

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 382

Neue Wege zur Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern

**Ansätze aus dem angelsächsischen Rechtsraum
zur Förderung von Entgeltgleichheit**

Von

Hagen Trübenbach



Duncker & Humblot · Berlin

HAGEN TRÜBENBACH

Neue Wege zur Entgeltgleichheit
zwischen Frauen und Männern

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 382

Neue Wege zur Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern

Ansätze aus dem angelsächsischen Rechtsraum
zur Förderung von Entgeltgleichheit

Von

Hagen Trübenbach



Duncker & Humblot · Berlin

Der Fachbereich Rechtswissenschaften der Justus-Liebig-Universität Gießen
hat diese Arbeit im Jahre 2023 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
© 2024 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Satz: 3w+p GmbH, Rimpar
Druck: CPI books GmbH, Leck
Printed in Germany

ISSN 0582-0227
ISBN 978-3-428-18991-5 (Print)
ISBN 978-3-428-58991-3 (E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☼

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde vom Fachbereich Rechtswissenschaft der Justus-Liebig-Universität Gießen im Sommersemester 2023 als Dissertation angenommen. Die Disputation erfolgte am 3. April 2023. Die Arbeit befindet sich im Wesentlichen auf dem Stand von März 2022. Aus dem nachfolgenden Zeitraum sind ausgewählte Entscheidungen und Veröffentlichungen bis August 2023 berücksichtigt.

Herzlichst bedanken möchte ich mich zunächst bei meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Thorsten Keiser, für seine zahlreichen wertvollen Ratschläge, seine jederzeitige Diskussionsbereitschaft sowie eine insgesamt ausgezeichnete Betreuung. Besonders dankbar bin ich zudem für die idealen Forschungsbedingungen, von denen ich als wissenschaftlicher Mitarbeiter an seinem Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Rechtsgeschichte in Gießen profitierte.

Mein weiterer Dank gilt Herrn Prof. Dr. Wolf-Dietrich Walker für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens, die darin enthaltenen konstruktiven Anmerkungen sowie die anregende Diskussion im Rahmen der Disputation. Danken möchte ich darüber hinaus Frau Asst. Prof. Dr. Gwendolyn Leachman für die Einführung in das US-amerikanische Arbeitsrecht sowie ihre tatkräftige Unterstützung bei meiner Forschungsarbeit an der University of Wisconsin – Madison. In Dank verbunden bin ich auch Frau Prof. Kerry Rittich, deren Ratschläge während meines Forschungsaufenthalts an der University of Toronto wertvolle Aufschlüsse über das kanadische Antidiskriminierungsrecht lieferten. Weiterer Dank gebührt der Heinrich-Böll-Stiftung für die ideelle und finanzielle Förderung, die mir als Promotionsstipendiat zuteilwurde.

Darüber hinaus möchte ich meiner Familie für ihre fortwährende Unterstützung danken. Besonderer Dank gebührt zudem meiner Mutter, Annette Trübenbach, und meinem langjährigen und engen Freund Dr. Alexander Pionteck für ihren stetigen Beistand und die gewissenhafte Durchsicht des Manuskripts. Herauszuheben ist zu guter Letzt meine Verlobte, Aileen Rasche, die durch ihre vorbehaltlose Unterstützung und ihr tiefes Vertrauen in meine Fähigkeiten wesentlich zur Entstehung dieser Arbeit beigetragen hat.

Gießen, im März 2024

Hagen Trübenbach

Inhaltsübersicht

Einleitung	25
§ 1 Ziel und Gegenstand der Untersuchung	27
§ 2 Gang der Untersuchung	35

Erstes Kapitel

Entgeltungleichheit in Deutschland	37
§ 3 Grundsatz der Entgeltgleichheit	37
§ 4 Entgeltdiskriminierung in der Praxis	76

Zweites Kapitel

Akteure im Kampf um Entgeltgleichheit	98
§ 5 Theoretischer Rahmen: Entgeltgleichheit als <i>regulatory space</i>	99
§ 6 Akteure im Entgeltgleichheitsraum	103
§ 7 Potenzial der Akteure bei der Diskriminierungsbekämpfung	159

Drittes Kapitel

Neue Wege zur Entgeltgleichheit	174
§ 8 Ausgangspunkt: das angelsächsische Entgeltgleichheitsrecht	174
§ 9 Einbindung der Arbeitgeberseite	205
§ 10 Ausweitung der behördlichen Diskriminierungsbekämpfung	267
Schlussbetrachtung	385
Literaturverzeichnis	395
Stichwortverzeichnis	427

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	25
§ 1 Ziel und Gegenstand der Untersuchung	27
§ 2 Gang der Untersuchung	35

Erstes Kapitel

Entgeltungleichheit in Deutschland	37
§ 3 Grundsatz der Entgeltgleichheit	37
A. Historie und Bedeutung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes	37
I. Europa	37
1. Römische Verträge – Art. 119 EGV	38
2. Entgeltgleichheitsrichtlinie – 75/117/EWG	40
3. Unmittelbare Anwendbarkeit von Art. 119 EGV – Defrenne II	42
4. Art. 119 EGV und mittelbare Diskriminierungen – Jenkins	43
5. Von Bilka bis Lissabon	44
6. Bedeutung der Entgeltgleichheit im Recht der EU	47
II. Deutschland	50
1. Weimarer Reichsverfassung	50
2. Grundgesetz	52
a) Wirkung der Grundrechte im Arbeitsrecht	53
b) Geschlechtergleichberechtigung als Schutzpflicht des Staates	56
c) Bedeutung der Entgeltgleichheit im Grundgesetz	57
3. Einfaches Recht	62
B. Entgeltbegriff	64
C. Gleiche und gleichwertige Arbeit	66
I. Gleiche Arbeit	66
II. Gleichwertige Arbeit	67
D. Formen der Entgeltdiskriminierung	69
I. Unmittelbare Entgeltdiskriminierung	69
II. Mittelbare Entgeltdiskriminierung	71
E. Einheitliche Quelle der Ungleichbehandlung	73
F. Rechtsfolgen einer Entgeltdiskriminierung	75

