

## Management Summary • Kurzinformation Nr. 202158

### Womit ist in Deutschland aufgrund der EU-Entgelttransparenzrichtlinie zu rechnen?

#### Prognosen für das künftige Entgelttransparenzgesetz

#### Der Zweck heiligt die Druckmittel

**Zweck** der Richtlinie (EU) 2023/970 ist die "Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ..."

**Mittel** sind: "... durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen"

Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in Deutschland durch Neufassung des Entgelttransparenzgesetzes. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie stellt dafür nur die Mindestanforderungen.

**Sie gilt für alle Arbeitgeber und alle Arbeitnehmer.**

**DOWNLOAD**

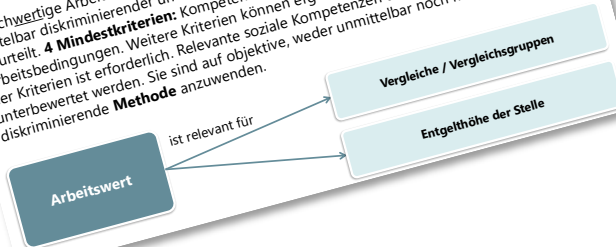
**EU-Entgelttransparenz-Richtlinie (2023/970/EU)**

#### 1. Gleiche und gleichwertige Arbeit

Arbeitgeber müssen

- über Vergütungsstrukturen verfügen,
- durch die gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleistet wird.

Gleichwertige Arbeit: Der **Arbeitswert** wird anhand objektiver, weder unmittelbar noch mittelbar diskriminierender und mit Arbeitnehmervertretung vereinbarter **Kriterien** beurteilt. **4 Mindestkriterien:** Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen. Weitere Kriterien können ergänzt werden. Relevante soziale Kompetenzen dürfen nicht unterbewertet werden. Sie sind auf objektive, weder unmittelbar noch mittelbar diskriminierende **Methode** anzuwenden.



#### 2. Informationspflichten des Arbeitgebers

Arbeitgeber müssen ihren Arbeitnehmern Informationen bieten über

- Kriterien für die Festlegung ihres **Entgelts**,
- Kriterien für die **Entgelthöhe** und
- Kriterien für die **Entgeltentwicklung**

- Objektive, weder unmittelbar noch mittelbar diskriminierende Kriterien erforderlich
- Arbeitswert ist das basale Entgeltkriterium für die Stelle
- Individuelle Entgeltunterschiede sind aufgrund objektiver, geschlechtsneutraler und vorurteilsfreier Kriterien wie Leistung und Kompetenz möglich



Check 1+2

**Ist das Folgende vorhanden, aktuell, zutreffend und richtlinienkonform:**

- Entgeltstrukturen?
- Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofile?
- Verfahren, Kriterien und Gewichtung für Arbeitswert-Ermittlung? Jeweilige Ausprägung?
- Verfahren, Kriterien und Gewichtung für Entgelt, Entgelthöhe und Entgeltentwicklung? Jeweilige Ausprägung?
- Kriterien für individuelle Entgeltunterschiede und deren individuelle Ausprägung? Jeweilige Ausprägung?
- Verfahren, Kriterien und Gewichtung für Beförderung / Karriere?

#### 3. Informationspflichten vor der Beschäftigung

Stellenbewerber haben das Recht auf Informationen über

- das auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhende **Einstiegsentgelt** oder dessen **Spanne** und
- gegebenenfalls die einschlägigen Bestimmungen des Tarifvertrags

Zum Beispiel in der Stellenausschreibung oder vor dem Vorstellungsgespräch. Damit sollen fundierte und transparente Entgeltverhandlungen möglich sein.

- Arbeitgeber dürfen Bewerber nicht nach ihrer Entgeltentwicklung fragen.
- Stellenausschreibungen und Berufsbezeichnungen müssen geschlechtsneutral sein.
- Einstellungsverfahren sind auf nichtdiskriminierende Weise zu führen.
- Arbeitnehmer dürfen nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen.



Check 3

**Ist das Folgende vorhanden, aktuell, zutreffend und richtlinienkonform:**

- Stellenausschreibungen? Arbeitsverträge?
- Verfahren, Kriterien und Gewichtung für Einstellungs-Entscheidungen?
- Dokumentation der Ausprägung bei Bewerbenden?
- Verfahren für die Information von Bewerbenden?

