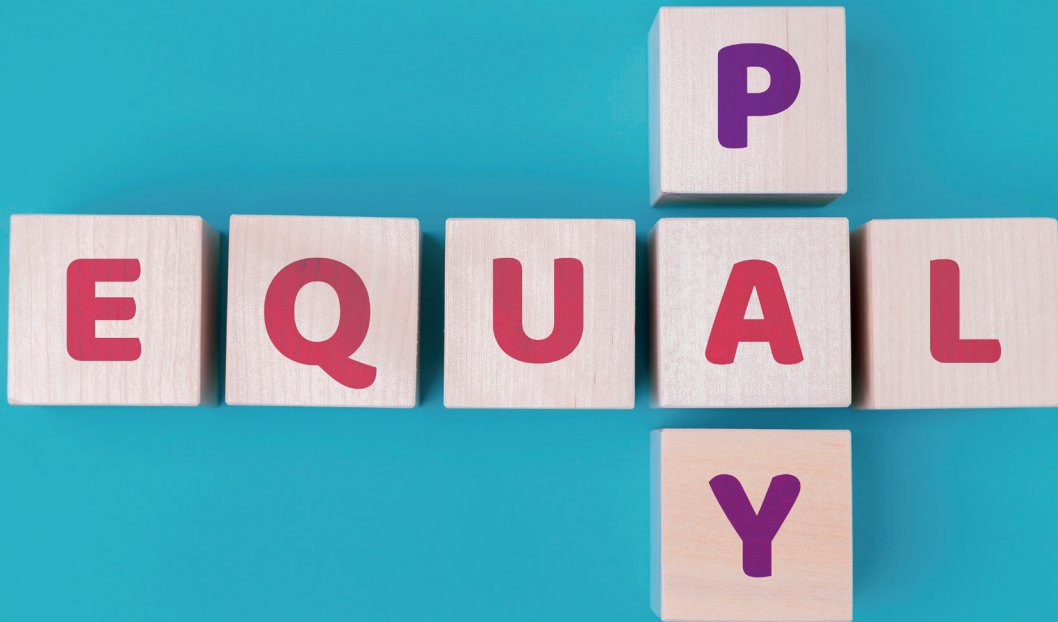


Luther.



Sondernewsletter Arbeitsrecht: Equal Pay im Lichte der Entgelttransparenzrichtlinie

Inhalt

■ EDITORIAL

■ THEMEN

Der Status quo im Entgelttransparenzgesetz.....	4
Die Kerninhalte der Entgelttransparenzrichtlinie	6
Anforderungen an diskriminierungsfreie Vergütungsstrukturen	8
Entgelttransparenz im Bewerbungs- und Gehaltsverhandlungsprozess	10
Die Rolle des Betriebsrats bei der Durchsetzung der Entgelttransparenz	12
Equal-Pay-Klagen und Diskriminierung: Darlegungshürden für Arbeitgeber	14

■ VERANSTALTUNGSHINWEISE

■ ALLGEMEINE HINWEISE

Autorinnen und Autoren	17
------------------------------	----

Impressum

Verleger: Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Anna-Schneider-Steig 22, 50678 Köln, Telefon +49 221 9937 0
Telefax +49 221 9937 110, contact@luther-lawfirm.com
V.i.S.d.P.: Achim Braner
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
An der Welle 10, 60322 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 27229 23839
achim.braner@luther-lawfirm.com
Copyright: Alle Texte dieses Newsletters sind urheberrechtlich geschützt. Gerne dürfen Sie Auszüge unter Nennung der Quelle nach schriftlicher Genehmigung durch uns nutzen. Hierzu bitten wir um Kontaktaufnahme. Falls Sie künftig keine Informationen der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH erhalten möchten, senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Stichwort „Arbeitsrecht“ an unsubscribe@luther-lawfirm.com.

Bildnachweis: Larisa - stock.adobe.com: Seite 1; Getty Images/iStock-photo: Seite 4; HNFOTO - stock.adobe.com: Seite 6; chaylek - stock.adobe.com: Seite 8; Jieun - stock.adobe.com: Seite 11; AriyaniAI - stock.adobe.com: Seite 12; Rosi - stock.adobe.com: Seite 14; HN Works - stock.adobe.com: Seite 16; Jörg Modrow, Marcus Pietrek, Michel Eram: Seite 22

Haftungsausschluss

Ogleich dieser Newsletter sorgfältig erstellt wurde, wird keine Haftung für Fehler oder Auslassungen übernommen. Die Informationen dieses Newsletters stellen keinen anwaltlichen oder steuerlichen Rechtsrat dar und ersetzen keine auf den Einzelfall bezogene anwaltliche oder steuerliche Beratung. Hierfür stehen unsere Ansprechpartner an den einzelnen Standorten zur Verfügung.

■ EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

fast neun Jahre ist es her, dass das Entgelttransparenzgesetz hierzulande in Kraft getreten ist. Noch intensiver als die rechtlichen wurden damals die gesellschaftspolitischen Debatten um das Gesetz geführt, vor allem im Hinblick auf seine Reichweite und Fähigkeit, tatsächlich für Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern zu sorgen. Fast eine Dekade später fällt die Bewertung des EntgTranspG wechselhaft aus: Auch wenn das Gesetz spürbar zu mehr Bewusstsein für die gleiche Vergütung gleichwertiger Arbeit geführt hat, spielt es in der Praxis eine eher untergeordnete Rolle.

Mit der im Mai 2023 verabschiedeten EU-Entgelttransparenzrichtlinie sollen die Rechte der Beschäftigten nunmehr weiter gestärkt werden. Gleichzeitig werden die Anforderungen an Unternehmen im Hinblick auf Entgeltgleichheit und -transparenz verschärft. Die Richtlinie ist bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen. Ob die Bundesregierung die Richtlinie fristgemäß implementiert, ist aktuell noch fraglich. Ende März 2026 lag weiterhin nicht mal ein entsprechender Referentenentwurf vor.

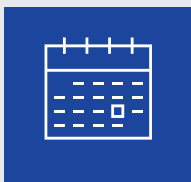
Dennoch wollen wir mit diesem Sondernewsletter den anstehenden Ablauf der Umsetzungsfrist nutzen, um die kommenden Änderungen im EntgTranspG vorzustellen, in den Kontext zu setzen und ihre praktischen Konsequenzen für Arbeitgeber zu analysieren. Das Thema bewegt aktuell spürbar die beratende Praxis und rückt zunehmend in das öffentliche Bewusstsein. Grund genug, die verschiedenen Aspekte und Auswirkungen der anstehenden gesetzlichen Neuerungen für Sie zu beleuchten.

Wir wünschen Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre. Ihr Feedback und Ihre Fragen sind uns jederzeit herzlich willkommen.

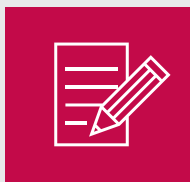
Ihr

Achim Braner

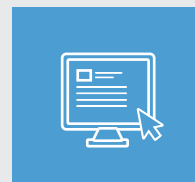
Veranstaltungen, Veröffentlichungen und Blog



Eine Übersicht mit unseren
Veranstaltungen finden Sie [hier](#).



Eine Liste unserer aktuellen
Veröffentlichungen finden Sie [hier](#).



Unseren Blog finden Sie [hier](#).

■ THEMEN

Der Status quo im Entgelttransparenzgesetz

Das unionsrechtliche Gebot der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist in Art. 157 AEUV verankert und wurde zunächst über das AGG mittelbar in deutsches Recht umgesetzt. Mit dem 2017 in Kraft getretenen Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) hat der deutsche Gesetzgeber sodann ein eigenständiges Gesetz zur Förderung der Entgeltgleichheit geschaffen.