§ 4 Entgeltdiskriminierung in der Praxis	76
A. Anknüpfungspunkt: Gender Pay Gap	77
I. Unbereinigter und bereinigter Gender Pay Gap	77
II. Berechnungsgrundlagen	79
B. Statistiken zum Gender Pay Gap	82
I. Deutschland	82
II. Europa und Nordamerika	84
C. Gender Pay Gap und Entgeltdiskriminierung	87
I. Aussagekraft des unbereinigten Gender Pay Gap	87
II. Vom unbereinigten zum bereinigten Gender Pay Gap	88
III. Aussagekraft des bereinigten Gender Pay Gap	90
1. Unberücksichtigte Erklärungsfaktoren	90
2. Diskriminierungen innerhalb der Erklärungsfaktoren	92
3. Rückschlüsse auf das Diskriminierungsausmaß	95

Zweites Kapitel

Akteure im Kampf um Entgeltgleichheit 98

§ 5 Theoretischer Rahmen: Entgeltgleichheit als <i>regulatory space</i>	99
A. Konzeptionelle Grundlagen	99
B. Analyse des Entgeltgleichheitsraums: Vorgehen und Ziel	102
§ 6 Akteure im Entgeltgleichheitsraum	103
A. Staatliche Akteure	103
I. Gesetzgeber	104
II. Vollziehende Gewalt	106
1. Bundesregierung	107
2. Antidiskriminierungsstelle des Bundes	109
III. Gerichte	110
B. Tarifvertragsparteien	112
I. Einwirkung auf die staatlichen Akteure	112
II. Festlegung der Arbeitsbedingungen	113
III. Gerichtliche Verfahren zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit	115
IV. Grenzen des Wirkbereichs	118
1. (Wachsender) Tariffreier Bereich	118
2. Schrumpfende Bedeutung der Tarifpartner	119
V. Entgeltdiskriminierung im Wirkbereich der Tarifvertragsparteien	122
C. Betriebsräte	123
I. Festsetzung der Entgelthöhe	124
II. Einsicht in aufgeschlüsselte Bruttoentgeltlisten	124
III. Beteiligung an betrieblichen Entgeltprüfverfahren	127
IV. Mitbestimmung bei der betrieblichen Entgeltgestaltung	128

V. Beteiligung in personellen Angelegenheiten	130
VI. Gerichtliche Verfahren zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit	131
VII. Grenzen des Wirkbereichs	131
1. Betriebsratsfreier Bereich	131
2. Vorrang und Vorbehalt der Tarifaautonomie	133
VIII. Entgeltdiskriminierung im Wirkbereich der Betriebsräte	134
D. Arbeitsvertragsparteien	135
I. Arbeitgeber: Entgeltprüfverfahren	136
II. Arbeitnehmer: Entgeltgleichheitsklage	139
1. Erste Hürde: Informationsdefizit	140
a) Individueller Auskunftsanspruch aus dem EntgTranspG	142
b) Weitere Erkenntniswege	148
2. Zweite Hürde: Klagehemmschwelle während des laufenden Arbeitsverhältnisses	149
a) Machtungleichheit und Dauerschuldverhältnis	150
b) Komplexe und unsichere Rechtslage	151
c) Interessenungleichgewicht bei niedrigem Streitwert	152
E. Private Antidiskriminierungsverbände	152
F. Gesamtschau: Kartierung des Entgeltgleichheitsraums	154
§ 7 Potenzial der Akteure bei der Diskriminierungsbekämpfung	159
A. Staatliche Akteure	159
B. Tarifvertragsparteien	162
C. Betriebsräte	164
D. Arbeitsvertragsparteien	166
E. Private Antidiskriminierungsverbände	171

Drittes Kapitel

Neue Wege zur Entgeltgleichheit	174
§ 8 Ausgangspunkt: das angelsächsische Entgeltgleichheitsrecht	174
A. Grundlagen des britischen Entgeltgleichheitsrechts	174
B. Grundlagen des US-amerikanischen Entgeltgleichheitsrechts	182
I. Equal Pay Act	184
II. Title VII des Civil Rights Act	188
III. Massachusetts Equal Pay Act	192
C. Grundlagen des Entgeltgleichheitsrechts Ontarios	195
I. Employment Standards Act	196
II. Pay Equity Act	198
§ 9 Einbindung der Arbeitgeberseite	205
A. Einbindung bei Verstoß: Gerichtlich angeordnete Prüfverfahren in Großbritannien	205
I. Equality Act 2010 (Equal Pay Audits) Regulations 2014 (SI 2014/2559)	205

