



Z A A R

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 13. Februar 2025 / 19:00 Uhr

Entgelttransparenz in der Richtlinienumsetzung – Neues, best practices und Gestaltungsmöglichkeiten

Referenten:

Dr. Anne Dziuba und Dr. Wolfgang Lipinski
Seitz Rechtsanwälte Steuerberater PartG mbB

Agenda

- 1. Wesentliche Inhalte der Richtlinie
- 1.a. Gemeinsame Entgeltbewertung
- 1.b. Das Ende der frei verhandelten Gehälter
- 1.c. Vergleich EntgTranspG und EntgTranspRL
- 1.d. Sanktionen
- 2. Diskriminierungsfreies Entgeltsystem, objektive, geschlechtsneutrale Rechtfertigungskriterien
- 2.a. Ursächlichkeiten für Diskriminierungen in der Praxis
- 2.b. Was muss ein diskriminierungsfreies System aufweisen?
- 3. Entspannung für tarifenwendende Unternehmen?
- 4. Leistungen von Dritten – zulässige Gestaltung oder unzulässige Umgehung?
- 5. Handlungsbedarf, Vorbereitungsmaßnahmen und Handlungsalternativen
- 6. Empfohlenes Vorgehen

1. Wesentliche Inhalte der Richtlinie

| | | | |
|--|--|---|-------------------------------------|
| <p>Art. 4 Bewertung der Gleichwertigkeit vier obligatorische Kriterien: Kompetenz, Verantwortung, Belastung, Arbeitsbedingungen und zusätzliche Kriterien</p> | <p>Art. 5 Informationspflichten bei Stellenbewerbern</p> | <p>Art. 6 Informationspflicht über Kriterien der Entgeltfestlegung in leicht zugänglicher Weise</p> | <p>Art. 7 Auskunftsanspruch</p> |
| <p>Art. 9 und 10 Berichtspflichten des AG: <ul style="list-style-type: none"> ▪ bei > 100 AN ▪ aktive Beseitigungspflicht bei Lohngefälle von mind. 5 % </p> | <p>Art. 16 Entschädigungsansprüche</p> | <p>Art. 18 Beweislastumkehr</p> | <p>Art. 23 Sanktionen</p> |

1. Wesentliche Inhalte der Richtlinie

a. Gemeinsame Entgeltbewertung (Art. 10)

- **Verpflichtende gemeinsame Entgeltbewertung mit AN-Vertretern, wenn:**
 - Berichterstattungspflichten nach Art. 9 RL
 - Aus Berichterstattung ergibt sich ein Unterschied i. H. v. mindestens 5 % in einer Gruppe von AN
 - Unterschied nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt
 - Unterschied nicht innerhalb von sechs Monaten nach Berichterstattung korrigiert
- **Gemeinsame Entgeltbewertung umfasst:**
 - Eine Analyse des Anteils der ANinnen und AN in jeder Gruppe
 - Info über die durchschnittlichen Entgelthöhen von ANinnen und AN sowie alle sonstigen Lohnbestandteile für jede Gruppe
 - Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen zwischen ANinnen und AN in jeder einzelnen Gruppe
 - Gründe für Unterschiede bei den Entgelthöhen, ggf. gemeinsam festgestellte objektive geschlechtsneutrale Kriterien
 - Anteil der ANinnen und AN, denen eine Verbesserung beim Entgelt nach Wiedereinstieg nach Elternurlaub oder Urlaub für pflegende Angehörige gewährt wurde
 - Maßnahmen zur Beseitigung von Entgeltunterschieden, wenn nicht durch objektive Kriterien gerechtfertigt
 - Eine Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen aus früheren gemeinsamen Entgeltbewertungen
- **Veröffentlichung** der gemeinsamen Entgeltbewertungen an AN, AN-Vertreter und Überwachungsstelle
- **Abhilfe** in Zusammenarbeit mit der AN-Vertretung
- **Ggf. Einbeziehung der Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder der Gleichbehandlungsstelle**
- **Umsetzung der Maßnahmen**

1. Wesentliche Inhalte der Richtlinie

b. Das Ende der frei verhandelten Gehälter

Das Ende der frei verhandelten Gehälter?



Ja! Diese sind längst Geschichte!
Bereits jetzt: BAG v. 16. Februar 2023
(Az. 8 AZR 450/21)

Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern dürfen bei gleicher Arbeit nicht damit begründet werden, dass der Mann besser verhandelt

1. Wesentliche Inhalte der Richtlinie
 c. Vergleich EntgTranspG und EntgTranspRL

| EntgTranspG | EntgTranspRL |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zeitraum Arbeitsverhältnis ▪ Median der Vergleichsentgelte – AN muss gleiche oder gleichwertige Tätigkeit benennen ▪ AN-Auskunftsanspruch in Betrieben mit > 200 AN ▪ Auskunftspflicht des AG nach drei Monaten (Textform) ▪ Berichterstattung ab > 500 AN ▪ Auskunftsanspruch nur bei Vergleichsgruppe von mind. sechs andersgeschlechtlichen AN ▪ Privilegierung von Tarifverträgen ▪ Keine Sanktionen aus EntgTranspG bei Verstößen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zeitraum Arbeitsverhältnis und davor ▪ Durchschnitt der Vergleichsentgelte ▪ „Automatische“ Infoverpflichtung AG gegenüber AN in allen Unternehmen ▪ Auskunftspflicht des AG nach zwei Monaten (Schriftform) ▪ Berichterstattung ab > 100 AN ▪ Auskunftsanspruch unabhängig von Größe der Vergleichsgruppe, auch hypothetische Vergleichsperson ▪ Keine Privilegierung von Tarifverträgen ▪ Wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen bei Verstößen ▪ Diverse Neuerungen wie Infopflicht gegenüber Stellenbewerbern, gemeinsame Entgeltbewertung etc. |
| u. a. Beweislastumkehr (Art. 18)! | |