Ein nicht tariflicher Arbeitgeber i. S. d. § 5 Abs. 3 EntgTranspG ist dabei jede natürliche oder juristische Person sowie rechtsfähige Personengesellschaft, die Beschäftigte nach § 5 Abs. 2 EntgTranspG beschäftigt. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten gilt als Arbeitgeber der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

Tarifgebundene Arbeitgeber sind nach § 5 Abs. 4 EntgTranspG solche, die einen Entgelttarifvertrag oder Entgeltrahmentarifvertrag aufgrund von § 3 Abs. 1 TVG anwenden, kraft Allgemeinverbindlicherklärung an einen solchen Tarifvertrag gebunden sind oder Entgeltregelungen für Heimarbeiter aufgrund einer bindenden Frist nach § 19 Abs. 3 HAG anwenden. Tarifierende Arbeitgeber sind gem. § 5 Abs. 5 EntgTranspG diejenigen, die im Geltungsbereich eines Entgelt(rahmen)tarifvertrags die tariflichen Regelungen zum Entgelt durch schriftliche Vereinbarung verbindlich und inhaltsgleich für alle Tätigkeiten und Beschäftigten übernommen haben, für die diese tariflichen Regelungen zum Entgelt angewendet werden.

Überblick

Das EntgTranspG gliedert sich im Wesentlichen in Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen, Ziel des Gesetzes und daraus resultierende Ge- und Verbote für Arbeitgeber, Inhalt, Verfahren und Reichweite des Arbeitnehmerauskunftsanspruchs, das betriebliche Überprüfverfahren und Berichterstattungspflichten. Die Reichweite des Auskunftsanspruchs und die Arbeitgeberpflichten knüpfen dabei an die Anzahl der Beschäftigten an. Ferner unterscheidet das Gesetz zwischen tarifgebundenen Arbeitgebern, tarifierenden Arbeitgebern und solchen, die weder zu den einen noch den anderen gehören.

Geltungsbereich

Das Gesetz gilt gem. § 2 Abs. 1 EntgTranspG für Beschäftigte. Nach § 5 Abs. 2 EntgTranspG fallen darunter Arbeitnehmer, Beamte des Bundes und Beamte bundesunmittelbarer juristischer Personen des öffentlichen Rechts, Richter, Soldaten, Auszubildende und Heimarbeiter sowie ihnen Gleichgestellte.

Verbot der Benachteiligung – Entgeltgleichheitsgebot

Nach § 3 Abs. 1 EntgTranspG darf der Arbeitgeber Arbeitnehmer für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen benachteiligen. Gleichmaßen ist er an das daraus resultierende Entgeltgleichheitsgebot aus § 7 EntgTranspG gebunden. Dagegen verstoßende Bestimmungen sind nach § 8 Abs. 1 EntgTranspG unwirksam. Beschäftigte üben eine gleiche Arbeit aus, wenn sie an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausführen, § 4 Abs. 1 EntgTranspG. Nach § 4 Abs. 2 EntgTranspG üben sie eine gleichwertige Arbeit aus, wenn sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Zu diesen Faktoren gehören insbesondere die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen.

Eine Benachteiligung kann dabei unmittelbar oder mittelbar erfolgen. Nach § 3 Abs. 2 EntgTranspG liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt gezahlt wird. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn scheinbar neutrale Anforderungen an das Entgelt das andere Geschlecht in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, sie sind verhältnismäßig. Insbesondere rechtfertigend sind dabei arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien, die gleichermaßen verhältnismäßig sind, § 3 Abs. 3 EntgTranspG.

Arbeitgeberpflichten

Der Arbeitgeber ist nach § 6 EntgTranspG aufgefordert, im Rahmen seiner Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung der Entgeltgleichheit mitzuwirken. Dazu zählen nach § 6 Abs. 2 EntgTranspG alle erforderlichen und ggf. vorbeugenden Maßnahmen, die Beschäftigte vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt schützen. Arbeitgeber, die nach § 4 Abs. 4 EntgTranspG ein Entgeltsystem für das Entgelt der Arbeitnehmer verwenden, müssen ebenfalls die Benachteiligung des Systems als Ganzes und in seinen einzelnen Entgeltbestandteilen ausschließen.

Auch wenn nicht als Pflicht ausgestaltet, sind private Arbeitgeber mit mehr als in der Regel 500 Beschäftigten aufgefordert, nach den § 17 ff. EntgTranspG mithilfe eines betrieblichen Prüfverfahrens die im Gesetz statuierten Pflichten auf deren Einhaltung zu überprüfen. Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die nach Handelsrecht lageberichtspflichtig sind (§§ 264 ff. HGB), haben gem. § 21 f. EntgTranspG einen im Bundesanzeiger zu veröffentlichenden Bericht zur Gleichstellung und Entgeltlichkeit anzufertigen. Tarifarbeitgeber müssen den Bericht dabei alle fünf Jahre, übrige Arbeitgeber alle drei Jahre erstellen.

Arbeitnehmerauskunftsanspruch

Herzstück des EntgTranspG ist der individuelle Arbeitnehmerauskunftsanspruch in § 10 EntgTranspG, der die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots gewährleisten soll. Beschäftigte müssen dabei in zumutbarer Weise eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) benennen und dürfen Auskunft zum durchschnittlichen Bruttoentgelt nach § 5 Abs. 1 EntgTranspG und bis zu zwei (weiteren) Entgeltbestandteilen verlangen. Die Auskunft muss in Textform geltend gemacht werden und kann frühestens nach Ablauf von zwei Jah-

ren erneut erfolgen, wenn eine wesentliche Veränderung der Voraussetzungen dargelegt wird. Der Anspruch besteht nach § 12 Abs. 1 EntgTranspG nur in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Arbeitnehmern bei demselben Arbeitgeber.

Die Auskunftspflichtung des Arbeitgebers ist nach Maßgabe der §§ 11-16 EntgTranspG zu erfüllen und umfasst gem. § 11 Abs. 1-3 EntgTranspG auch die Angabe zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung sowie die Angabe zum Vergleichsentgelt. Das Verfahren richtet sich nach den §§ 14, 15 EntgTranspG und differenziert zwischen den verschiedenen Arbeitgeberformen. Existiert ein Betriebsrat, so ist diesem gegenüber das Auskunftsverlangen geltend zu machen; anderenfalls erfolgt die Geltendmachung direkt gegenüber dem Arbeitgeber. Bei Tarifarbeitgebern erfolgt in diesem Fall eine Mitteilung an den nach § 6 Abs. 2 EntgTranspG zu bestellenden Entgeltgleichheitsbeauftragten. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber haben die Auskunft binnen drei Monaten in Textform zu erteilen.

Tarifarbeitgebern entstehen bei Verletzung der Auskunftspflicht keine Sanktionen. Hingegen tragen sonstige Arbeitgeber nach § 15 Abs. 5 EntgTranspG im Streitfall die Beweislast für die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots. Gleiches gilt, wenn der Betriebsrat die Auskunft aus vom Arbeitgeber zu vertretenden Gründen nicht erteilen konnte. Im Übrigen darf der Arbeitgeber Beschäftigte sowie Personen, die diese unterstützen und zugunsten dieser aussagende Zeugen, nicht wegen Inanspruchnahme ihrer Rechte maßregeln, § 9 EntgTranspG.

Ausblick

Mit der Entgelttransparenzrichtlinie stärkt die EU die Durchsetzung von Entgeltgleichheit und Transparenz und modifiziert die dargestellten Rechte und Pflichten an diversen Stellen. Die im nachfolgenden Beitrag erörterten Richtlinieninhalte werden dementsprechend in die hier angesprochenen Bereiche einzuarbeiten sein.

Autoren

Dr. Jan-Moritz Hahn

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Leipzig

Samir Bitzer

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Leipzig

Die Kerninhalte der Entgelttransparenzrichtlinie

Die Stärkung des individuellen Auskunftsanspruchs für Arbeitnehmer, Proaktivität und strengere Berichtspflichten der Arbeitgeber sowie spürbare Sanktionen bei Verstößen bestimmen die Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970. Ziel ist die Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Männer und Frauen.