II. Allgemeine Evaluation	208
III. Implementierung in Deutschland	211
1. Ausnahmen	211
2. Ausgestaltung der Prüfungspflicht	214
a) Prüfverfahren	214
b) Prüfungsumfang	215
c) Abschlusskontrolle	216
d) Beseitigung aufgedeckter Diskriminierungen	216
3. Veröffentlichung des Prüfungsergebnisses	218
4. Verstöße gegen eine Prüfungsanordnung	219
5. Schutz vor existenzbedrohenden Prüfungsfolgen	220
IV. Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht	221
B. Einbindung per Anreiz: Prüfverfahren als Einrede in Massachusetts	224
I. Mass. Gen. Laws ch. 149, § 105 A(d)	224
II. Evaluation der Prüfungseinrede	226
III. Mögliche Ausgestaltung in Deutschland	228
1. Voraussetzungen für eine Anspruchssperre	228
a) Prüfverfahren	228
b) Prüfungsumfang	229
c) Veröffentlichung des Prüfungsergebnisses	230
d) Beseitigung aufgedeckter Diskriminierungen	231
e) Prüfungszeitpunkt	233
f) Beweislast	235
2. Rechtsfolge	235
IV. Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht	238
1. Vereinbarkeit mit dem Grundgesetz	238
2. Vereinbarkeit mit dem Unionsrecht	239
a) Äquivalenzgrundsatz	240
b) Effektivitätsgrundsatz	242
C. Einbindung per Pflicht: Obligatorische Prüfverfahren in Ontario	244
I. Ss 5–21 Pay Equity Act	244
1. Obligatorische Prüfverfahren	245
2. Pay equity plans	248
II. Evaluation einer allgemeinen Prüfungspflicht	252
III. Implementierung in Deutschland	253
1. Ausgestaltung der Prüfungspflicht	253
a) Prüfverfahren und Prüfungsumfang	253
b) Anwendungsbereich	254
c) Prüfungsintervalle	255
d) Beseitigung aufgedeckter Diskriminierungen	256
e) Zulässigkeit von Stufenanpassungen	257
2. Veröffentlichung des Prüfungsergebnisses	260

3. Durchsetzung der Prüfungspflicht	262
IV. Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht	265
§ 10 Ausweitung der behördlichen Diskriminierungsbekämpfung	267
A. Großbritannien: Equality and Human Rights Commission	268
I. Aufbau und Ausstattung	269
II. Aufgaben und Befugnisse	271
1. Allgemeine Befugnisse (<i>general powers</i>)	272
2. Durchsetzungsbefugnisse (<i>enforcement powers</i>)	276
a) Allgemeine Durchsetzungsbefugnisse	277
b) Prozessbezogene Durchsetzungsbefugnisse	280
III. Schwerpunktsetzung und Stellenwert der Entgeltgleichheit	281
IV. Bewertung der EHRC: eine unterfinanzierte Mehrzweckbehörde	285
B. USA: Equal Employment Opportunity Commission	289
I. Aufbau und Ausstattung	289
II. Aufgaben und Befugnisse	291
1. Erlass von <i>rules</i>	291
a) Konkretisierung der Antidiskriminierungsgesetze	292
b) Employer Information Report (EEO-1)	294
2. Beseitigung bestehender Diskriminierungen	296
a) Verwaltungsverfahren (<i>administrative process</i>)	296
b) Klageverfahren (<i>litigation process</i>)	301
c) Mediation	304
3. Bildungs-, Öffentlichkeits- und Forschungsarbeit	305
III. Schwerpunktsetzung und Stellenwert der Entgeltgleichheit	307
IV. Bewertung der EEOC: eine überlastete, aber einflussreiche Behörde	310
1. Überschwemmung mit Beschwerdeverfahren	311
2. Bedeutung bei der Diskriminierungsbekämpfung	314
C. Ontario: Pay Equity Office	317
I. Aufbau und Ausstattung	317
II. Aufgaben und Befugnisse	318
III. Bewertung des PEO: eine starke, spezialisierte Behörde	323
D. Aufwertung der behördlichen Diskriminierungsbekämpfung in Deutschland	325
I. Vertikaler Anknüpfungspunkt: Bundes- oder Landesebene?	326
1. Notwendigkeit einer Bundesbehörde	326
2. Gestaltungsmöglichkeiten	327
a) Selbstständige Bundesoberbehörde	328
b) Oberste Bundesbehörde	332
II. Sachlicher Zuständigkeitsbereich	332
1. Grundansatz: allgemeine oder spezialisierte Antidiskriminierungsbe- hörde?	332
2. Spezialisierungsgrad: Arbeitswelt oder Entgeltsektor?	335

III. Eingliederung in den Staatsaufbau	337
1. Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle	337
2. Organisationsform	340
3. Hinreichende demokratische Legitimation	341
a) Legitimationsanforderungen	341
b) Herstellung einer hinreichenden sachlich-inhaltlichen Legitimation	342
IV. Behördenleitung	345
V. Rolle bei der Diskriminierungsbekämpfung	347
1. Allgemeine Aufgaben und Befugnisse	348
2. Rechtssetzung	348
3. Rechtsdurchsetzung	350
a) Beschwerdemodell	351
b) Anfragemodell	354
c) Unterstützungsbefugnisse	356
VI. Ausgestaltung des Durchsetzungsverfahrens	357
1. Verfahrenseinleitung	357
a) Eigeninitiative	358
b) Ermittlungsanfragen	358
2. Ermittlungsverfahren	359
a) Verhältnis zwischen <i>public</i> und <i>private enforcement</i>	360
b) Ermittlungsbefugnisse	361
c) Stadien des Ermittlungsverfahrens	362
3. Durchsetzungsinstrument	364
4. Verfahrensregeln	368
5. Rechtsschutz	369
6. Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht	371
a) Angestrebter Zweck	372
b) Diskriminierungskontrolle und Autonomie im Arbeitssektor	376
c) Ermittlungsbefugnisse	379
d) Rechtsdurchsetzung	384
Schlussbetrachtung	385
Literaturverzeichnis	395
Stichwortverzeichnis	427

