

SIND TARIFVERTRÄGE AUTOMATISCH DISKRIMINIERUNGSFREI?

Über den Dissens zwischen der Arbeitgeberseite und dem Deutschen Gewerkschaftsbund bei der Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Von Christiane Siemann



Nicht jeder Tarifvertrag ist diskriminierungsfrei. Daher fordert der DGB, dass die Vertragsparteien grundsätzlich ihre Tarifverträge überprüfen.

Zur Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht hat die Bundesministerin für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Karin Prien, eine Kommission eingesetzt. Diese soll Vorschläge für eine praxisgerechte und möglichst bürokratiearme Umsetzung der Richtlinie erarbeiten. Im November 2025 legte die Kommission ihren Abschlussbericht vor.

Bei den Beratungen der elf Mitglieder trat ein Streitpunkt deutlich hervor: Die Mehrheit der Kommission, gelangte zu einem Ergebnis, das, Steffen Kampeter, Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), wie folgt zusammenfasste: „Tarifverträge dürfen weder überprüft noch relativiert werden.“ Sie seien das Ergebnis kollektiver Verhandlungen auf Augenhöhe und gewährleisteten diskriminierungsfreie, sachgerechte und transparente Entgeltsysteme. Daher müsse für sie die Angemessenheitsvermutung „uneingeschränkt, ausdrücklich und unangetastet“ gelten. Diese Position stößt beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) auf Unverständnis. Er vertrat in der Kommission acht Mitgliedsgewerkschaften und brachte ein Sondervotum ein. Die Gründe dafür erläuterte Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des DGB.

COMP & BEN: Die Kommissionsmehrheit will Tarifverträge faktisch von der Pflicht zur Entgeltgleichheit ausnehmen. Gehen Sie davon aus, dass das nach der EU-Entgelttransparenzrichtlinie überhaupt möglich ist?

Elke Hannack: Nein, denn die Entgelttransparenzrichtlinie ist in diesem Fall eindeutig und orientiert sich an der europäischen Rechtsprechung: Die Richtlinie gilt ausdrücklich für alle Entgeltsysteme, unabhängig davon, ob sie individuell oder kollektiv festgelegt wurden. Auch kollektiv ausgehandelte Systeme können mittelbar diskriminieren. Die Entgelttransparenzrichtlinie gibt zwar keine Pflicht zur systematischen Überprüfung aller Tarifverträge vor, die wir als Deutscher Gewerkschaftsbund im Übrigen ebenso ablehnen würden. Aber auch das Gegenteil gibt die Richtlinie nicht her, nämlich dass für tarifgebundene Unternehmen ausnahmslos eine Privilegierung gilt. Würde der deutsche Gesetzgeber Tarifverträge von Berichts-, Prüf- und Anpassungspflichten per se ausnehmen, liefe dies auf eine Privilegierung hinaus, die mit der EU-Entgelttransparenzrichtlinie auch wegen der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes nicht vereinbar wäre. ▶

Was steckt hinter der Forderung der Arbeitgeberseite?

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände BDA verfolgt nach wie vor das Ziel, Änderungen der Entgelttransparenzrichtlinie herbeizuführen, die die Wirkkraft der Richtlinie einschränken. Deshalb wurde in der Kommission ein Gegensatz zwischen Tarifautonomie und Entgeltgleichheit konstruiert, den es aber gar nicht gibt. Dass die „Tarifautonomie durch die Entgelttransparenzrichtlinie gefährdet ist“, wie es die BDA behauptet, ist aus unionsrechtlicher Sicht nicht haltbar. Tarifautonomie und Entgeltgleichheit sind miteinander vereinbar. Vonseiten der Arbeitgeber scheint es sich bei der „Gefährdung“ um ein politisch konstruiertes Argument zu handeln, das sie strategisch nutzen. Sie wollen weniger Kosten und Klagerisiken, weniger Verwaltungsaufwand und externe Kontrolle. Auch die zu erwartende Aufwertung typischer Frauenberufe dürfte nicht jedem Arbeitgeber gefallen.

Viele Tarifverträge entstanden in Branchen mit männlich geprägten Kernberufen: Sie bewerteten körperliche Belastung sowie Technik- und Maschinenverantwortung höher als soziale, kommunikative und pflegerische Arbeit. Will der DGB, dass alle Tarifverträge überprüft werden?