Hintergrund und Ziel

Der Grundsatz gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist bereits seit Langem im europäischen Primärrecht verankert. Gleichwohl besteht nach Auffassung der europäischen Institutionen weiterhin ein geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle innerhalb der EU. Im Jahr 2023 lag der unbereinigte Gender-Pay-Gap, also die prozentuale Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes zwischen Männern und Frauen, unionsweit bei etwa 12 %. Vor diesem Hintergrund hat der europäische Gesetzgeber mit der Entgelttransparenzrichtlinie vom 10.5.2023 einen neuen Regelungsrahmen geschaffen. Ziel des Regelwerks ist es, die praktische Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots zu verbessern. Dazu werden Unternehmen insbesondere zu mehr Transparenz über Vergütungsstrukturen verpflichtet und die Durchsetzung von Ansprüchen vereinfacht.

Die Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, bis zum 7.6.2026 entsprechende nationale Regelungen zu schaffen. In Deutschland wird hierfür voraussichtlich eine umfassende Überarbeitung des EntgTranspG erfolgen. Zur Vorbereitung des Gesetzgebungsverfahrens wurde eine Expertenkommission eingesetzt, die am 24.10.2025 ihren Abschlussbericht veröffentlicht hat. Das Gesetzgebungsverfahren sollte nach

Auskunft des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend Anfang 2026 eingeleitet werden. Bisher liegt jedoch noch keine Art von Gesetzesentwurf vor.

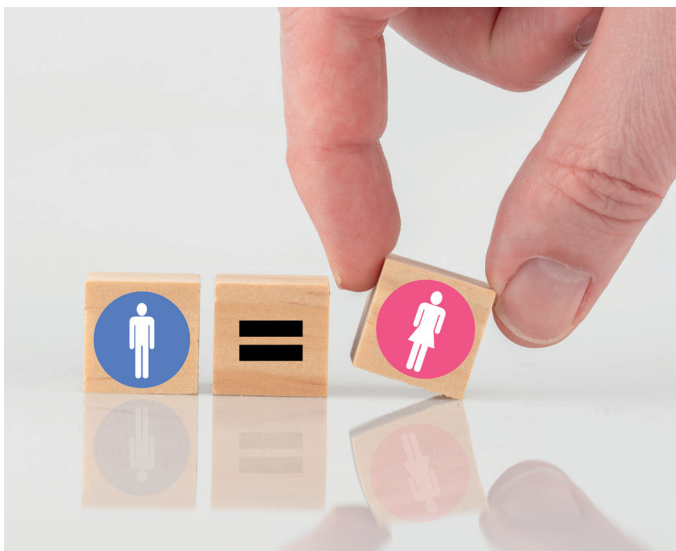
Erweiterte Transparenz- und Informationspflichten

Anders als im EntgTranspG werden vom Anwendungsbereich der Richtlinie zunächst bereits Stellenbewerber erfasst. Der (potenzielle) Arbeitgeber muss den Bewerber unaufgefordert über das Einstiegsgehalt oder dessen Spanne, inklusive einschlägiger Bestimmungen eines Tarifvertrags informieren. Zugleich dürfen Arbeitgeber Bewerber künftig grundsätzlich nicht mehr nach ihrem bisherigen Gehalt oder der Entgeltentwicklung im laufenden oder in früheren Beschäftigungsverhältnissen fragen. Zulässig bleibt indes die Frage nach der Höhe eines Alternativangebots.

Arbeitnehmer haben wiederum künftig einen Anspruch auf schriftliche Auskunft über ihre individuelle Entgelthöhe und über die durchschnittliche Entgelthöhe aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Gruppe der Arbeitnehmer, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten. Die Expertenkommission empfiehlt, die Auskunft auf das im Vorjahreszeitraum gezahlte Bruttogesamtentgelt zu beschränken. Nicht erforderlich sei eine detaillierte Aufschlüsselung der einzelnen Bestandteile. Zudem neu ist in der Entgelttransparenzrichtlinie, dass jedes Unternehmen zu den Auskünften verpflichtet ist und jedem Arbeitnehmer der Auskunftsanspruch zusteht. Die Richtlinie sieht keinen Schwellenwert wie das nationale Recht bisher mit i.d.R. 200 Beschäftigten vor. Darüber hinaus sieht die Richtlinie vor, dass Arbeitnehmer, die Informationen über die Arbeitnehmervertretung oder eine Gleichbehandlungsstelle anfordern und erhalten können.

Vergleichsarbeitnehmer

Der Kreis der Vergleichsarbeitnehmer – also derjenigen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten – wird durch die Entgelttransparenzrichtlinie deutlich ausgeweitet. Für die Bewertung, ob sich Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situa-



tion befinden, müssen unter Umständen auch Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers herangezogen werden. Dies ist dann der Fall, wenn eine einheitliche Quelle vorliegt, welche die für den Vergleich relevanten Entgeltbedingungen festlegt, bspw. wenn Arbeitnehmer demselben Tarifvertrag oder einem einheitlich von der Konzernmutter festgelegten Entgeltsystem unterliegen. Auch in zeitlicher Hinsicht wird der Kreis an Vergleichsarbeitnehmern ausgeweitet. Die Bewertung, ob sich Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden, soll sich nicht nur auf Arbeitnehmer beschränken, die zur gleichen Zeit beschäftigt sind. Schließlich soll sogar auf einen hypothetischen Vergleichsarbeitnehmer abgestellt werden können, wenn keine echte Vergleichsperson ermittelt werden kann.

Proaktivität des Arbeitgebers

Im Zusammenhang mit dem individuellen Auskunftsanspruch verpflichtet die Entgelttransparenzrichtlinie Arbeitgeber zu Proaktivität. Diese müssen Arbeitnehmer ab der Umsetzung der Richtlinie jährlich proaktiv über ihr Auskunftsrecht und die Schritte zur Wahrnehmung dieses Auskunftsrechts informieren. Ferner sollen Arbeitgeber nach dem Willen der Richtlinie verpflichtet werden, ihre Arbeitnehmer – auch ohne vorheriges Auskunftsverlangen – in leicht zugänglicher Weise darüber zu informieren, welche Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts, ihrer Entgelthöhe und ihrer Entgeltentwicklung verwendet werden. Korrespondierend enthält die Richtlinie ein Verbot von Geheimhaltungsklauseln in Arbeitsverträgen, die den Arbeitnehmer daran hindern, sein Gehalt offenzulegen. Ausdrücklich erlaubt wird jedoch eine Verschwiegenheitsverpflichtung im Hinblick auf Vergleichsentgelte.

Berichtspflichten

Ferner werden neue Berichtspflichten für Unternehmen geschaffen. Konkret sollen Unternehmen mit 100 bis 149 Arbeitnehmern diesen das erste Mal bis zum 7.6.2031 und dann alle weiteren drei Jahre nachkommen. Unternehmen mit 150 bis 249 Arbeitnehmern sowie mit mindestens 250 Arbeitnehmern müssen diese Berichtspflicht erstmals bis zum 7.6.2027 – also bereits vier Jahre früher – erfüllen. Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten müssen sodann jährlich, Unternehmen mit 150 bis 249 Beschäftigten alle drei Jahre berichten.

Inhaltlich umfassen die Berichtspflichten das geschlechtsbezogene Entgeltgefälle, das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen, das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle, das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen, den Anteil der Arbeitnehmer, die er-

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

Arbeitgeber müssen den Bericht bei der zuständigen öffentlichen Stelle („Überwachungsstelle“) vorlegen, welche diesen dann veröffentlicht. Arbeitnehmer, Arbeitnehmervertreter, Arbeitsaufsichtsbehörden und Gleichbehandlungsstellen können von Arbeitgebern zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu allen im Bericht bereitgestellten Daten verlangen, einschließlich Erläuterungen zu etwaigen geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden.