Abkürzungsverzeichnis

a. A.	anderer Ansicht
A.B.A. J. Lab. & Emp. L.	American Bar Association Journal of Labor & Employment Law
Abakaba	Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch
ABl.	Amtsblatt
Abs.	Absatz
Acas	Advisory, Conciliation, and Arbitration Service
AcP	Archiv für die civilistische Praxis
ADA	Americans with Disabilities Act
ADEA	Age Discrimination in Employment Act
Admin. L. Rev.	Administrative Law Review
A-Drs.	Ausschussdrucksache
ADS	Antidiskriminierungsstelle des Bundes
advd	Antidiskriminierungsverband Deutschland
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
a. F.	alte Fassung
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb (Zeitschrift)
AktG	Aktiengesetz
Ala. C.R. & C.L. L. Rev.	Alabama Civil Rights & Civil Liberties Law Review
Am. U. L. Rev.	American University Law Review
Anal. Soc. Issues & Pub. Pol'y	Analyses of Social Issues and Public Policy (Zeitschrift)
AnwBl	Anwaltsblatt
AöR	Archiv des öffentlichen Rechts
APuZ	Aus Politik und Zeitgeschichte
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbR	Arbeitsrecht
ArbRAktuell	Arbeitsrecht Aktuell
ArbRB	Arbeits-Rechtsberater
ArbR-Hb	Arbeitsrechts-Handbuch
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
ARCS	American Review of Canadian Studies
Art.	Artikel
art.	article
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts

BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BB	Betriebs-Berater
BBC	British Broadcasting Corporation
Bd.	Band
BDA	Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BeckOGK	Beck-Online Grosskommentar
BeckOK	Beck'scher Online-Kommentar
BeckRS	Beck-Rechtsprechung
Begr.	Begründer
Ber.	Berichtigung
Berkeley J. Emp. & Lab. L.	Berkeley Journal of Employment and Labor Law
Beschl.	Beschluss
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BfDI	Bundesbeauftragter für den Datenschutz und die Informationsfreiheit
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGG	Behindertengleichstellungsgesetz
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMJV	Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
Boston B. J.	Boston Bar Journal
bspw.	beispielsweise
BStatG	Bundesstatistikgesetz
BT-Drs.	Drucksache des Deutschen Bundestages
B.U. L. Rev.	Boston University Law Review
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
bzw.	beziehungsweise
c	chapter (UK)
CA	Court of Appeals
CA 1867	Constitutional Act, 1867
C.D. III.	U.S. District Court for the Central District of Illinois
CDU	Christlich Demokratische Union
C.F.R.	Code of Federal Regulations
ch.	chapter (US)
Chi.-Kent L. Rev.	Chicago-Kent Law Review
Cir.	Circuit
CJE	Canadian Journal of Economics
cl.	clause
Colo.	Colorado
Const.	constitution
Contemp. Econ. Policy	Contemporary Economic Policy (Zeitschrift)
CPP	Canadian Public Policy (Zeitschrift)
CR	Computer und Recht (Zeitschrift)

CRA	Civil Rights Act
Creighton L. Rev.	Creighton Law Review
CS	Court of Sessions
CSU	Christlich-Soziale Union
Ct. App.	Court of Appeals
DB	Der Betrieb
D.C.	District of Columbia
DCMS	Department for Culture, Media & Sport
D.D.C.	U.S. District Court for the District of Columbia
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DDRV	Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik
Denv. U. L. Rev.	Denver University Law Review
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
d. h.	das heißt
DIMR	Deutsches Institut für Menschenrechte
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
djb	Deutscher Juristinnenbund e.V.
djbZ	Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes
DÖV	Die öffentliche Verwaltung (Zeitschrift)
DRiG	Deutsches Richtergesetz
DS-GVO	Datenschutz-Grundverordnung
DStR	Deutsches Steuerrecht (Zeitschrift)
DVB1	Deutsches Verwaltungsblatt (Zeitschrift)
EAR 2014	Equality Act 2010 (Equal Pay Audits) Regulations 2014 (SI 2014/2559)
EAR 2017	Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017 (SI 2017/172)
EASS	Equality Advisory Support Service
EAT	Employment Appeal Tribunal
ECNI	Equality Commission for Northern Ireland
ECRI	European Commission against Racism and Intolerance
EGV	Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft
EHRC	Equality and Human Rights Commission
Emory L.J.	Emory Law Journal
Emp. L.J.	Employment Law Journal
Empl. Relat.	Employee Relations (Zeitschrift)
EMRK	Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten
EntgTranspG	Entgelttransparenzgesetz
EnWG	Energiewirtschaftsgesetz
EPA	Equal Pay Act
EqA 2006	Equality Act 2006
EqA 2010	Equality Act 2010
ERA	Entgeltrahmenabkommen
ErfurterK	Erfurter Kommentar
Erwgr.	Erwägungsgrund
ESA 2000	Employment Standards Act, 2000
ET	Employment Tribunal
et al.	et alii (und andere)