#### 4. Auskunftsrecht der Arbeitnehmer

Arbeitnehmer können schriftlich Auskunft verlangen über

- ihre **individuelle Entgelthöhe** und
- die **durchschnittlichen Entgelthöhen – aufgeschlüsselt nach Geschlecht** – für die Gruppe von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit wie sie verrichten

- Anforderung über Arbeitnehmervertreter oder Gleichbehandlungsstelle möglich.
- Zusätzliche und angemessene Klarstellungen und Einzelheiten und eine begründete Antwort können verlangt werden.
- Arbeitgeber informieren alle Arbeitnehmer jährlich über dieses Auskunftsrecht und über die Schritte, die Arbeitnehmer hierfür unternehmen müssen.
- Arbeitgeber stellen allen ihren Arbeitnehmern und den Arbeitnehmervertretern das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundlohn oder -gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt, zur Verfügung.
- Auf Ersuchen auch der Arbeitsaufsichtsbehörde und der Gleichbehandlungsstelle.

## 5. Berichtspflicht des Arbeitgebers Umfang

- Arbeitgeber müssen die folgenden Daten an die Überwachungsstelle **berichten**
- das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle
  - das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen
  - das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen
  - der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jedem Entgeltquartil
  - der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundentgelt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt

Zu berichten ist das vorangegangene Kalenderjahr.  
Die Überwachungsstelle **veröffentlicht** die Informationen a bis f.

## 5. Berichtspflicht des Arbeitgebers: Turnus und Folgen

- Arbeitgeber ab 250 Arbeitnehmern jährlich, erster Bericht wahrscheinlich 07.06.2028
  - Arbeitgeber mit 150 bis 249 Arbeitnehmern alle 3 Jahre, erster Bericht wahrscheinlich 07.06.2028
  - Arbeitgeber mit 100 bis 149 Arbeitnehmern alle 3 Jahre, erster Bericht wahrscheinlich 07.06.2031
- Arbeitnehmer, Arbeitnehmervertreter, Arbeitsaufsichtsbehörden und Gleichbehandlungsstellen können zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten verlangen.
- Sind geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt, müssen Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern, der Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder der Gleichbehandlungsstelle **Abhilfe** schaffen.



Check  
4+5

### Ist das Folgende vorhanden, aktuell, zutreffend und richtlinienkonform:

- Vergleichsgruppen auf Basis der ermittelten Arbeitsverhältnisse?
- Entgeltstruktur: Alle Entgeltkomponenten mit Eingangslohn, Methoden, Kriterien, Zweck, Turnus, Wert?
- Methoden für die Bewertung von Sachleistungen oder Dienstleistungen?
- Prozesse für die Erstellung von Sachleistungen, Dokumentation, Auskunftsstellung?
- Software für die Verwaltung, Umsetzung, Dokumentation und Speicherung von Auskunftsansprüchen, Auskunftsrecht?
- Informations, ergänzenden Klarstellungen, Entgeltberichten?
- Prozesse und Verantwortlichkeiten für Abhilfe-Maßnahmen?

## 6. Gemeinsame Entgeltbewertung: Joint Pay Assessment

Alle Arbeitgeber, die den Berichterstattungspflichten unterliegen, müssen in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern ist eine gemeinsame Entgeltbewertung (JPA) vornehmen, wenn alle drei Bedingungen erfüllt sind:

- Laut Bericht besteht ein Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Höhe von  $\geq 5$  Prozent bei einer Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die geschlechtsneutralen Kriterien gerechtfertigt
- Unterschied wurde nicht innerhalb von 6 Monaten nach Berichterstattung korrigiert
- Unterschied wurde nicht innerhalb von 6 Monaten nach Berichterstattung korrigiert

Die Arbeitgeber teilen die Ergebnisse der gemeinsamen Entgeltbewertungen den Arbeitnehmerinnen, den Arbeitnehmervertretungen und der Überwachungsstelle mit. Auf Ersuchen auch der Arbeitsaufsichtsbehörde und der Gleichbehandlungsstelle.