Gemeinsame Entgeltbewertung

Der Arbeitgeber kann verpflichtet sein, mit der Arbeitnehmervertretung eine gemeinsame Entgeltbewertung vorzunehmen. Dies ist unter drei Voraussetzungen der Fall:

1. Aus dem anzufertigenden Bericht geht hervor, dass ein Unterschied von mindestens 5 % bei der durchschnittlichen Entgelthöhe von Arbeitnehmern in einer Gruppe von Arbeitnehmern besteht;
2. dieser Unterschied kann nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt werden;
3. der Arbeitgeber korrigiert diesen ungerechtfertigten Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe nicht innerhalb von sechs Monaten nach dem Tag der Berichterstattung.

Für die Definition der Kriterien empfiehlt die Expertenkommission der Bundesregierung einen gesetzlichen, nicht abschließenden Katalog von Rechtfertigungsgründen vorzusehen. Außerdem empfiehlt sie ein zweistufiges Abhilfeverfahren. Auf der ersten Stufe soll der Arbeitgeber bei einem bestehenden Entgeltunterschied verpflichtet werden, innerhalb von sechs Wochen die zuständige Arbeitnehmervertretung über die Ergebnisse zu informieren. Die Arbeitnehmervertretung erhält Gelegenheit zur Stellungnahme und zur gemeinsamen Analyse der Ursachen von Ungleichbehandlungen. Auf der zweiten Stufe wird dann gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung ein verbindlicher Maßnahmenplan zur Beseitigung der Entgeltungleichheit entwickelt – vorausgesetzt, eine sofortige Beseitigung der Ungleichheit ist nicht möglich.

Die Verpflichtung zur gemeinsamen Entgeltbewertung knüpft an die Berichtspflicht des Unternehmens an. Sie trifft, zumindest nach Vorgabe der Entgelttransparenzrichtlinie, also „nur“ Unternehmen ab 100 Arbeitnehmern.

Verschärfte Durchsetzung

Von erheblicher praktischer Bedeutung sind ferner die vorgesehenen Durchsetzungsmechanismen. Die Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, wirksame Sanktionen für Verstöße vorzusehen. Zugleich wird die gerichtliche Durchsetzung von Ansprüchen erleichtert. Insbesondere sieht die Richtlinie eine weitreichende Beweislastregelung vor: Verstößt ein Arbeitgeber gegen Transparenzpflichten, kann bereits daraus eine Vermutung für eine Entgeltdiskriminierung folgen. In solchen Fällen liegt es beim Arbeitgeber, nachzuweisen, dass dies nicht der Fall ist.

Fazit

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie bringt für Arbeitgeber eine Vielzahl neuer Verpflichtungen mit sich. Unternehmen sollten sich mit den Anforderungen der Richtlinie auseinandersetzen. Dazu gehört insbesondere die Überprüfung von bestehenden Vergütungssystemen, Recruiting-Prozessen und internen Reporting-Strukturen. Auch die Dokumentation

der Kriterien für Gehaltsentscheidungen dürfte künftig eine zentrale Rolle spielen. Da die konkrete Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht noch aussteht, bleibt abzuwarten, in welcher Form der nationale Gesetzgeber die europäischen Vorgaben ausgestaltet. Unabhängig davon ist aber bereits jetzt absehbar, dass die Richtlinie zu einem deutlich erhöhten Transparenz- und Dokumentationsaufwand für Arbeitgeber führen wird. Gleichzeitig bietet die bevorstehende Umsetzung für Unternehmen die Gelegenheit, bestehende Vergütungsstrukturen systematisch zu überprüfen und klare, nachvollziehbare Kriterien für Entgeltentscheidungen zu etablieren.

Autorinnen

Janina Ott

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Stuttgart

Ann-Marie Jüttner

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Stuttgart

Anforderungen an diskriminierungsfreie Vergütungsstrukturen

Bis Anfang Juni muss die Richtlinie (EU) 2023/970 zur Entgelttransparenz umgesetzt werden. Für Unternehmen bedeutet das: Vergütungssysteme geraten stärker in den Fokus gerichtlicher Kontrolle. Ziel der Richtlinie ist es, den Grundsatz „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ wirksamer durchzusetzen. Arbeitgeber werden dadurch verpflichtet, Vergütungsstrukturen zu schaffen, die auf objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien beruhen und Entgeltunterschiede nachvollziehbar rechtfertigen. Doch was bedeutet das konkret?



Entgelt ist erst einmal „alles“

Am Anfang steht der Begriff des Entgelts. Im Sinne der Richtlinie ist dieser weit zu verstehen. Er erfasst nicht nur die Grundvergütung, sondern sämtliche Geld- und Sachleistungen, die vom Arbeitgeber erbracht werden. Die Grundsätze der Richtlinie sind damit für alle Vergütungsbestandteile relevant und jeweils einzeln in den Vergütungsstrukturen zu bewerten.

Wann Arbeit „gleich“ oder „gleichwertig“ ist

Zentral für die Beurteilung von Entgeltunterschieden ist die Frage, welche Tätigkeiten miteinander vergleichbar sind. Die Entgelttransparenzrichtlinie knüpft in ihrem Art. 4 Abs. 1 an

bereits bekannte Begriffe aus dem EntgTranspG an, konkret aus § 4 Abs. 1 EntgTranspG. Arbeit gilt als „gleich“, wenn identische oder gleichartige Tätigkeiten ausgeübt werden – sei es an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander auf derselben Position. Eine Tätigkeit ist ferner „gleichwertig“, wenn sie bei einer Gesamtbetrachtung der maßgeblichen Faktoren als vergleichbar erscheint. Entscheidend sind dabei die tatsächlichen Anforderungen der Tätigkeit, nicht die individuellen Eigenschaften der jeweiligen Beschäftigten. Zentral ist also ein objektiver Maßstab. Die Richtlinie nennt hierfür vier zentrale Kriterien: Kompetenz, Verantwortung, Belastung und Arbeitsbedingungen. Diese Faktoren dienen nicht nur dazu, vergleichbare Tätigkeiten zu identifizieren, sondern auch dafür, Entgeltunterschiede innerhalb einer Vergleichsgruppe sachlich zu begründen.

Der Vergleich endet nicht an der Betriebsgrenze

Bei der Frage, wer miteinander verglichen werden kann, kommt es auf die Organisationsstruktur an. Maßgeblich ist, ob eine „einheitliche Quelle“ für die Festlegung der Entgeltbedingungen existiert. Ausgangspunkt ist grundsätzlich derselbe Arbeitgeber. Eine einheitliche Quelle kann jedoch auch vorliegen, wenn Vergütungssysteme durch gesetzliche Regelungen, Tarifverträge oder konzernweite Vorgaben bestimmt werden. Wird ein Vergütungssystem z. B. zentral innerhalb eines Konzerns festgelegt, kann auch der Vergleich der Arbeitnehmergruppen konzernweit erfolgen. Ähnliches gilt bei tarifvertraglichen Regelungen: Hier bestimmt der räumliche und persönliche Anwendungsbereich des Tarifvertrags den Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer.