etc.	et cetera
ETR 2013	Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2013 (SI 2013/1237)
EU	Europäische Union
EUArbR	Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EuGRZ	Europäische Grundrechte-Zeitschrift
EuR	Europa und Recht (Zeitschrift)
Eurostat	Statistisches Amt der Europäischen Union
EUV	Vertrag über die Europäische Union
EuZW	Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
EWCA Civ	England and Wales Court of Appeal (Civil Division)
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
EWS	Europäisches Wirtschafts- und Steuerrecht (Zeitschrift)
f.	folgende
FDP	Freie Demokratische Partei
Fed. Law.	Federal Lawyer (Zeitschrift)
Fed. R. Civ. P.	Federal Rules of Civil Procedure
Fed. Reg.	Federal Register
ff.	fortfolgende
FLSA	Fair Labor Standards Act
Fn.	Fußnote
Fordham Int'l L.J.	Fordham International Law Journal
Fr Polit	French Politics (Zeitschrift)
FrankfurterK EUV/GRC/ AEUV	Frankfurter Kommentar zu EUV, GRC und AEUV
FrankfurterK KartellR	Frankfurter Kommentar zum Kartellrecht
FS	Festschrift
Gen.	General
Gend. Manag.	Gender Management (Zeitschrift)
Geo. L.J.	Georgetown Law Journal
Gesamthrsg.	Gesamtherausgeber
GewArch	Gewerbearchiv (Zeitschrift)
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
GHN	Grabitz/Hilf/Nettesheim (Kommentar)
GINA	Genetic Information Nondiscrimination Act
GPG	Gender Pay Gap
GRCh	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
GRUR	Gewerblicher Rechtsschutz und Urheberrecht
GS	Großer Senat
GVBl.	Gesetz- und Verordnungsblatt
GWB	Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen
HAG	Heimarbeitsgesetz
HC	House of Commons
HdbStR	Handbuch des Staatsrechts
HessLStatG	Hessisches Landesstatistikgesetz
HK	Handkommentar

HL	House of Lords
HM	Her Majesty
h.M.	herrschende Meinung
Hofstra Lab. & Emp. L.J.	Hofstra Labor & Employment Law Journal
Hrsg.	Herausgeber
Hs.	Halbsatz
HWK	Henssler/Willemsen/Kalb (Kommentar)
HWWI	Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
i. a. R.	in aller Regel
i. d. R.	in der Regel
IDS	Incomes Data Services
i. e. S.	im engeren Sinne
IHRC	Irish Human Rights and Equality Commission
i. H. v.	in Höhe von
Ind. Beziehungen	Industrielle Beziehungen (Zeitschrift)
Indus. & Lab. Rel. Rev.	Industrial and Labor Relations Review
Int. Econ. Rev.	International Economic Review
Int J Hum Resour Man	The International Journal of Human Resource Management
Iowa L. Rev.	Iowa Law Review
ISCO	International Standard Classification of Occupations
i. S. d.	im Sinne des (der)
i. S. v.	im Sinne von
i. V. m.	in Verbindung mit
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
J. C.R. & Econ. Dev.	Journal of Civil Rights and Economic Development
J. Hum. Resour.	Journal of Human Resources
J. Popul. Econ.	Journal of Population Economics
J. Poverty & Soc. Justice	Journal of Poverty and Social Justice
JA	Juristische Arbeitsblätter
JL & Equality	Journal of Law & Equality
JR	Juristische Rundschau (Zeitschrift)
jurisPR-ArbR	juris PraxisReport Arbeitsrecht
JZ	Juristenzeitung
Kap.	Kapitel
KartellIR-HdB	Handbuch des Kartellrechts
kfd	Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands
LAG	Landesarbeitsgericht
Leg. Stud.	Legal Studies (Zeitschrift)
LLFPA	Lilly Ledbetter Fair Pay Act
LMRKM	Loewenheim/Meessen/Riesenkampff/Kersting/Meyer-Lindemann (Kommentar)
Losebl.	Loseblatt
Ltd.	Limited
Mass.	Massachusetts
MCAD	Massachusetts Commission Against Discrimination
Md. L. Rev.	Maryland Law Review

Med. Law Int.	Medical Law International (Zeitschrift)
MEPA	Massachusetts Equal Pay Act
MHdB ArbR	Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht
MiLoG	Mindestlohngesetz
MitbestG	Mitbestimmungsgesetz
MittAB	Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
MKS	v. Mangoldt/Klein/Starck (Kommentar)
MüKo	Münchener Kommentar
m. w. N.	mit weiteren Nachweisen
n.	note
Neb. L. Rev.	Nebraska Law Review
NGO	Non-governmental organization
NIHRC	Northern Ireland Human Rights Commission
NJOZ	Neue Juristische Online-Zeitschrift
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NK	Nomos Kommentar
NLRA	National Labor Relations Act
NLRB	National Labor Relations Board
No.	Number
NordÖR	Zeitschrift für Öffentliches Recht in Norddeutschland
Nr.	Nummer
Nrn.	Nummern
NVwZ	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht
NWB	Neue Wirtschafts-Briefe (Zeitschrift)
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZFam	Neue Zeitschrift für Familienrecht
Ohio St. L.J.	Ohio State Law Journal
OLRB	Ontario Labour Relations Board
OMB	Office of Management and Budget
ON Div Ct	Ontario Divisional Court
ON PEHT	Ontario Pay Equity Hearings Tribunal
para.	paragraph
paras.	paragraphs
PEA	Pay Equity Act
PEC	Pay Equity Commission of Ontario
PEHT	Pay Equity Hearings Tribunal
Penn St. L. Rev.	Penn State Law Review
PEO	Pay Equity Office
Pepp. Disp. Resol. L.J.	Pepperdine Dispute Resolution Law Journal
PFA	Paycheck Fairness Act
PLC Mag.	PLC (Practical Law for Companies Active in the UK) Magazine
PostG	Postgesetz
Pt	part
QB	Queen's Bench
R	Regina
RdA	Recht der Arbeit
RDG	Rechtsdienstleistungsgesetz
reg.	regulation