Check  
6

- Ist das Folgende vorhanden, aktuell, zutreffend und richtlinienkonform:
- Verantwortlichkeiten für das Rechtfertigen von Entgeltunterschieden oder für Korrektur innerhalb von 6 Monaten?
  - Prozesse, Verantwortlichkeiten und Software für Datenerhebung, Verwaltung, Umsetzung, Dokumentation, Speicherung und Berichten über JPA?
  - Prozesse, Verantwortlichkeiten für Umsetzung und Dokumentation der Maßnahmen?

## 6. Gemeinsame Entgeltbewertung: Joint Pay Assessment

### Umfang der gemeinsamen Entgeltbewertung

- Analyse des Anteils der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jeder Vergleichsgruppe
- Informationen über die durchschnittlichen Entgelthöhen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie über ergänzende oder variable Bestandteile für jede Vergleichsgruppe
- Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in jeder einzelnen Vergleichsgruppe
- Gründe für Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in jeder einzelnen Vergleichsgruppe
- Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen eine Verbesserung beim Entgelt nach ihrem Wiedereinstieg nach Mutterschafts- oder Elternurlaub oder Urlaub für pflegende Angehörige, gewährt wurde, wenn es eine solche Verbesserung in der einschlägigen Vergleichsgruppe während des Zeitraums, in dem der Urlaub in Anspruch genommen wurde, gegeben hat
- Maßnahmen zur Beseitigung von Entgeltunterschieden, wenn diese nicht auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt sind. Dies umfasst eine Analyse bestehender Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung oder deren Einrichtung.
- Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen aus früheren gemeinsamen Entgeltbewertungen

## 7. Klage und Schadenersatz

Arbeitnehmern stehen leicht zugängliche Gerichtsverfahren zur Verfügung. **Verbände**, Organisationen, Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertreter können sich an Verfahren beteiligen und im Namen oder zur Unterstützung des Arbeitnehmers handeln.

Arbeitnehmern haben das Recht auf vollständigen **Schadenersatz**. Dieser muss wirksam und abschreckend sein und umfasst die vollständige Nachzahlung entgangener Entgelte und damit verbundener Boni oder Sachleistungen sowie Schadenersatz für **entgangene Chancen, immateriellen Schaden und jeglichen Schaden**, der durch andere relevante Faktoren verursacht wurde sowie Verzugszinsen.

Besteht die Vermutung einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung, kommt es zur **Beweislastumkehr**. Wenn der Arbeitgeber die Auskunfts-, Berichts-, Informations- und JPA-Pflichten nicht erfüllt hat, greift ebenfalls die Beweislastumkehr.

Der **Vergleich** wird ausgeweitet auf...

- eine einheitliche Quelle, wenn diese alle relevanten Elemente des Entgelts festlegt
- Arbeitnehmer, die nicht zur gleichen Zeit beschäftigt sind oder waren.
- andere Beweismittel, einschließlich Statistiken oder Hypothesen.

## 8. Sanktionen

Bei Verstößen gegen Rechte oder Pflichten

- können Behörden und Gerichte die **Unterlassung** der Verletzung anordnen und
  - Maßnahmen zur Sicherstellung der Erfüllung der Rechte / Pflichten.
- Kommt der Arbeitgeber dieser Anordnung nicht nach, drohen **Zwangsgelder**.
- Bei Verstößen gegen Rechte oder Pflichten sind **Geldbußen** denkbar, die sich nach dem Bruttojahresumsatz oder der Gesamtentgeltsumme des Arbeitgebers bemessen.
  - Auch **Ausschlüsse** von öffentlichen Vergabeverfahren und Konzessionen sowie Sanktionen und besondere Kündigungsbedingungen sind möglich.



Check  
7+8

- Ist das Folgende vorhanden, aktuell, zutreffend und richtlinienkonform:
- Prozesse und Verantwortlichkeiten für Rechtsfälle, Geldbußen?
  - Rückstellungen für Rechtsfälle, Geldbußen und Schadenersatzzahlungen?
  - Erneuerung des betrieblichen Risikomanagements?
  - Schulen und Sensibilisieren von Führungskräften des Personalmanagements, Unternehmensleitung, Betriebsrat und Führungskräften für alle Aspekte der EU-Entgelttransparenzrichtlinie?