Objektive Kriterien als Fundament des Vergütungssystems

Die Richtlinie verlangt von Arbeitgebern transparente und objektive Vergütungsstrukturen. Das bedeutet aber nicht, dass alle Beschäftigten identisch bezahlt werden müssen. Unterschiedliche Vergütungen bleiben möglich – sie müssen jedoch anhand sachlicher Kriterien erklärbar sein. Die vier Kernfaktoren Kompetenz, Verantwortung, Belastung und Arbeitsbedingungen spielen hierbei eine wesentliche Rolle. Arbeitgeber können diese Kriterien je nach Bedeutung für die jeweilige Tätigkeit unterschiedlich gewichten. Unter Kompetenz können etwa fachliche Qualifikationen, soziale Fähigkeiten oder Ausbildungsgrade fallen. Belastungen können physische oder psychische Anforderungen der Tätigkeit betreffen. Darüber hinaus können weitere objektive Faktoren berücksichtigt werden, sofern sie für die konkrete Position relevant

sind und objektive Rückschlüsse auf die Qualität der Leistung des Arbeitnehmers zulassen. Nicht zulässig sind dagegen Kriterien ohne sachlichen Bezug zur Tätigkeit; dazu gehören etwa das Verhandlungsgeschick bei der Einstellung, Qualifikationen, die für die Position nicht erforderlich sind, oder die Vergütung eines früheren Stelleninhabers.

Unternehmen sollten in der Folge nachvollziehbar festhalten, warum bestimmte Tätigkeiten als vergleichbar eingeordnet wurden und welche Kriterien Entgeltunterschiede rechtfertigen. Diese Transparenz kann im Streitfall entscheidend sein – insbesondere dann, wenn Entscheidungen später überprüft werden. Eine sichere Dokumentation ist hier essenziell. Bemerkenswert ist in diesem Kontext, dass die Richtlinie (anders als § 4 Abs. 5 EntgTranspG in der aktuellen Fassung) keine Angemessenheitsvermutung für tarifliche Vergütungssysteme vorsieht. Wie Arbeitgeber in diesem Kontext die Arbeit bewerten und die Entgeltbestandteile in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen auf ihre unmittelbare und mittelbare Geschlechtsneutralität hin prüfen und anpassen können, wird vom Gesetzgeber oder letztlich durch die Rechtsprechung zu klären sein.

Wie neue Vergütungssysteme eingeführt werden können

Der Weg zur Einführung oder Anpassung eines Vergütungssystems hängt stark von den kollektivrechtlichen Rahmenbedingungen ab. Maßgeblich ist insbesondere, ob eine Tarifbindung besteht und ob ein Betriebsrat eingerichtet ist. In Unternehmen ohne Tarifbindung und ohne Betriebsrat kann ein neues Vergütungsmodell vergleichsweise unkompliziert umgesetzt werden, etwa durch entsprechende Regelungen in Arbeitsverträgen oder durch eine Gesamtzusage. Besteht eine Tarifbindung (auch durch Bezugnahmeklauseln), bestimmt zunächst der einschlägige Tarifvertrag die Vergütung. Vergleichsmaßstab ist – wiederum ausgehend von der „Quelle“ der Entgeltbestimmungen – das Unternehmen (bei Haustarifverträgen) oder (arbeitgeberübergreifend) die Gesamtheit der Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich des (Verbands-)Tarifvertrags fallen.

Vergleichbare Tätigkeiten werden hier regelmäßig über die tariflichen Entgeltgruppen bestimmt. Handlungsspielräume verbleiben etwa bei außertariflichen Angestellten (sog. AT-Angestellte), bei tariflichen Öffnungsklauseln oder bei übertariflichen Zulagen. Diese Sonderfälle können weiterhin individualvertraglich oder kraft Gesamtzusage gegenüber der Belegschaft geregelt werden. Ist zusätzlich zur Tarifbindung ein Betriebsrat vorhanden, ist die Mitbestimmung des Be-

etriebsrats nach dem Eingangssatz des § 87 BetrVG grundsätzlich ausgeschlossen, solange der Tarifvertrag in Kraft ist. Ein bloß nachwirkender Tarifvertrag schließt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG in Entgeltfragen hingegen nicht aus. Vergleichbar sind im Hinblick auf die tariflichen Regelungen alle Arbeitnehmer, die ihnen unterfallen. Im Hinblick auf die Vergütungsbestandteile, welche von der Betriebsvereinbarung geregelt werden können, sind dies alle ihr unterfallenden Mitarbeiter. Bei AT-Angestellten dürfte der Vergleichsmaßstab wiederum alle AT-Angestellten sein.

In nicht tarifgebundenen Unternehmen mit Betriebsrat besteht ohnehin ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung. Dazu gehören Entlohnungsgrundsätze sowie die Einführung oder Änderung von Entlohnungsmethoden. Gegenstand der Mitbestimmung ist jedoch stets „lediglich“ die Ausgestaltung der Verteilung der vom Arbeitgeber bereitgestellten finanziellen Mittel, nicht jedoch der „Topf“, also die Höhe der Vergütung. Akkord- und Prämiensätze sind indes nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG mitbestimmungspflichtig und daher zwingender Gegenstand der Implementierung transparenter Entgeltsysteme.

Vergütungssysteme als Compliance-Thema

Die Entgelttransparenzrichtlinie macht deutlich: Vergütung ist zunehmend ein Thema der rechtlichen Compliance. Unternehmen werden ihre Entgeltstrukturen systematisch überprüfen und – wo erforderlich – neu ausrichten müssen. Angesichts der zu erwartenden Komplexität der Vorgaben und der teilweise erheblichen organisatorischen Auswirkungen empfiehlt es sich, diese Prüfung frühzeitig anzugehen. Wer seine Vergütungsstrukturen rechtzeitig transparent, nachvollziehbar und diskriminierungsfrei ausgestaltet, reduziert nicht nur rechtliche Risiken, sondern schafft zugleich mehr Klarheit und Struktur im eigenen Vergütungssystem.

Autorinnen

Kerstin Belovitzer-Franz

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Stuttgart

Kristina Gutzke

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Hamburg

Entgelttransparenz im Bewerbungs- und Gehaltsverhandlungsprozess

In einem ihrer zentralen Punkte erweitert die Entgelttransparenzrichtlinie die Pflichten zur Offenlegung von Entgeltkriterien schon gegenüber Bewerbern. Wozu führt diese „Entgelttransparenz von Anfang an“? Und welche Konsequenzen ergeben sich für spätere Gehaltsverhandlungen im laufenden Arbeitsverhältnis?

Richtlinienvorgaben im Hinblick auf Bewerber

Zur Beseitigung von Entgeltdifferenzen zwischen Männern und Frauen sieht Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie vor, dass Arbeitgeber bereits gegenüber Bewerbern verpflichtet sind, Information über das Einstiegsgehalt nach objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien sowie über die anwendbaren Bestimmungen eines Tarifvertrags mitzuteilen. In zeitlicher Hinsicht gibt die Richtlinie nicht vor, wann diese Informationen bereitzustellen sind. Allerdings muss es dem Bewerber ermöglicht werden, fundierte und transparente Gehaltsverhandlungen führen zu können. Nicht erlaubt ist es Arbeitgebern, den Bewerber im Rahmen des Bewerbungsprozesses zu seiner Entgeltentwicklung und dem bislang verdienten Lohn zu befragen. Dadurch

soll vermieden werden, dass sich diskriminierende Differenzierungen beim Entgelt aus vergangenen Beschäftigungen bereits bei den Verhandlungen über das Einstiegsgehalt fortsetzen. Ferner regelt die Entgelttransparenzrichtlinie in Art. 5 Abs. 3, dass bereits die Formulierung der Stellenausschreibung wie auch das Verfahren zur Einstellung geschlechtsneutral zu erfolgen haben. Damit soll das Recht auf gleiches Entgelt bei gleicher Arbeit gestärkt werden.

