

Inhalte der EU-Entgelttransparenzrichtlinie - (EU) 2023/970

I. Kurzübersicht

- Entgelttransparenzpflichten, Art 5 – Art 6 ETRL
- Erweiterte Auskunftsrechte, Art 7 ETRL
- Berichtspflichten für Arbeitgeber ab 100 Arbeitnehmern, Art 9 ETRL
- Gemeinsame Entgeltbewertung für Arbeitgeber ab 100 Arbeitnehmern, Art 10 ETRL
- Neue Instrumente der Rechtsdurchsetzung, Art 15 – Art 23 ETRL

II. Wesentliche Inhalte der Entgelttransparenzrichtlinie

1. Geltungsbereich

Die Entgelttransparenzrichtlinie (im Folgenden ETRL) gilt für **alle Arbeitgeber** in privaten und öffentlichen Sektoren, ohne generelle Ausnahme für Kleinst- oder Kleinunternehmen. Sie gilt für **Arbeitnehmer**, die über einen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis verfügen. Sie gilt wegen der Pflicht zur Entgelttransparenz vor der Beschäftigung auch für **Stellenbewerber**.

2. Entgelttransparenzpflichten für Arbeitgeber

Die ETRL enthält neue Pflichten zur Entgelttransparenz für Arbeitgeber.

a. vor der Beschäftigung gegenüber Bewerbern, Art. 5

Nach Art. 5 Abs. 1 ETRL haben Stellenbewerber das Recht, vom künftigen Arbeitgeber Informationen über das auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhende Einstiegsgehalt für die betreffende Stelle oder dessen Spanne und ggf. die einschlägigen Bestimmungen des Tarifvertrages, den der Arbeitgeber in Bezug auf die Stelle anwendet, zu erhalten.

Diese Informationen sind proaktiv, nicht erst auf Nachfrage (Winter, NZA 2024, 8; Günther/Schiffelholz, NZA-RR 2023, 568) und in einer Weise bereitzustellen, dass fundierte und transparente Verhandlungen über das Entgelt gewährleistet werden. Dies kann in einer Stellenausschreibung, **vor dem** Vorstellungsgespräch oder auf andere Weise geschehen.

Arbeitgeber dürfen Bewerber nach Art. 5 Abs. 2 Entgelttransparenz-RL **nicht** nach ihrer Entgeltentwicklung in ihrem laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnis fragen.

Für diese Pflichten sind **keine Schwellenwerte** vorgesehen, so dass dies für alle Arbeitgeber gilt.

Bewertung

Das aktuelle deutsche Recht enthält bisher keine vergleichbaren Pflichten. Daher ist zu erwarten, dass eine solche Pflicht im Wege der Umsetzung, z. B. ins deutsche

EntgTranspG aufgenommen wird. Der Gesetzgeber sollte bei der Umsetzung der Vorschrift auf einen angemessenen Ausgleich zwischen dem Informationsinteresse der Stellenbewerber und dem Geheimhaltungsinteresse der Arbeitgeber zu achten. Denn nicht nur Stellenbewerber, sondern auch Wettbewerber können durch diese Informationspflicht Einblick in die Entgeltstruktur des Arbeitgebers erhalten.

b. gegenüber Beschäftigten, Art. 6

Nach Art. 6 Abs. 1 ETRL stellen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Informationen darüber zur Verfügung, welche Kriterien für die Festlegung ihres *Entgelts*, ihrer *Entgelthöhen* und ihrer *Entgeltentwicklung* verwendet werden. Die Kriterien müssen objektiv und geschlechtsneutral sein. Die Arbeitgeber stellen diese Informationen in leicht zugänglicher Weise zur Verfügung. Ein Auskunftsverlangen wird hierbei nicht vorausgesetzt. Arbeitgeber müssen daher ohne konkretes Verlangen diese Informationen allen Beschäftigten zur Verfügung stellen (Winter, NZA 2024, 8).

Diese Pflicht gilt grundsätzlich für alle Arbeitgeber. Nach Art. 6 Abs. 2 ETRL können die Mitgliedstaaten Arbeitgeber mit **weniger als 50 Arbeitnehmern** von der Verpflichtung – allerdings nur im Zusammenhang mit der Entgeltentwicklung - ausnehmen.