Nein, wir im DGB gehen ebenso von einer Angemessenheitsvermutung aus, die auch gut und richtig ist. Aber nicht jeder Tarifvertrag ist diskriminierungsfrei. Beispielsweise hat die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) im Rahmen ihrer „Initiative Lohngerechtigkeit“ ihre Tarifverträge überprüft. Anhand des „[Entgeltgleichheits-Checks](#)“ haben sie

beispielsweise bei den Bahlsen-Werken in Varel festgestellt, dass Frauen beim Entgelt diskriminiert werden. Zusammen mit dem Tarifpartner wurde das korrigiert, und die Frauen haben mehr Lohn bekommen. Das unterstreicht noch mal: Grundsätzlich müssen die Tarifvertragsparteien ihre Tarifverträge auf Diskriminierungsfreiheit überprüfen und Jobbeschreibungen an veränderte Bedingungen anpassen können. EU-Recht und auch wir als DGB sehen Tarifverträge als gewachsene und komplexe, aber überprüfbare Systeme, die sich selbstverständlich an Grundrechten messen lassen müssen. Wir gehen deshalb davon aus, dass der Gesetzgeber Tarifverträge nicht generell von Prüf-, Analyse- und Korrekturpflichten ausnehmen kann.

Die Arbeitgeberseite macht darauf aufmerksam, dass der Aufwand unverhältnismäßig sei, geltende, möglicherweise nicht mit der Entgelttransparenzrichtlinie konforme Tarifverträge zu prüfen. Dies würde die personellen und finanziellen Ressourcen sowohl der Gewerkschaften als auch der Arbeitgeber und der Arbeitgeberverbände übersteigen.

Das sieht der DGB auch so. Tarifverträge gewährleisten klare Entgeltstrukturen und weniger „Nasenprämien“ als individuelle Arbeitsverträge ohne kollektiv festgelegte Entgeltgruppen. Daher haben wir vorgeschlagen, tarifgebundene Unternehmen bei der Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie gezielt zu entlasten. Dabei bleibt das zentrale Ziel der Richtlinie – die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern – uneingeschränkt bestehen. Es wird durch diese Erleichterungen nicht abgeschwächt.



„Grundsätzlich müssen die Tarifvertragsparteien ihre Tarifverträge auf Diskriminierungsfreiheit überprüfen und Jobbeschreibungen anpassen können.“

Elke Hannack,
stellvertretende
Vorsitzende des DGB

Wie könnte die Entlastung aussehen?

Ein zentraler Ansatzpunkt ist der Begriff der Vergleichsgruppe. Die Richtlinie überlässt dessen Ausgestaltung ausdrücklich den Mitgliedstaaten. Der deutsche Gesetzgeber hat daher den Spielraum, den Gruppenbegriff bei tarifgebundenen Arbeitgebern an die jeweils einschlägigen Tarifgruppen anzulehnen.

Welche Vorteile hätte das?

Das hätte mehrere praktische Entlastungen zur Folge: Zum Beispiel könnten bei den Berichtspflichtigen Informationen gruppenbezogen anhand der Tarifgruppen zusammengestellt werden. Auch die gemeinsame Entgeltbewertung könnte sich an den bestehenden Tarifgruppen orientieren. Gleiches gilt für Auskunftsansprüche einzelner Beschäftigter, die sich auf die jeweilige Tarifgruppe beziehen würden. Diese Erleichterungen sind jedoch ausschließlich für tarifgebundene Arbeitgeber gerechtfertigt. Arbeitgeber, die Tarifverträge lediglich anwenden, ohne ►

Kostenfreie Tools zur Prüfung der Entgeltgleichheit

[COMPASS-W](#) ist ein von der EU gefördertes Tool, das das Bundesgleichstellungsministerium und INES Analytics entwickeln. Es soll insbesondere kleine und mittlere Betriebe unterstützen, Tätigkeiten diskriminierungsfrei zu bewerten. Das Tool setzt auf einfache Bedienung, höchste Datensicherheit, leichte Verständlichkeit und Praktikabilität. Unternehmen benötigen lediglich die vorhandenen Tätigkeitsschlüssel aus dem Meldeverfahren der Sozialversicherung und erhalten auf Knopfdruck Informationen über eine diskriminierungsfreie Bewertung von Anforderungen und Belastungen für jede Tätigkeit. Die Webanwendung wird voraussichtlich erst im Herbst 2026 zur Verfügung stehen.