Auswirkungen für Stellenausschreibungen und Bewerbungsgespräche

Es ist zu erwarten, dass die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht zu ähnlichen Vorgaben führen wird. Stellenausschreibungsprozesse sollten daher be-



reits heute an diese Vorgaben angepasst werden. Bevor Arbeitgeber eine Stelle ausschreiben, sollte das Einstiegsgehalt konkret und eine etwaige Entgeltspanne sowie die zusammenhängenden objektiven geschlechtsneutralen Kriterien für die Einordnung des Bewerbers innerhalb dieser Spanne festgelegt werden. Denn der Arbeitgeber muss das Einstiegsgehalt oder die Spanne zwar gemäß der Richtlinie nicht in der Stellenausschreibung benennen. Jedoch müssen die Informationen dem Bewerber so frühzeitig mitgeteilt werden, dass eine „fundierte und transparente Verhandlung“ über das Gehalt gewährleistet wird.

Es bietet sich an, diese Informationen mit dem Einladungsschreiben zu einem Bewerbungsgespräch zu versenden. So wird vermieden, dass die Einstiegsgehälter oder die Spanne der Einstiegsgehälter und deren Eingruppierungskriterien durch Veröffentlichung mit der Stellenausschreibung auch für Mitbewerber des Arbeitgebers einsehbar sind. Die Vorlage dieser Informationen erst im Rahmen des Bewerbungsgesprächs dürfte hingegen einer fundierten Gehaltsverhandlung entgegenstehen, da der Bewerber sich, anders als der Arbeitgeber, auf die Gehaltsverhandlung nicht vorbereiten konnte. Das Verbot von Nachfragen zu bisherigen Gehältern und Lohnentwicklungen ist insbesondere in digitalen Bewerbungstools und von Bewerbern auszufüllenden Masken zu berücksichtigen.

Arbeitgeber sollten, soweit noch nicht geschehen, die Prozesse zur Stellenausschreibung überprüfen und ggf. anpassen. Mit dem vorstehend genannten Vorgehen zur Vorbereitung einer Ausschreibung sind Arbeitgeber auch für den Fall gewappnet, dass es im Rahmen der nationalen Umsetzung zu einer Verschärfung hinsichtlich des Mitteilungszeitpunktes kommt, z. B. wenn die Informationen zur Höhe des Einstiegsgehaltes bzw. dessen Spannweite bereits in der Stellenausschreibung benannt werden müssten.

Richtlinienvorgaben für Gehaltsverhandlungen

Der Schutz der Entgelttransparenzrichtlinie setzt sich im laufenden Arbeitsverhältnis fort. Die Vorschrift des Art. 6 der Richtlinie trägt dem Arbeitgeber auf, den Arbeitnehmern Informationen zu den verwendeten Kriterien zur Festlegung des Entgelts, der Entgelthöhe sowie der Entgeltentwicklung leicht zugänglich zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber darf nur objektive und geschlechtsneutrale Kriterien verwenden.

Folgen für Gehaltsgespräche

Die Regelungen zur Bereitstellung der Informationen im laufenden Arbeitsverhältnis haben direkte Auswirkungen auf die Gehaltsverhandlungen der Arbeitnehmer. Es ist zu erwarten, dass auch diese Regelungen im nationalen Recht eine ähnliche Ausprägung finden werden. Die Richtlinie eröffnet den nationalen Gesetzgebern zwar die Möglichkeit, kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 50 Arbeitnehmern an dieser Stelle auszunehmen. Ob der deutsche Gesetzgeber davon Gebrauch machen wird, bleibt jedoch abzuwarten.

Es ist zu erwarten, dass Verhandlungen stärker anhand der konkreten vom Arbeitgeber festgelegten objektiven Kriterien verlaufen werden. Die Festlegung der objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien ist daher entscheidend. Arbeitgeber sollten bei der Festlegung der Kriterien für das Entgelt, die Entgelthöhe und insbesondere die Entwicklungsmöglichkeiten besonderen Wert auf klare Regelungen mit möglichst faktenbasierten und gut überprüfbaren Anknüpfungspunkten legen. Andernfalls sind Streitigkeiten über die Auslegung der Kriterien und deren Erfüllung vorprogrammiert. Zudem ist zu berücksichtigen, dass Fehler bei der Aufstellung dieser Kriterien mit Blick auf den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ zu einem Kostenrisiko nicht nur in Einzelfällen führen kann.

Fazit

Generell ist empfehlenswert, bereits jetzt bestehende Kriterien zur Regelung von Entgelten, Entgelthöhe und Entgeltentwicklung zu überprüfen und womöglich konkreter zu fassen. Bestehen solche Kriterien noch nicht, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, Kriterien aufzustellen. Tut er es jedoch, ist – wie vorstehend beschreiben – zur Gründlichkeit von Anfang an zu raten.

Autorin

Cyrielle Therese Ax

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Frankfurt am Main

Die Rolle des Betriebsrats bei der Durchsetzung der Entgelttransparenz

Bei der Um- und Durchsetzung der Inhalte des EntgTranspG kommt dem Betriebsrat eine zentrale Rolle zu. Durch die vom Gesetzgeber umzusetzenden Vorgaben der Entgelttransparenzrichtlinie wird diese Rolle künftig erweitert.

Ausgangslage

Das EntgTranspG soll das Gebot „Gleicher Lohn für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ durchsetzen und enthält hierfür besondere Rechte und Pflichten (vgl. dazu den Beitrag von *Hahn/Bitzer* in diesem Newsletter). Dem Betriebsrat kommt dabei eine Schlüsselfunktion zu, die u. a. in § 13 Abs. 1 EntgTranspG festgeschrieben ist. Danach fördert der Betriebsrat im Rahmen seiner allgemeinen Aufgaben aus § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG die Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Die Entgelttransparenzrichtlinie wird diesen Rahmen erweitern.

Individueller Auskunftsanspruch

Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber haben einen individuellen Auskunftsanspruch zu den Kriterien und dem Verfahren der Entgeltfindung für ihre Tätigkeit und die Vergleichstätigkeit sowie dem Median des Bruttomonatsentgelts und bis zu zwei weiteren Entgeltbestandteilen für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit des anderen Geschlechts (§ 10, § 11 Abs. 2 und Abs. 3, § 12 Abs. 1 EntgTranspG). Bei tarifgebundenen/tarifanwendenden Arbeitgebern mit Betriebsrat nimmt grundsätzlich der Betriebsrat die Auskunftspflicht wahr, wenn das Gremium nicht verlangt, dass der Arbeitgeber die Auskunftspflicht übernimmt (§ 14 Abs. 1 Satz 1 und Satz 4 EntgTranspG). Umgekehrt kann der Arbeitgeber die Auskunftspflicht generell oder für bestimmte Fälle an sich ziehen (§ 14 Abs. 2 EntgTranspG). Bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern ist grundsätzlich der Arbeitgeber für die Auskunftserteilung zuständig, kann die Aufgabe aber auf den Betriebsrat oder dieser zurück auf den Arbeitgeber übertragen (§ 15 Abs. 2 EntgTranspG).

Durchsetzbarer Anspruch der Arbeitnehmer gegen den Betriebsrat?

Aus der vom Gesetzgeber vorgesehenen Rolle des Betriebsrats als Auskunftsverpflichteter ergibt sich die Frage, ob die Arbeitnehmer diesbezüglich einen durchsetzbaren Anspruch gegen den Betriebsrat haben. Diese Frage hat das BAG ver-



neint. Das in § 14 EntgTranspG geregelte Verfahren räume den Arbeitnehmern keinen eigenständigen, gegen den Betriebsrat als Schuldner gerichteten Auskunftsanspruch ein. Anspruchsgegner bleibe ausschließlich der Arbeitgeber, da dieser auch der Schuldner des Entgelts ist (BAG, Urteil vom 25.6.2020 – 8 AZR 145/19). Der Betriebsrat fungiert somit als bloßer Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers.

