügen zur europäischen Sozialcharta, den EUV und die europäische GRC, im Sekundärrecht sind inhaltlich die EntgTransp-RL und die Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG¹⁸ von Relevanz. Schwerpunktmäßig betrifft dies die Vorschriften des Art. 4 der EntgTransp-RL, den Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit, die Vorschriften zur Entgelttransparenz nach den Art. 5ff., als auch diejenigen Instrumente, zu den Rechtsmitteln und zur Rechtsdurchsetzung, welche die Richtlinie in den Vorschriften der Art. 14ff. bereithält. Die Arbeit soll dabei einen normenhierarchischen Überblick über die europarechtlichen Vorgaben für das nationale EntgTranspG bieten.

Zudem soll die Arbeit im Rahmen der zweiten Forschungsfrage als eine Art Soll-Ist-Analyse systematisch darstellen, inwieweit das EntgTranspG bereits jetzt die Vorgaben seitens der EntgTransp-RL erfüllt. Dies erfolgt nach der Herangehensweise, dass die Hauptregelungsbereiche des EntgTranspG dargestellt werden und mit den nach der Richtlinie umzusetzenden Regelungen verglichen werden. Zu den Hauptthemenbereichen der umzusetzenden Vorschriften nach der Richtlinie zählen die Normen zur Entgelttransparenz vor der

18 Nachfolgend nur noch als Gleichbehandlungs-RL bezeichnet.



Beschäftigung nach Art. 5 der Richtlinie als auch diejenigen zu den Rechtsmitteln und zur Rechtsdurchsetzung der Art. 14ff. der Richtlinie.

Mit der dritten Forschungsfrage soll die Arbeit aufgreifen, welche rechtspolitischen Empfehlungen sich de lege ferenda für die Umsetzung der EntgTransp-RL in das EntgTranspG ergeben. Der Inhalt und die Art dieser Empfehlungen richtet sich maßgeblich nach dem aktuellen Umsetzungsstand der Richtlinie zum Verfassungsschluss der Masterarbeit. In jedem Fall inkludiert dies die Analyse des Berichts der zuständigen Expertenkommission. Da kein veröffentlichter Referentenentwurf vorliegt, ist es Gegenstand der Masterarbeit unter Heranziehung einschlägiger Fachaufsätze und Kommentare, einen solchen zu konzipieren.

Ungeachtet dessen, dass die Arbeit auch rechtspolitische Empfehlungen zur Umsetzung der EntgTransp-RL de lege ferenda herausarbeiten möchte, soll es zu keiner neuen Konzeption des Entgelttransparenzrechts in Gänze kommen. Obgleich Bezüge zu angrenzenden und möglicherweise ebenfalls tangierten Rechtsgebieten unter Darstellung des Verhältnisses zueinander, wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz¹⁹, aus Gründen des Zieles des Verfassers, einer normensystematischen Darstellung des Themas, nicht ausbleiben können, sind diese Rechtsgebiete von möglichen rechtspolitischen Empfehlungen des Verfassers in Gestalt eines Referentenentwurfes ausgenommen.

¹⁹ Nachfolgend nur noch als AGG bezeichnet.