

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, Rimpf
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 |
| <i>Erstes Kapitel</i> | |
| Entgeltgleichheit in Deutschland | |
| § 3 Grundsatz der Entgeltgleichheit | 37 |
| § 4 Entgeltdiskriminierung in der Praxis | 76 |
| <i>Zweites Kapitel</i> | |
| Akteure im Kampf um Entgeltgleichheit | |
| § 5 Theoretischer Rahmen: Entgeltgleichheit als <i>regulatory space</i> | 99 |
| § 6 Akteure im Entgeltgleichheitsraum | 103 |
| § 7 Potenzial der Akteure bei der Diskriminierungsbekämpfung | 159 |
| <i>Drittes Kapitel</i> | |
| Neue Wege zur Entgeltgleichheit | |
| § 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

| | |
|---|----|
| Entgeltgleichheit 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 Diskriminierungsmaß | 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 Wirkungsbereichs | 118 |
| 1. (Wachsender) Tariffreier Bereich | 118 |
| 2. Schrumpfende Bedeutung der Tarifpartner | 119 |
| V. Entgeltdiskriminierung im Wirkungsbereich 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 Tarifautonomie | 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. <i>Title VII</i> 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 Informations- freiheit |
| BGB | Bürgerliches Gesetzbuch |
| BGBl. | 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 |
| Gen. Manag. | Gender Management (Zeitschrift) |
| Geo. L.J. | Georgetown Law Journal |
| Gesamthrg. | 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 Staatsrechtslehrer |
| 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-Böckler-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 Pfarr, 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 – Verbandsklage-recht 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 Entgeltgleichheit 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.).