Bewertung

Auch hierbei handelt es sich um eine neue Pflicht für Arbeitgeber, die mit der Umsetzung der Richtlinie erstmalig ins deutsche Recht, wahrscheinlich ins EntgTranspG aufgenommen werden könnte.

3. Auskunftsrechte

a. Inhalt und Adressat des Auskunftsanspruchs

Nach Art. 7 Abs. 1 ETRL haben Arbeitnehmer das Recht, Auskünfte über ihre individuelle Entgelthöhe und über die durchschnittlichen Entgelthöhen zu verlangen und in schriftlicher Form zu erhalten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche Arbeit wie sie oder gleichwertige Arbeit verrichten.

Das Auskunftsrecht bezieht sich auf die Berechnung eines **Durchschnitts**, wofür die Summe aller Einzelwerte durch die Anzahl der Einzelwerte dividiert wird. Das deutsche EntgTranspG verwendet bisher (noch) den Median-Wert (vgl. § 11 Abs. 3 EntgTranspG).

Der Auskunftsanspruch ist nicht an einen Schwellenwert gebunden.

Diese Auskünfte können Arbeitnehmer auch über ihre Arbeitnehmervertreter, über eine Gleichbehandlungsstelle oder auf direktem Weg von ihrem Arbeitgeber verlangen und erhalten.

b. Frist

Gem. Art. 7 Abs. 4 ETRL sind diese Informationen vom Arbeitgeber innerhalb einer *angemessenen* Frist, auf jeden Fall innerhalb von zwei Monaten ab dem Tag, an dem der Antrag gestellt wird, zur Verfügung zu stellen. Gem. Erwägungsgrund 36 können

Arbeitgeber auch von sich aus entsprechende Informationen bereitstellen, ohne dass die Beschäftigten diese anfordern müssen.

c. Unzutreffende oder unvollständige Informationen

Sind die erhaltenen Informationen unzutreffend oder unvollständig, haben Arbeitnehmer gem. Art. 7 Abs. 2 ETRL das Recht, persönlich oder über ihre Arbeitnehmervertreter zusätzliche und angemessene Klarstellung und Einzelheiten zu den bereitgestellten Daten zu verlangen und eine begründete Antwort zu erhalten.

d. Hinweispflicht/kein Offenlegungsverbot/eingeschränkte Datenverwendung

Arbeitgeber müssen alle Arbeitnehmer jährlich über ihr Recht, diese Auskünfte zu erhalten und über die Schritte, die Arbeitnehmer dafür unternehmen müssen, informieren (Art. 7 Abs. 3 ETRL).

Arbeitnehmer dürfen nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts durchzusetzen. Mitgliedstaaten sollen Maßnahmen ergreifen, um Vertragsbedingungen zu verbieten, durch die Arbeitnehmer davon abgehalten werden, Informationen über ihr Entgelt offenzulegen (Art. 7 Abs. 5 ETRL).

Arbeitgeber können verlangen, dass Beschäftigte die Informationen, die sie gem. Art. 7 erhalten haben, nur zur Ausübung ihres Rechts auf gleiches Entgelt verwenden (Art. 7 Abs. 6 ETRL).

Bewertung

Zwischen dem Auskunftsanspruch nach Art. 7 der ETRL und dem deutschen EntgTranspG bestehen gravierende Unterschiede. Der Auskunftsanspruch nach Art. 7 der Richtlinie **gilt für alle Beschäftigten**, unabhängig von der Unternehmensgröße bzw. Beschäftigtenzahl, während das aktuelle EntgTranspG bisher einen Schwellenwert von mehr als 200 Beschäftigten (§ 12 Abs. 1 EntgTranspG) vorsieht.

Die weiteren in § 12 Abs. 2 und 3 EntGTranspG wie auch bereits in § 11 Abs. 3 Nr. 1 EntgTranspG aufgeführten Beschränkungen der Reichweite bzw. des Vergleichsrahmens (verschiedene Vergleichsverbote; Mindestgröße der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts) haben keine Entsprechung in der Richtlinie, sodass zu erwarten ist, dass diese Beschränkungen zukünftig entfallen. Auch die Beschränkung aus § 10 Abs. 2 S. 2 EntGTranspG, dass vor Ablauf von zwei Jahren nach Einreichen des letzten Auskunftsverlangens Beschäftigte nur eingeschränkt erneut Auskunft verlangen können, findet sich in der ETRL nicht wieder.