Informations- und Einsichtsrechte des Betriebsrats

Die Vorschrift des § 13 Abs. 2 EntgTranspG räumt dem Betriebsrat (oder einem beauftragten Ausschuss) das Recht ein, die Listen über Bruttolöhne und -gehälter nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG einzusehen und auszuwerten, um Auskunftsverlangen zu bearbeiten. Der Arbeitgeber hat die Entgeltlisten nach Geschlecht aufgeschlüsselt mit allen Entgeltbestandteilen – einschließlich übertariflicher Zulagen und individuell ausgehandelter Vergütungsbestandteile – zur Verfügung zu stellen (§ 13 Abs. 3 EntgTranspG). Nach ständiger Rechtsprechung hat das Einsichtsrecht in die Bruttoentgeltlisten nicht anonymisiert zu erfolgen, da nur so die entsprechende Aus-

wertung vom Betriebsrat vorgenommen werden kann. Hat der Arbeitgeber die Auskunftspflicht an sich gezogen, besteht dieses Auswertungsrecht jedoch nicht (BAG, Urteil vom 28.7.2020 – 1 ABR 6/19).

Mitbestimmungsrechte

Die dem Betriebsrat nach dem BetrVG zustehenden Mitbestimmungsrechte bleiben vom EntgTranspG unberührt (§ 13 Abs. 6 EntgTranspG). Dies betrifft insbesondere die Fragen der betrieblichen Lohngestaltung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (Entlohnungsgrundsätze, Entlohnungsmethoden, leistungsbezogene Entgelte).

Betriebliches Prüfverfahren

Führt ein Arbeitgeber ein freiwilliges betriebliches Prüfverfahren zur Überprüfung der Entgeltgleichheit ein, hat er den Betriebsrat unter Vorlage der entsprechenden Unterlagen hierüber nach § 20 EntgTranspG rechtzeitig zu unterrichten. Darüber hinaus stehen dem Betriebsrat die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, insbesondere für die Bewertung der Gleichwertigkeit von Aufgaben, und Kontrollrechte nach § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG zur Einhaltung der Vorgaben des EntgTranspG zu. Je nach Ausgestaltung des betrieblichen Prüfverfahrens kann ferner das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ausgelöst werden, z. B. beim Einsatz von IT-Tools, die zur Leistungs-/Verhaltenskontrolle geeignet sind.

Wirkungen der Entgelttransparenzrichtlinie

Die Entgelttransparenzrichtlinie festigt und erweitert das Betätigungsfeld des Betriebsrats. Bei der Bestimmung gleichwertiger Arbeit im Rahmen von Entgeltstrukturen legt Art. 4 Abs. 4 der Richtlinie fest, dass diese so beschaffen sein müssen, dass anhand objektiver, geschlechtsneutraler und mit den Arbeitnehmervertretern vereinbarter Kriterien beurteilt werden kann, ob sich Arbeitnehmer im Hinblick auf den Wert der Arbeit in einer vergleichbaren Situation befinden. Ob durch diese Regelung den Betriebsräten ein eigenständiges Mitbestimmungsrecht eingeräumt werden soll, ist umstritten. Allerdings besteht insoweit ohnehin das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

Die Richtlinie verlangt darüber hinaus, dass Kriterien für die Festlegung des Entgelts, der Entgelthöhe und der Entgeltentwicklung geschlechtsneutral sein müssen (Art. 6 Entgelttransparenzrichtlinie). Die Festlegung dieser Kriterien ist im Regelfall als Entlohnungsgrundsatz ebenfalls mitbestimmungspflichtig

gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Arbeitgeber müssen darüber hinaus Berichtspflichten über das Entgeltgefälle erfüllen und bei einer Feststellung eines Entgeltgefälles von 5 % oder mehr und fehlender Rechtfertigung innerhalb von sechs Monaten in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern eine gemeinsame Entgeltbewertung durchführen, Art. 10 der Richtlinie (vgl. den Beitrag von *Ott/Jüttner* in diesem Newsletter).

Resümee

Die in der Entgelttransparenzrichtlinie enthaltenen Vorgaben zur Durchsetzung der Entgelttransparenz enthalten eine Ausweitung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats. So ist zu erwarten, dass die bereits nach dem bisherigen Gesetz etablierte Rolle der Gremien als Auskunftsstelle zukünftig auf alle Arbeitgeber bzw. auf breitere Fallgruppen ausgedehnt wird. Zudem wird der Betriebsrat aufgrund der verschärften Auskunfts- und Informationspflichten häufiger und systematischer mit Auskunftsverfahren befasst sein und Aufklärungs und Kontrollfunktionen enger wahrnehmen. Mit Blick auf die neuen Vorgaben der Richtlinie empfiehlt sich bereits vor ihrer Umsetzung in nationales Recht eine Analyse bestehender Entgeltsysteme gemeinsam mit dem Betriebsrat. Alternativ sollte deren Einführung jedenfalls zusammen vorbereitet werden, genau wie standardisierte Prozesse für die Erfüllung der Auskunftspflichten.

Autorinnen

Sandra Sfinis

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Hamburg

Dr. Anna Mayr

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Hamburg

Equal-Pay-Klagen und Diskriminierung: Darlegungshürden für Arbeitgeber

Gleiches Geld für gleiche Arbeit – im Prozess über eine Equal-Pay-Klage verschieben sich Darlegungs- und Beweislast zunehmend zulasten von Arbeitgebern. Die aktuelle Rechtsprechung verschärft die Anforderungen erheblich und erhöht das Prozessrisiko.



Die „Equal-Pay-Klage“

Das EntgTranspG und die Entgelttransparenzrichtlinie verankern nicht nur umfassende Transparenz- und Informationsrechte der Beschäftigten, sondern schaffen eine eigenständige Anspruchsgrundlage auf diskriminierungsfreie Vergütung, auf die sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unmittelbar im Rahmen einer Entgeltgleichheitsklage („Equal-Pay-Klage“) stützen können. Nach Art. 157 Abs. 1 AEUV sowie § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG haben Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf gleiches Entgelt.

Erfahren Beschäftigte – über den Auskunftsanspruch oder auf anderem Wege – vom höheren Gehalt vergleichbarer Kolleginnen oder Kollegen, kann die Vergütungsdifferenz vom Arbeitgeber beansprucht werden. Das kann bei Erfolg der Equal-Pay-Klage zu beachtlichen Gehaltsnachzahlungen für die Vergangenheit führen. Ferner hat der Arbeitgeber dann auch zukünftig den Gender-Pay-Gap zu schließen und muss auch mit Klagen weiterer Beschäftigter rechnen. Dem geführten Entgeltprozess kommt also entscheidende Bedeutung zu.

Abgestufte Darlegungs- und Beweislast für Beschäftigte

Equal-Pay-Klagen folgen einem abgestuften System der Darlegungs- und Beweislast, das Beschäftigten die gerichtliche Durchsetzung erleichtert. Das BAG zieht in diesem Zusammenhang die Beweislastumkehr des § 22 AGG heran und modifiziert diese in richtlinienkonformer Auslegung sogar noch weiter zugunsten der Beschäftigten: Es genügt zunächst, wenn ein klagender Beschäftigter beweist, dass der Arbeitgeber ihr oder ihm ein niedrigeres Entgelt zahlt als den zum Vergleich herangezogenen Kollegen des anderen Geschlechts, die eine gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichten. Es müssen gerade keine weiteren Indizien dargelegt werden, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit auf eine Diskriminierung schließen lassen (BAG, Urteil vom 23.10.2025 – 8 AZR 300/24).

Vorliegen einer Benachteiligung im Paarvergleich

Das BAG hat in der genannten Entscheidung klargestellt, dass zur Begründung einer Entgeltgleichheitsklage als Vergleichsmaßstab eine einzige konkret benannte Person des jeweils anderen Geschlechts genügt (sog. Paarvergleich), auch wenn die Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts aus mehreren Personen besteht. Demnach genügt es, wenn nur ein konkret benannter Kollege bzw. Kollegin als Vergleichsperson für gleiche oder gleichwertige Arbeit mehr verdient. Es muss dann gerade nicht der Median – also eine ganze Vergleichsgruppe – für die Begründung herangezogen werden.