regs.	regulations
resp.	respektive
Rev.	Revised
RG	Reichsgericht
RGZ	Sammlung der Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen
RL	Richtlinie
RMC	Revue du Marché commun
Rn.	Randnummer
Rs.	Rechtssache
s	section
S.	Seite
SCC	Supreme Court of Canada
Sch	Schedule
Seton Hall L. Rev.	Seton Hall Law Review
SGB	Sozialgesetzbuch
SHRC	Scottish Human Rights Commission
SI	Statutory Instruments
Slg.	Sammlung der Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes
S.M.U. L. Rev.	Southern Methodist University Law Review
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
sog.	sogenannte(r/n)
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
ss	sections
Stat.	Statutes
Supp.	Supplement
Tab.	Tabelle, table
Tex. Tech. Admin. L.J.	Texas Tech Administrative Law Journal
TKG	Telekommunikationsgesetz
TVG	Tarifvertragsgesetz
u.	und
u. a.	und andere
UAbs.	Unterabsatz
U. Chi. L. Rev.	University of Chicago Law Review
U. Cin. L. Rev.	University of Cincinnati Law Review
UK	United Kingdom
UKlaG	Unterlassungsklagengesetz
UN	United Nations
U. Pa. J. Bus. L.	University of Pennsylvania Journal of Business Law
Urt.	Urteil
U.S.	United States
USA	United States of America
U.S.C.	United States Code
U. Tol. L. Rev.	University of Toledo Law Review
u. U.	unter Umständen
v.	vom, von
Vand. L. Rev.	Vanderbilt Law Review
VerdStatG	Verdienststatistikgesetz
VerwR	Verwaltungsrecht

VG	Verwaltungsgericht
vgl.	vergleiche
VIWIV	Verdiene ich, was ich verdiene?
VjhW	Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung
Vol.	Volume
VR	Verwaltungsrundschau (Zeitschrift)
VuR	Verbraucher und Recht (Zeitschrift)
VVDStRL	Veröffentlichungen der Vereinigung der Deutschen Staatsrechts- lehrer
VwGO	Verwaltungsgerichtsordnung
VwVfG	Verwaltungsverfahrensgesetz
Wahlp.	Wahlperiode
Wayne L. Rev.	Wayne Law Review
WHSS	Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt (Kommentar)
WiSta	Wirtschaft und Statistik (Zeitschrift)
WpÜG	Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz
WRP	Wettbewerb und Recht in der Praxis (Zeitschrift)
WRV	Weimarer Reichsverfassung
WSI	Wirtschaft- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böck- ler-Stiftung
Yale L. J.	Yale Law Journal
Yale L. & Pol'y Rev.	Yale Law & Policy Review
ZAF	Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung
ZaöRV	Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht
z. B.	zum Beispiel
ZESAR	Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht
ZfSH/SGB	Zeitschrift für die sozialrechtliche Praxis
ZPO	Zivilprozessordnung
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik
z. T.	zum Teil
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht

Zitierweise ausländischer Rechtsquellen und Literatur

Die Zitierweise ausländischer Rechtsquellen und Literatur in dieser Arbeit richtet sich grundsätzlich nach den jeweiligen nationalen Regeln. Dabei werden folgende Standardwerke zur juristischen Zitierweise zugrunde gelegt:

- Großbritannien: OSCOLA, Oxford University Standard for Citation of Legal Authorities, 4th Edition, Oxford 2012, abrufbar unter: https://www.law.ox.ac.uk/sites/files/oxlaw/oscola_4th_edn_hart_2012.pdf, zuletzt abgerufen am 04.03.2022.
- Vereinigte Staaten: The Bluebook, A Uniform System of Citation, 20th Edition, Cambridge (USA) 2015.
- Kanada: Canadian Guide to Uniform Legal Citation (McGill Guide), Manuel canadien de la référence juridique, 9th Edition, Toronto 2018.

Um den Fußnotenapparat übersichtlicher und einheitlicher zu gestalten, werden allerdings folgende Vereinheitlichungen vorgenommen: Monografien, Hand- und Lehrbücher sowie Sammelwerke werden nach den in Deutschland geltenden Regeln zitiert. Ausländische Zeitschriftenartikel werden – genauso wie deutsche – ohne den vollständigen Titel und ohne die Vornamen der Autoren aufgeführt. Diese Angaben sind ausschließlich im Literaturverzeichnis ausgewiesen. Zudem wird der Nachname der Autoren stets kursiv geschrieben. Ausländische Artikel werden in den Fußnoten also bspw. wie folgt dargestellt:

- Großbritannien: *Barrett*, (2019) 39 Leg. Stud. 247.
- USA: *Engstrom*, 123 Yale L. J. 616 (2013).
- Kanada: *McDonald/Thornton*, (2016) 46:4 ARCS 452.