4. Berichtspflichten

Art 9 ETRL sieht für Arbeitgeber - im Vergleich zu § 21 EntGTranspG – erheblich erweiterte Berichtspflichten vor.

a. Inhalt der Berichtspflicht

Der Bericht soll die nachfolgenden Informationen enthalten:

- das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle;
- das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;
- das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle;
- das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;
- der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten;
- der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jedem Entgeltquartil;
- das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundlohn oder -gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt.

b. Wer ist von den Berichtspflichten betroffen?

- Arbeitgeber mit 250 oder mehr Arbeitnehmern müssen bis zum **7. Juni 2027** und in jedem darauffolgenden Jahr
- Arbeitgeber mit 150 bis 249 Arbeitnehmern müssen bis zum **7. Juni 2027** und danach alle drei Jahre
- Arbeitgeber mit 100 bis 149 Arbeitnehmern müssen bis zum **7. Juni 2031** und danach alle drei Jahre

einen entsprechenden Bericht an eine Überwachungsstelle vorlegen. Die Überwachungsstelle soll gemäß Artikel 29 Abs. 3c ETRL mit der Aufgabe betraut werden, diese Daten zu sammeln und zu veröffentlichen.

c. Bestätigung der Richtigkeit/Information über Entgeltgefälle

Die Richtigkeit der Angaben im Bericht wird von der Leitungsebene des Arbeitgebers nach Anhörung der Arbeitnehmervertreter bestätigt. Die Information über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle muss der Arbeitgeber allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern zur Verfügung stellen.

d. Nachfragen und Abhilfe

Diverse Akteure haben nach Art. 9 Abs. 10 ETRL das Recht, vom Arbeitgeber zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu allen bereitgestellten Daten, einschließlich Erläuterungen zu etwaigen geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden, zu verlangen.

Arbeitgeber übermitteln auf entsprechende Anfrage innerhalb einer **angemessenen Frist** eine begründete Antwort.

Sind geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede **nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt**, so haben Arbeitgeber innerhalb einer angemessenen Frist in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, der Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder der Gleichbehandlungsstelle **Abhilfe** zu schaffen.

Bewertung

Die Berichtspflichten in Art 9 ETRL gehen über die bisher in § 21 des EntgTranspG enthaltenen Vorgaben deutlich hinaus. Im deutschen EntgTranspG besteht eine Berichtspflicht nur für Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten. Im Wege der Umsetzung der Richtlinie sind hier Änderungen, insbesondere eine Berichtspflicht ab 100 Arbeitnehmern, zu erwarten.

5. Gemeinsame Entgeltbewertung

Alle nach Art 9 ETRL verpflichteten Arbeitgeber (ab 100 AN) sind unter folgenden Voraussetzungen zur gemeinsamen Entgeltbewertung verpflichtet:

- Unterschied der durchschnittlichen Entgelthöhe Höhe von mindestens 5 Prozent gemäß Bericht;
- Keine Rechtfertigung auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien;
- Keine Korrektur des ungerechtfertigten Unterschieds innerhalb von sechs Monaten nach dem Tag der Berichterstattung.

Die gemeinsame Entgeltbewertung gemäß Art 10 ETRL hat u.a. folgenden Inhalt:

- Analyse des Anteils der AN in jeder Gruppe
- Information über durchschnittliche Entgelthöhen und über ergänzende bzw. variable Entgeltbestandteile in jeder AN-Gruppe
- Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in jeder einzelnen Gruppe von Arbeitnehmern;
- Rechtfertigungsgründe für etwaige Entgeltunterschiede
- Maßnahmen zur Beseitigung von Entgeltunterschieden, wenn diese nicht auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt sind und eine Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen aus früheren gemeinsamen Entgeltbewertungen.

Bewertung

Die Pflicht zur gemeinsamen Entgeltbewertung gemäß der ETRL ist bisher nicht im deutschen EntgTranspG enthalten, so dass auch hier Umsetzungsbedarf besteht und Änderungen im EntgTranspG zu erwarten sind. Die gemeinsame Entgeltbewertung soll von Arbeitgebern in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern durchgeführt werden. Welche Arbeitnehmervertreter dafür konkret infrage kommen, soll im Rahmen der Umsetzung bestimmt werden. Der Arbeitgeber hat bei der Umsetzung der Maßnahmen aus der gemeinsamen Entgeltbewertung nach Art 10 Abs. 4 der Richtlinie für die ungerechtfertigten Entgeltunterschiede Abhilfe zu schaffen. Die Umsetzung der Maßnahmen umfasst eine Analyse bestehender Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung oder die Einrichtung solcher Systeme, um sicherzustellen, dass jegliche unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wird.