Vermutung für eine geschlechtsspezifische Diskriminierung

Gelingt der klagenden Arbeitnehmerin oder dem klagenden Arbeitnehmer der Beweis, dass eine Person des anderen Geschlechts für gleiche oder gleichwertige Arbeit eine höhere Vergütung erhält, greift eine Beweislastumkehr: Eine geschlechtsspezifische Diskriminierung wird vermutet, bis der

Arbeitgeber das Gegenteil beweist. Eine wichtige Verteidigungsstrategie besteht für den Arbeitgeber mithin in der Darlegung, dass die Tätigkeit der Vergleichsperson schon nicht gleich oder gleichwertig ist. Die Beweislast für die Gleichheit oder Gleichwertigkeit der Tätigkeit der Vergleichsperson trägt nämlich der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin.

Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 EntgTranspG üben weibliche und männliche Beschäftigte eine gleichwertige Arbeit aus, wenn sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Zu den zu berücksichtigenden Faktoren gehören unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen. Es ist von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen, die unabhängig von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen sind.

Möglichkeiten zur Widerlegung der Vermutung einer Diskriminierung

Hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin bewiesen, dass eine Vergleichsperson für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit ein höheres Gehalt bekommt, verschiebt sich demnach die Beweislast: Der Arbeitgeber muss nun Tatsachen vortragen und beweisen, die belegen, dass die ungleiche Vergütung ausschließlich auf diskriminierungsfreien Kriterien (also auf objektiven, geschlechtsunabhängigen Faktoren) beruht und kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegt. Pauschale Argumente genügen hier nicht. Insbesondere reicht der Einwand, die besser vergütete Vergleichsperson habe „besser verhandelt“, ausdrücklich nicht aus.

Der Arbeitgeber ist insbesondere gehalten:

- die Entgeltstruktur, das Vergütungssystem und die relevanten Bewertungsmaßstäbe darzustellen, also z. B. eine Funktionsbewertung, Leistungs- und Erfolgsbestandteile oder Zulagen – die Widerlegung der Vermutung der Diskriminierung ist auch dann noch möglich, wenn das Entgeltssystem des Arbeitgebers dem ersten Anschein nach intransparent ist;
- die objektiven Kriterien offenzulegen, nach denen sich das höhere Entgelt der Vergleichsperson rechtfertigen soll, etwa Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit, besondere Qualifikation, Marktbedingungen oder variable Leistungsziele, wobei deren Gewichtung im Einzelfall nachvollziehbar zu erläutern ist;

- aufzuzeigen, dass diese Kriterien bei der klagenden Person diskriminierungsfrei angewendet wurden bzw. aus sachlichen Gründen nicht zur Anwendung kamen.

Gelingt dem Arbeitgeber diese „Gegenbeweisführung“ nicht zur vollen richterlichen Überzeugung, haftet er auf Zahlung des der Vergleichsperson gewährten höheren Entgelts – und zwar selbst dann, wenn die herangezogene Vergleichsperson Spitzenverdiener der Vergleichsgruppe ist.

Praxishinweise

Die aktuelle Entwicklung zeigt eine klare Tendenz: Equal-Pay-Klagen werden für Beschäftigte zunehmend leichter durchsetzbar, während die Verteidigungsmöglichkeiten für Arbeitgeber enger werden. Insbesondere die Ermöglichung des Paarvergleichs und die strengen Anforderungen an die Widerlegung der Diskriminierungsvermutung erhöhen das Prozessrisiko erheblich. Arbeitgeber sind daher gut beraten, ihre Vergütungsstrukturen frühzeitig zu überprüfen und diese transparent und diskriminierungsfrei auszugestalten. Dokumentierte, objektive Kriterien für Gehaltsentscheidungen sind dabei nicht nur „nice to have“, sondern prozessentscheidend. Nur so lässt sich im Streitfall die erforderliche Darlegungstiefe erreichen, während kostspielige Nachzahlungen sowie Folgeverfahren vermieden werden. Pointiert lässt sich sagen: Wer heute noch auf Verhandlungsbasis vergütet, dem drohen erhebliche Nachzahlungen.

Autorin

Dr. Delia Jusciak

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Leipzig

■ VERANSTALTUNGSHINWEISE



Unyer-Webinar zur Entgelttransparenz

Sie haben weitere Fragen zu den kommenden Änderungen durch die Entgelttransparenzrichtlinie und das womöglich sogar im grenzüberschreitenden Kontext?

Dann laden wir Sie schon heute herzlich zu unserem Unyer-Webinar zum Entgelttransparenzrecht am 28.5.2026 ein. Eine offizielle Einladung mit allen weiteren Details folgt in Kürze. Gerne können Sie sich schon heute bei unserem Kollegen Stephan Sura anmelden (stephan.sura@luther-lawfirm.com).

IHK-Seminar: Entgelttransparenzrichtlinie – Praktische Umsetzung in Ihrem Unternehmen

Unsere Kolleginnen Kerstin Belovitzer-Franz und Ann-Marie Jüttner präsentieren darüber hinaus die wichtigsten Inhalte und Konsequenzen der Entgelttransparenzrichtlinie in einem Seminar der IHK Region Stuttgart.

Wann? 22.4.2026, 9.30-12 Uhr

Wo? IHK Region Stuttgart, Jägerstraße 30, 70174 Stuttgart

Wie? Anmeldung unter <https://www.ihk.de/stuttgart/system/veranstaltungssuche/vstdetail-karat/5787646/4244?terminalid=4244>

■ ALLGEMEINE HINWEISE

Autorinnen und Autoren



Achim Braner
Rechtsanwalt, Partner, Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Frankfurt a.M.
+49 69 27229 23839
achim.braner@luther-lawfirm.com



Sandra Sfinis
Rechtsanwältin, Partnerin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Hamburg
+49 40 18067 10349
sandra.sfinis@luther-lawfirm.com



Kerstin Belovitzer-Franz
Rechtsanwältin, Counsel
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Stuttgart
+49 711 9338 16709
kerstin.belovitzer-franz@luther-lawfirm.com



Cyrielle Therese Ax
Rechtsanwältin, Senior Associate
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Frankfurt a.M.
+49 69 27229 27460
cyrielle.ax@luther-lawfirm.com



Ann-Marie Jüttner
Rechtsanwältin, Senior Associate
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Stuttgart
+49 711 9338 10753
ann-marie.juettner@luther-lawfirm.com



Dr. Anna Mayr
Rechtsanwältin, Senior Associate
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Hamburg
+49 40 18067 12189
anna.mayr@luther-lawfirm.com



Janina Ott
Rechtsanwältin, Senior Associate
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Stuttgart
+49 711 9338 20031
janina.ott@luther-lawfirm.com



Kristina Gutzke
Rechtsanwältin, Associate
Hamburg
+49 40 18067 11177
kristina.gutzke@luther-lawfirm.com



Dr. Delia Jusciak
Rechtsanwältin, Associate
Leipzig
+49 341 5299 20964
delia.jusciak@luther-lawfirm.com



Dr. Jan-Moritz Hahn
Rechtsanwalt | Associate
Leipzig
+49 341 5299 24874
jan-moritz.hahn@luther-lawfirm.com



Samir Bitzer
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Leipzig
+49 341 5299 10372
samir.bitzer@luther-lawfirm.com

Luther.

Bangkok, Berlin, Brüssel, Delhi-Gurugram, Düsseldorf, Essen, Frankfurt a. M.,
Hamburg, Hannover, Ho-Chi-Minh-Stadt, Jakarta, Köln, Kuala Lumpur, Leipzig,
London, Luxemburg, München, Shanghai, Singapur, Stuttgart, Yangon

Weitere Informationen finden Sie unter

www.luther-lawfirm.com

www.luther-services.com