Einleitung*

Die Forderung nach Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern ist in Deutschland mittlerweile über 150 Jahre alt. Der Allgemeine Deutsche Frauenverein (ADF) verlangte bereits zum Ende der 1860er-Jahre neben einem freien Zugang zum Arbeitsmarkt für Frauen auch eine gleiche Vergütung von Frauen und Männern bei gleicher Arbeit.¹ Zwar hat sich seit dieser Zeit viel getan. Heutzutage haben Frauen die gleichen (formalen) Zugangsmöglichkeiten auf den Arbeitsmarkt wie Männer. Zudem wurden zahlreiche legislative Schritte zur Förderung einer geschlechtergerechteren Arbeitswelt unternommen, die in der Mitte des 19. Jahrhunderts kaum vorstellbar waren – man denke etwa an den modernen Mutterschutz². Und auch im Hinblick auf die Entgeltgleichheit haben sich die rechtlichen Rahmenbedingungen grundlegend geändert. Während im rechtswissenschaftlichen Diskurs zur Kaiserzeit von der Entgeltgleichheit „noch überhaupt keine Rede [war]“,³ handelt es sich heute um ein elementares Prinzip unserer Rechtsordnung. Das Unionsrecht schreibt in Art. 157 Abs. 1 AEUV die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern mit unmittelbarer Drittwirkung vor.⁴ Das Grundgesetz (GG) verbürgt die Geschlechtergleichberechtigung in Art. 3 Abs. 2, Abs. 3 Satz 1 und damit die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern.⁵ Auf der Ebene des einfachen Rechts verbietet zum einen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in § 7 Abs. 1, § 1 (Entgelt-) Diskriminierungen wegen des Geschlechts. Zum anderen trat im Jahr 2017 mit dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) ein spezielles Gesetz in Kraft, das Entgeltdiskriminierungen verbietet (§ 3), Entgeltgleichheit gebietet (§ 7) und besondere Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit (§§ 10 ff.) enthält.

Doch trotz all dieser Veränderungen ist die Forderung nach Entgeltgleichheit bis heute nicht verstummt. Sie wird vielmehr noch vehementer und von noch mehr Stimmen als vor 150 Jahren artikuliert. Bspw. macht das Aktionsbündnis Equal Pay Day seit 2008 jährlich mit mittlerweile über 1.000 Aktionen deutschlandweit auf die

* In dieser Arbeit wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Die Ausführungen erfassen weibliche, männliche und diverse Personen gleichermaßen.

¹ *Büchner*, Neue Bahnen 1869, 161, 162 f.; *Craig*, Deutsche Geschichte 1866–1945, S. 195.

² Siehe *Hausen*, in: Gerhard (Hrsg.), Frauen in der Geschichte des Rechts, S. 713 (726 f.).

³ *Seifert*, in: FS für Pfaff, S. 459 (460).

⁴ EuGH, Urt. v. 08.04.1996 (Rs. 43/75), Slg. 1976, 455 (Rn. 40) = NJW 1976, 2068 (2069) – Defrenne II. Siehe auch Kap. 1 § 1 A. I.

⁵ BAG, Urt. v. 15.01.1955 (1 AZR 305/54), BAGE 1, 258 (260 f.) – Erstes Frauenlohnurteil. Siehe auch Kap. 1 § 3 A. II.

Entgeltlücke aufmerksam. Der Aktionstag symbolisiert den Tag eines Jahres, bis zu dem Männer aufgrund der gegenwärtigen Entgeltlücke überhaupt nicht arbeiten müssten, um das gleiche durchschnittliche Jahreseinkommen von Frauen zu erzielen.⁶ Zu den zahlreichen weiteren Organisationen, die sich aktiv für die Förderung von Entgeltgleichheit einsetzen, zählen etwa der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB)⁷, die Internationale Arbeitsorganisation (IAO)⁸, die katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd)⁹ und der Deutsche Juristinnenbund (djb)¹⁰. Außerdem wird die anhaltende Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern von der Bevölkerung als eine der großen ungelösten sozialen Ungerechtigkeiten der Gegenwart empfunden.¹¹ Auch auf politischer Ebene besteht im Grunde Einigkeit darüber, dass gegen die anhaltende Entgeltungleichheit vorgegangen werden muss. So wurde die Herstellung von Entgeltgleichheit in den vergangenen sechs Koalitionsverträgen als Ziel genannt.¹² Und auch im gegenwärtigen Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP hat man sich vorgenommen, die Entgeltlücke zu schließen.¹³ Besonders intensiv für die Förderung der Entgeltgleichheit eingesetzt haben sich in der Vergangenheit vor allem Bündnis 90/Die Grünen und die Linke.¹⁴ Weshalb die Forderung nach Entgeltgleichheit bis heute fortbesteht, verrät letztlich ein Blick auf die Einkommensverhältnisse in Deutschland. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts beträgt die unbereinigte Ent-

⁶ Siehe zum Equal Pay Day: Equal Pay Day, Eine Forderung wird zur Kampagne, S. 14.

⁷ DGB, Lohnlücke endlich schließen!, Pressemitteilung Nr. 013 vom 10.03.2021, abrufbar unter: <https://www.dgb.de/presse/++co++e308f48c-8179-11eb-a43b-001a4a160123>, zuletzt abgerufen am 04.03.2022.

