



orka Newsletter Arbeitsrecht

## Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie Ein Schritt in Richtung Equal Pay?

Im Vergleich aller EU-Staaten liegen in Sachen Entgeltgerechtigkeit zwischen den Geschlechtern nur Estland, Österreich und Tschechien hinter Deutschland, während Länder wie Luxemburg, Italien und Rumänien die vorderen Plätze belegen. Nach Angaben des statistischen Bundesamtes lag das Gender Pay Gap in Deutschland, bezogen auf das durchschnittliche Bruttostundenentgelt, im Jahr 2023 bei rund 18 Prozent (sog. unbereinigte Entgeltlücke).

**Aber auch bei Betrachtung der bereinigten Entgeltlücke, d.h. bei gleicher formaler Qualifikation und im Übrigen gleichen Merkmalen, verdienen Frauen noch immer durchschnittlich 7 Prozent weniger als Männer.**

Und das, obwohl die rechtliche Gleichstellung von Frau und Mann auf dem Papier eigentlich bereits erreicht ist.

Einen weiteren Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern beim Entgelt soll daher die am 6. Juni 2023 in Kraft getretene europäische Entgelttransparenzrichtlinie (EU/2023/970) leisten. Sie soll einen umfassenderen Schutz bieten und geht über die derzeit geltenden Vorgaben des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) hinaus. Umgesetzt werden muss sie in allen EU-Staaten bis spätestens zum 7. Juni 2026. Obwohl bis zur Umsetzung in nationales Recht voraussichtlich noch etwas Zeit vergehen wird, lohnt sich bereits jetzt ein Blick in die Richtlinie, um folgende Fragen zu beantworten: Welche Regelungen enthält sie? Was kommt auf Arbeitgeber zu? Welche Rechte haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer künftig? Wie können sich Arbeitgeber vorbereiten?

## Ausgangslage

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist in Art. 3 des Grundgesetzes ausdrücklich garantiert. Konkretisiert wird sie in zahlreichen deutschen Gesetzen, z. B. dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das Ziel der Entgeltgleichheit wurde bereits mit dem 2017 eingeführten EntgTranspG verfolgt.

„Gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.“

Die Umsetzung scheiterte jedoch überwiegend daran, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht wissen, was die Kolleginnen und Kollegen verdienen. Der hierfür im derzeit geltenden EntgTranspG enthaltene Auskunftsanspruch gegen den Arbeitgeber hilft nur begrenzt. Er besteht nur in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten, ist auf Entgeltregelungen in demselben Betrieb beschränkt und lediglich auf die Angabe des statistischen Medians gerichtet.

Das Bundesarbeitsgericht hat seine Rechtsprechung in den vergangenen Jahren zwar erweitert und die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Sachen Entgeltgleichheit gestärkt, dennoch ist das Ziel der Entgeltgleichheit noch immer nicht erreicht.

Die Entgelttransparenzrichtlinie könnte dies nun ändern. Ihre Vorgaben gehen über die bereits bestehenden Regelungen des EntgTranspG sowohl im zeitlichen und persönlichen Geltungsbereich als auch der

Regelungsdichte zu Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen weit hinaus.

Im Einzelnen sieht die Entgelttransparenzrichtlinie insbesondere folgende Regelungen und Maßnahmen vor:

## Richtlinienkonforme Vergütungsstrukturen

Nach Art. 4 der Richtlinie müssen künftig alle Arbeitgeber über Vergütungsstrukturen verfügen, durch die gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleistet wird. Diese müssen auf objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien beruhen. Beispielfhaft genannt werden Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung, Arbeitsbedingungen und ggf. weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind, sowie berufliche Anforderungen, Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungsanforderungen. Es bleibt abzuwarten, ob der deutsche Gesetzgeber weiter konkretisieren wird, anhand welcher Kriterien die Gleichartigkeit oder Gleichwertigkeit zu beurteilen ist, oder die Konkretisierung der Rechtsprechung überlässt.

## Entgelttransparenz schon vor der Beschäftigung

Relevant wird die Entgelttransparenz für den Arbeitgeber künftig nicht erst ab Beschäftigungsbeginn. Vielmehr muss gemäß Art. 5 der Richtlinie schon Bewerberinnen und Bewerbern das Einstiegsentgelt oder dessen Spanne für die betreffende Stelle zu einem Zeitpunkt und in einer Weise mitgeteilt werden, die es ermöglichen, dass fundierte und transparente Verhandlungen über das Entgelt erfolgen

können. Diese Information kann z.B. bereits in der Stellenausschreibung erfolgen. Außerdem darf der Arbeitgeber Bewerberinnen und Bewerber künftig nicht mehr nach ihrer Entgeltentwicklung in aktuellen oder früheren Beschäftigungsverhältnissen fragen.

## Entgelttransparenz während der Beschäftigung

Auch während der Beschäftigung werden die Arbeitgeberpflichten mit Blick auf die Entgelttransparenz erheblich erweitert.

Nach Art. 6 der Richtlinie müssen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Informationen darüber zur Verfügung stellen, welche objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts, ihrer Entgelthöhe und ihrer Entgeltentwicklung verwendet werden. Ob der Gesetzgeber von der in der Richtlinie vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch machen wird, Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten von dieser Pflicht auszunehmen, bleibt abzuwarten.

