

MÜSSEN ARBEITSGERICHTE FAKTEN SCHAFFEN?

Entgelttransparenz und Arbeitszeiterfassung sind zwar gewünscht, aber bitte nicht konkret. Ein Kommentar.

Von Christiane Siemann

Bis zum 7. Juni 2026 sollte die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL) umgesetzt werden. Sollte, hätte, könnte.

Das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) sagt dazu auf Nachfrage der Redaktion: „Das BMBFSFJ hat das Umsetzungsgesetz in die Frühkoordinierung gegeben, das Gesetzgebungsverfahren wird eingeleitet.“ Gemeint ist wohl: irgendwann in dieser Legislaturperiode. Immerhin: Der deutsche Gesetzgeber ist konsequent; er nimmt es mit Gesetzen anscheinend nicht so genau.

Zur Erinnerung: Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung existiert längst. Seit Mai 2019 ist die Umsetzung im Verzug. Bis heute gibt es kein angepasstes Arbeitszeitgesetz, das die EU-Vorgaben vollständig umsetzt. Im Jahr 2022 entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) jedoch, dass die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung schon gilt. Einfach so. Plötzlich war sie da, die Verpflichtung – nur ohne klare Anleitung, ohne ein ordentlich geschnürtes Gesetzespaket.

Blüht uns bei der ETRL das gleiche? Überlässt der Gesetzgeber wieder den Arbeitsgerichten die „Einführung“ eines Gesetzes und dessen Konkretisierung? Bei Rechtsstreitigkeiten, die Privatunternehmen betreffen, müssen sie nämlich das bisherige

Entgelttransparenzgesetz von Juli 2017 richtlinienkonform auslegen. Die Rechtsprechung muss dem Ziel der EU-Direktive möglichst nahekommen.

Warum dauert es in Deutschland und anderen EU-Ländern so lange, bis verbindliche Vorgaben zur Entgelttransparenz geschaffen werden? Die grundsätzliche Zustimmung zum Ziel – gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit – ist schnell formuliert. Schwieriger wird es bei der konkreten Umsetzung. Denn sobald aus politischen Leitlinien verbindliche Anforderungen werden sollen, entstehen zahlreiche Fragen. Häufig zu hören sind Argumente wie „für kleine und mittlere Unternehmen zu schwierig umzusetzen“ oder „wir wollen keine zusätzlichen Dokumentations- und Nachweispflichten“. Auch Arbeitgeberverbände warnen, wie bei fast jeder arbeitsrechtlichen Neuerung, vor ausufernder Bürokratie und unzumutbarer Belastung. Man möchte die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) fragen, ob der Gender-Pay-Gap als akzeptabler Kollateralschaden gilt, solange nur keine zusätzlichen Formulare entstehen.

Sonderweg: Abwarten

Zwischen europarechtlichen Vorgaben, nationalem Arbeitsrecht, Tarifautonomie und wirtschaftspoliti-

schen Interessen müssen Kompromisse gefunden werden. Um diesem schwierigen Prozess aus dem Weg zu gehen, hat der deutsche Gesetzgeber vor langer Zeit einen Sonderweg entdeckt: Er wartet ab, wie die Arbeitsgerichte oder das BAG bestehende Vorgaben auslegen. Das reduziert politische Risiken, führt aber dazu, dass erst spät gesetzliche Klarheit entsteht. So wird aus einem gesellschaftlich breit unterstützten Anliegen schnell ein komplexes Vorhaben mit Abstimmungsbedarf – und aus einer klaren Frist eine eher grobe Orientierung.

Das Resümee: Entgelttransparenz und Arbeitszeiterfassung sind zwar gewünscht, aber bitte nicht konkret, nachweisbar, schwarz auf weiß. Keine Sorge: Deutschland wird die Vorgaben selbstverständlich umsetzen. Nur eben mit der gewohnten Mischung aus Gründlichkeit, Abwägung und Verzögerung – vorzugsweise erst dann, wenn Gerichte den Weg bereits juristisch freigeräumt haben. Der politische Vorteil liegt auf der Hand: Heureka, nicht der Gesetzgeber zwingt Unternehmen zu diskriminierungsfreien Entgeltsystemen und dokumentierter Gleichbezahlung, sondern „die Rechtsprechung“. Der zusätzliche Verwaltungsaufwand erscheint somit wie ein Naturereignis – und nicht wie eine politisch gewollte Entscheidung. ◀