⁸ IAO, Gendergerechtigkeit stärken – Entgeltgleichheit sicherstellen, S. 1–5.

⁹ Kfd, Gleichstellung von Frauen und Männern, S. 9.

¹⁰ Siehe etwa djb, #Equalpayday: Lohndiskriminierung wird nur durch gesetzliche Verpflichtungen für die Herren des Systems abgeschafft, Pressemitteilung vom 17.03.2020, abrufbar unter: https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/presse/pressemitteilungen/pm20-12_Entgelttransparenz_EU.pdf, zuletzt abgerufen am 04.03.2022.

¹¹ Sinus Sociovision, Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern, S. 6.

¹² Koalitionsvertrag zwischen SPD und Bündnis 90/Die Grünen für die 14. Legislaturperiode v. 20.10.1998, S. 28; Koalitionsvertrag zwischen SPD und Bündnis 90/Die Grünen für die 15. Legislaturperiode v. 16.10.2002, S. 61; Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 16. Legislaturperiode v. 18.11.2005, S. 50; Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP für die 17. Legislaturperiode v. 26.10.2009, S. 74; Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 18. Legislaturperiode v. 16.12.2013, S. 72 f.; Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 19. Legislaturperiode v. 07.02.2018, S. 24.

¹³ Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP für die 20. Legislaturperiode, S. 115.

¹⁴ Siehe etwa Antrag der Abgeordneten *Schauws, Müller-Gemmeke* et al. und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen v. 14.03.2018, Entgeltdiskriminierung verhindern – Verbandsklagerecht einführen, BT-Drs. 19/1192; Antrag der Abgeordneten *Achelwilm, Möhring* et al. und der Fraktion Die Linke v. 28.02.2018, Lohndiskriminierung von Frauen beenden – Equal Pay durchsetzen, BT-Drs. 19/1005.

geltlücke zwischen Frauen und Männern 18 % (2020) und die bereinigte Lücke immerhin noch 6 % (2018).¹⁵

§ 1 Ziel und Gegenstand der Untersuchung

Diese Forschungsarbeit verfolgt das Ziel, im Wege einer Rechtsvergleichung innovative Ansätze zur Förderung der Entgeltgleichheit aufzuzeigen und konkrete Vorschläge für deren Implementierung in das deutsche Recht zu entwickeln. Mit Entgeltgleichheit ist in diesem Zusammenhang ausschließlich die vom Gesetz geforderte Gleichheit gemeint. Es wird also nicht allgemein nach Wegen gesucht, um die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern zu verringern. Vielmehr werden innovative Wege erforscht, die dazu beitragen können, dass Frauen und Männer für eine gleiche oder gleichwertige Arbeit auch gleich entlohnt werden (siehe § 3 Abs. 1, § 7 EntgTranspG). Oder mit anderen Worten: Diese Arbeit befasst sich mit neuen Ansätzen zur Beseitigung von Entgeltdiskriminierungen wegen des Geschlechts. Beschränkt ist der Untersuchungsgegenstand darüber hinaus auf den privaten Sektor. Dieser ist nicht nur deutlich größer als der öffentliche Sektor. Die Entgeltungleichheit ist im privaten Bereich außerdem besonders virulent.¹⁶ Hinzu kommt, dass eine Einbeziehung des öffentlichen Sektors aufgrund der mannigfaltigen Unterschiede zwischen privaten und öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen zu einer überwältigenden Komplexität der Untersuchung führen würde.¹⁷

Ein Blick auf den bisherigen Forschungsstand zeigt, dass die Gründe für die anhaltende Diskriminierung im Entgeltbereich bereits ausgiebig untersucht wurden. Als zentrale Ursache wurde der Einfluss tradierter Rollenbilder (Stichwort: Zuverdienerrolle der Frau) und Geschlechterstereotypen auf die Festlegung der Vergütung ausgemacht.¹⁸ Eingang in den Entgeltfindungsprozess finden diese insbesondere im Rahmen der Arbeitsbewertung in Form frauenbenachteiligender Definitionen und

¹⁵ Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 106 vom 09.03.2021, abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21_106_621.html, zuletzt abgerufen am 04.03.2022.

¹⁶ Während die unbereinigte Entgeltlücke im Jahr 2014 im privaten Bereich bei 24 % lag, betrug sie im öffentlichen Sektor nur 5,6 %. Siehe *Boll/Lagemann*, Wirtschaftsdienst 2018, 528 (528 f.).

¹⁷ Zu diesen Unterschieden zählen etwa die unterschiedliche Ausgestaltung der Belegschaftsvertretung im BetrVG und den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder sowie die besonderen Antidiskriminierungsregeln für den öffentlichen Sektor im Bundesgleichstellungsgesetz und den Gleichstellungsgesetzen der Länder.

¹⁸ BMFSFJ, Transparenz für mehr Entgeltgleichheit, S. 9; *Klammer/Klenner/Lillemeier*, Comparable Worth, S. 21 ff.; *Klenner*, GPG – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen; *Jochmann-Döll/Ranftl*, Impulse für die Entgeltgleichheit, S. 22–24; *Jochmann-Döll/Tondorf*, Diskriminierungsfreie Tarifverträge, S. 12; *Winter*, Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, S. 57 ff.; *Ziegler/Gartner/Tondorf*, in: *Achatz/Beblo/Bothfeld et al.* (Hrsg.), Geschlechterungleichheit im Betrieb, S. 271 (312 f.).