[ZERT:Equal](#) ist eine Webanwendung mit einer wissenschaftsbasierten KI. Sie erstellt auf Basis der Originalpersonaldata des Unternehmens synthetische Daten, die die Grundlage für die Vergleichsanalyse darstellen. Außerdem hilft das Tool, die Daten innerhalb des Unternehmens zu strukturieren. Die Anwendung soll in Kürze zur Verfügung stehen.

[Der KMU-Gleichstellungsscheck](#) wurde vom Deutschen Juristinnenbund erstellt und vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert. Es ist speziell für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) konzipiert, für deren HR-Verantwortliche und Betriebsräte. Es ermöglicht einen schnellen Selbsttest in vier personalpolitischen Themenbereichen, einschließlich des Arbeitsentgelts.

tarifgebunden zu sein, übernehmen oft nur selektiv einzelne Regelungen, so wie es ihnen gerade passt. Sie bieten selbst keine verlässliche Gewähr für ein

diskriminierungsfreies Entgeltsystem und kennen die Hintergründe oft nicht. Außerdem befürworten wir längere Fristen zur Beantwortung von Fragen zum Entgelttransparenzbericht sowie im Rahmen von Abhilfeverfahren für tarifgebundene Arbeitgeber.

Das Vorgehen klingt trotz allem nicht bürokratiearm. Entgeltgleichheit ist keine Bürokratie, sondern eine Frage der Gerechtigkeit! Aber auch wir befürworten digitale Unterstützungsmöglichkeiten. Flächendeckend praktikabel ist dieser Weg angesichts der Fülle geltender Tarifverträge nur dann, wenn dieses Verfahren auch digital ablaufen kann. Es gibt auf dem Markt bereits Tools, die speziell kleinen und mittelständischen Unternehmen helfen, die Überprüfung zu vereinfachen und bürokratiearm zu machen. Inzwischen stellt der Bund auch kostenfreie Analysetools zur Verfügung.

Die Entgelttransparenzrichtlinie knüpft die Durchführung einer gemeinsamen Entgeltbewertung nicht an das Bestehen eines Betriebsrats. Aber wenn ein geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle von mindestens fünf Prozent vorliegt und nicht innerhalb einer Frist behoben wird, schreibt die Richtlinie zwingend ein Abhilfeverfahren mit einer gemeinsamen Entgeltbewertung vor. Was, wenn im Unternehmen kein Betriebsrat existiert?

Für dieses Verfahren verlangt die Richtlinie, „Arbeitnehmervertretungen“ einzubeziehen. Sie verwendet diesen Begriff jedoch funktional und nicht institutionell. Gemeint ist keine bestimmte betriebs-

verfassungsrechtliche Organisation. Die Mehrheit der Kommission meint, in Betrieben ohne Betriebsrat auf eine „gemeinsame“ Entgeltbewertung verzichten zu können. Der DGB ist dagegen der Überzeugung, dass das Handeln des Arbeitgebers nicht unkontrolliert bleiben darf. Das ergibt sich aus der Richtlinie. Ein Vorschlag wäre, in Betrieben ohne Betriebsrat externe Expertinnen und Experten, etwa durch die zuständige Gewerkschaft, zu benennen, auch wenn keine Tarifbindung besteht. Ansonsten wären weder Berichtspflicht noch Abhilfeverfahren möglich. Die gemeinsame Entgeltbewertung ist dabei nicht als Mitbestimmung im Sinne des deutschen Betriebsverfassungsrechts zu verstehen. Sie stellt ein Prüf-, Offenlegungs- und Dokumentationsverfahren dar, das auf Transparenz, Rechtfertigung und Korrektur diskriminierender Entgeltstrukturen setzt.

Gehen Sie davon aus, dass die Entgelttransparenzrichtlinie bis zum 7. Juni 2026 in Deutschland in ein nationales Gesetz gegossen wird?

Obwohl die Ministerin noch im Januar einen Entwurf vorlegen wollte, gehe ich davon aus, dass die Anhörungen des Gesetzentwurfes und Korrekturen ihre Zeit brauchen werden. Ob die Umsetzung bis zum 7. Juni gelingt, ist fraglich. ◀



Christiane Siemann,
Journalistin,
Redaktion COMP & BEN

csiemann@t-online.de