6. Entgeltstrukturen nach der ETRL

Nach Art 4 Abs. 1 ETRL sollen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass Arbeitgeber über Vergütungsstrukturen verfügen, durch die gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleistet wird.

Gemäß Art 4 Abs. 4 ETRL sind Entgeltstrukturen so beschaffen, dass anhand objektiver, geschlechtsneutraler und mit den Arbeitnehmervertretern verhandelter Kriterien, sofern es solche gibt, beurteilt werden kann, ob sich die Arbeitnehmer im Hinblick auf den Wert der Arbeit in einer vergleichbaren Situation befinden. Diese Kriterien dürfen weder in unmittelbarem noch mittelbarem Zusammenhang mit dem Geschlecht der Arbeitnehmer stehen. Sie umfassen *Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung* und *Arbeitsbedingungen* und ggf. etwaige weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind. Sie werden auf objektive, geschlechtsneutrale Weise angewandt, wobei jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wird. Insbesondere dürfen gemäß der ETRL relevante soziale Kompetenzen dabei nicht unterbewertet werden.

Als Entgelt gelten die „üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen“ (ergänzende oder variable Bestandteile).

Mitgliedstaaten sollen Analyseinstrumente oder -verfahren bereitstellen. Diese Maßnahmen sollen Arbeitgebern und/oder Sozialpartnern ermöglichen, genderneutrale Bewertungs- und Klassifizierungssysteme zu etablieren und zu nutzen.

Bewertung

Das deutsche EntgTranspG enthält in § 4 Abs. 5 eine Privilegierung für tarifvertragliche Entgeltregelungen. Für diese gilt eine ausdrückliche Angemessenheitsvermutung. Tätigkeiten, die aufgrund dieser Regelung unterschiedlichen Entgeltgruppen zugewiesen werden, werden nicht als gleichwertig angesehen. Die ETRL sieht eine solche Privilegierung jedoch nicht vor.

Der Referentenentwurf zur Umsetzung der ETRL aus der vorangegangenen Legislaturperiode sah zumindest vor, dass die Eingruppierung in dieselbe Entgeltgruppe eines Tarifvertrages ein Indiz unter mehreren für das Vorliegen gleicher oder gleichwertiger Arbeit darstelle.

7. Instrumente der Rechtsdurchsetzung/Sanktionen

Die Richtlinie enthält einige Instrumente zur Rechtsdurchsetzung

- Verfahren im Namen und zur Unterstützung von Arbeitnehmern, Art 15 ETRL
- Schadensersatz, Art 16 ETRL
- Beweislastumkehr zuungunsten der Arbeitgeber, Art 18 ETRL
- Verjährungsfristen, Art 21 ETRL
- Sanktionen, Art 23 ETRL, Verstöße sollen mit Geldbußen sanktioniert werden, was im EntgTranspG bisher nicht der Fall war.

III. Handlungsoptionen für Arbeitgeber zur Vorbereitung:

Bereits vor Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes können Arbeitgeber, ihre Entgeltstrukturen dahingehend überprüfen, ob diese Art. 4 ETRL entsprechen. Insbesondere bei individueller Lohnausgestaltung kann sich eine tiefergehende Analyse und Bestandsaufnahme anbieten. Die Entgelttransparenz-Richtlinie benennt vier Kernkriterien (Kompetenz, Belastung, Verantwortung, Arbeitsbedingungen) zur Arbeitsbewertung. Eine solche Analyse kann dazu dienen, etwaigen Handlungsbedarf (z.B. Abhilfemaßnahmen bei ungerechtfertigtem geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle) bei Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes leichter festzustellen.

Vor einer Gesetzesänderung sollte auf betriebliche Umsetzungsschritte verzichtet werden, da die Richtlinie eine Reihe unbestimmter und auslegungsbedürftiger Begrifflichkeiten sowie offene Rechtsfragen enthält, die der deutsche Gesetzgeber definieren und klären muss.

unternehmer nrw