Zudem werden nach Art. 7 der Richtlinie zukünftig – unabhängig von einer Mindestbeschäftigtenzahl – ausnahmslos alle Arbeitgeber ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Verlangen schriftlich Auskunft über ihre individuelle Entgelthöhe und aufgeschlüsselt nach Geschlecht – über die durchschnittlichen Entgelthöhen für die Gruppen von Mitarbeitenden, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, geben müssen. Über dieses Auskunftsrecht und die hierfür erforderlichen Schritte müssen Arbeitgeber jährlich informieren, was voraussichtlich zu einem deutlich erhöhten Auskunftsverlangen führen wird. Ergänzend sind gemäß Art. 9 der Richtlinie Arbeitgeber mit mindestens 100 Beschäftigten verpflichtet, über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu berichten. Abhängig von der Unternehmensgröße variiert die erstmalige Berichtspflicht zwischen dem 7. Juni 2027 (ab 150 Beschäftigte) und dem 7. Juni 2031 (100 bis 149 Beschäftigte) und muss danach entweder alle drei Jahre (100 bis 249 Beschäftigte) oder sogar jedes Jahr erfolgen (ab 250 Beschäftigte).

## Gemeinsame Entgeltbewertung

Aus der Berichtspflicht wiederum kann eine gemeinsame Entgeltbewertungspflicht folgen. Ergibt sich aus der Berichtserstattung ein Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe von mindestens fünf Prozent in einer Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ist dieser Unterschied nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt, muss der Arbeitgeber zunächst versuchen, den Unterschied



innerhalb von sechs Monaten zu korrigieren. Erfolgt keine Korrektur, muss gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern eine gemeinsame Entgeltbewertung erfolgen und Maßnahmen entwickelt werden, um die bestehenden Unterschiede zu beseitigen. Wie die Entgeltbewertung zu erfolgen hat, ist in der Richtlinie in Art. 10 bereits ziemlich umfassend geregelt. Dabei ist den Mitgliedstaaten überlassen, für Unternehmen ohne Arbeitnehmervertretung die Benennung von Arbeitnehmervertretern zum Zwecke der gemeinsamen Entgeltbewertung durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzusehen. Ob der deutsche Gesetzgeber davon Gebrauch machen wird oder die Aufgabe den bestehenden Arbeitnehmervertretungsorganen zuweist, bleibt abzuwarten. Die Ergebnisse der Entgeltbewertung müssen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, den Arbeitnehmervertretern und der – neu zu schaffenden – Überwachungsstelle mitgeteilt werden.

## Durchsetzbarkeit

Damit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Rechte effektiv durchsetzen können, sieht die Richtlinie in Diskriminierungsfällen oder bei Verstößen gegen die Entgeltgleichheit Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung vor. Diese Ansprüche sind umfassend. Sie sollen die vollständige Nachzahlung entgangener Entgelte und damit verbundener Boni oder Sachleistungen sowie den Schadensersatz für entgangene Chancen, immateriellen Schaden, jeglichen Schaden, der durch andere relevante Faktoren verursacht wurde, zu denen auch intersektionelle Diskriminierung zählen kann, und Verzugszinsen umfassen (Art. 16 Abs. 3 der Richtlinie).



Als zwingende gesetzliche Ansprüche werden sie von arbeitsvertraglichen Ausschluss- und Verfallfristen nicht umfasst werden. Hinsichtlich der Verjährung sieht die Richtlinie eine Frist von mindestens drei Jahren vor.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren im Rahmen der gerichtlichen Geltendmachung von einer Beweislastumkehr wie sie schon aus dem AGG bekannt ist. Die Richtlinie sieht vor, dass es dem Arbeitgeber obliegt, nachzuweisen, dass keine Entgeltdiskriminierung vorliegt.

Neben die Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden staatliche Sanktionen treten. Die Richtlinie fordert in Art. 23 „wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen“, die z.B. in der Verhängung von Bußgeldern liegen können.

## Ausblick

Ein nationales Gesetz zur Umsetzung der Vorgaben der Richtlinie ist zwar noch nicht in Sicht. Mit einer Umsetzung der Richtlinie ist aber bis zum 7. Juni 2026 zu rechnen.

Die Zwischenzeit können Arbeitgeber nutzen, um sich auf die neuen Verpflichtungen vorzubereiten, ihre Entgeltstrukturen unter dem Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit auf den Prüfstand zu stellen und ggf. anzupassen. Dies umfasst insbesondere folgende Punkte:

- Analyse des bestehenden Entgeltsystems und Bildung von Beschäftigtengruppen anhand objektiver Kriterien, die gleiche oder gleichwertige Arbeit erbringen
- Anpassung des betrieblichen Vergütungssystems anhand objektiver Kriterien
- Etablierung von Workflows zur Erfüllung eines diskriminierungsfreien Bewerbungsverfahrens
- Etablierung von Workflows zur Erfüllung der Informations-, Auskunfts- und Berichtspflichten

Zudem sollten in der Zwischenzeit bei der Einstellungspraxis die Grundsätze der Richtlinie zur Gehaltsfindung im Blick behalten werden.

Ob die Umsetzung der Richtlinie tatsächlich ein weiterer Schritt in Richtung Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern sein wird, wird sich zeigen. Jedenfalls werden die Rechte und Durchsetzungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erheblich gestärkt. Für Arbeitgeber wird die Umsetzung der Richtlinie zu einem erheblichen administrativen Mehraufwand führen.

# Ihre Ansprechpartner



Dr. Esther Herrnstadt  
Salary Partnerin  
T +49 211 60035-410  
[esther.herrnstadt@orka.law](mailto:esther.herrnstadt@orka.law)



Carolin Hacken  
Senior Associate  
T +49 211 60035-412  
[carolin.hacken@orka.law](mailto:carolin.hacken@orka.law)

One Team.  
One Goal.