1. Wesentliche Inhalte der Richtlinie
 d. Sanktionen

| Sanktionen | |
|---------------------------------------|--|
| Schadenersatz/ Entschädigung | Schmerzensgeld |
| Geldbuße/ Zwangsgelder | Owi |
| Öffentliche Aufträge/ Konzessionen | Entlassungs- und Benachteiligungsschutz |

2. Diskriminierungsfreies Entgeltsystem mit objektiven Kriterien

seitz

Gem. Art. 4: Vier obligatorische Kriterien:

Kompetenz

Verantwortung

Belastung

Arbeitsbedingungen

Gewichtung?

Ggf. weitere objektive Faktoren und Kriterien,
die für konkrete Position/Arbeitsplatz relevant

7

2. Wann ist ein Entgeltsystem als Ganzes diskriminierungsfrei?

seitz

a. Ursächlichkeiten für Diskriminierungen in der Praxis

- Unverhältnismäßig hohe Gewichtung von einzelnen Kriterien: Z. B. Berufserfahrung?
- Verwendung unterschiedlicher Kriterien bei der Bewertung von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten
- Eröffnung von Bewertungsspielräumen (Kriterien zu vage)
- Doppel- und Mehrfachwertung von Kriterien, die ähnliche Sachverhalte erfassen
- Verwendung von diskriminierungsanfälligen oder diskriminierenden (ggf. mittelbaren) Kriterien, die Frauen und Männer aus gesellschaftlichen oder physischen Gründen in unterschiedlichem Maß erfüllen können

8

2. Wann ist ein Entgeltsystem als Ganzes diskriminierungsfrei?

b. Was muss ein diskriminierungsfreies System aufweisen?

- Entgeltsystem muss durchschaubar sein und objektive geschlechtsneutrale und damit diskriminierungsfreie Differenzierungskriterien enthalten
- Die verwendeten Kriterien müssen für die jeweilige Tätigkeit von Bedeutung sein
- Die Anwendung und Auslegung dieser Kriterien müssen diskriminierungsfrei erfolgen
- Die Kriterien müssen nach dem Verhältnismäßigkeitsprinzip überprüft worden sein
- Gerechte Berücksichtigung aller Kriterien, die für die jeweilige Tätigkeit maßgeblich sind
- Diskriminierungsfreie Gewichtung
- Zulässige Kriterien für die Entgeltentwicklung, u. a. individuelle Leistung, Kompetenzentwicklung, einschlägige Berufserfahrung („Dienstalter“)

3. Entspannung für tarifanwendende Unternehmen?

Leider Nein!

- **Die EntgelttransparenzRL kennt keine Privilegierung von Tarifverträgen!**
- Die Tarifierung führt nicht automatisch zur Erfüllung der Entgelttransparenzvorgaben
- **Zulässigkeit der abstrakten Tarifregelungen?**
- Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit: (+) durch Entgeltgruppen bei korrekter Eingruppierung
- Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit (?)
- Anwendung der in der RL vorgeschriebenen Kriterien (?)
- (P) Traditionelle niedrigere Bewertung von typischen Frauenberufen ist in TVen fortgeschrieben
- Hat die Kindergärtnerin wirklich weniger Verantwortung, Kompetenz und einfachere Arbeitsbedingungen als der Bürohengst mit einigen wenigen Untergebenen?
- **AT-Bereich**

3. Entspannung für tarifanwendende Unternehmen?

seitz

Leider Nein!

- **Anwendungskontrolle!**
- Kaum ein Unternehmen wendet TV 100 % korrekt an
- RL-konforme Anwendung der Flexibilisierungsmöglichkeiten im TV?
 - Stufenvorwegnahme
 - Optionale Arbeitsmarktzulagen
 - ÜT-Zulagen
 - Kannvorschriften
 - Leistungsbezogene Vergütung
- Führen diese faktisch zu einer – unterbewussten – geschlechtsspezifischen Diskriminierung?
- Wurden optionale Arbeitsmarktzulagen z. B. öfter Männern gewährt, weil diese mehr Gehalt verlangt bzw. besser verhandelt haben?

11

3. Entspannung für tarifanwendende Unternehmen?

seitz

Praktische Auswirkungen

- **Wird ein etabliertes Tarifwerk unmittelbar platzen?**
 - Vermutlich nicht!
- **Werden sich Behörden auf die Sanktionierung von TVöD und Co. stürzen?**
 - Vermutlich nicht!
- **Können klagende Arbeitnehmer gegen die Vergütung aus TVen vorgehen?**
 - Ja. Früher oder später wird dies – vermutlich erfolgreich – passieren.
- **Was kann ich als Arbeitgeber tun?**
 - Risiken im Kopf behalten
 - Über Alternativen zum TV nachdenken
 - Einfluss auf die Arbeitgeberverbände nehmen, um Risiken abzustellen
 - Erste Entscheidungen verfolgen, die die grundsätzliche Zulässigkeit von Tarifwerken in Frage stellen.

12

3. Entspannung für tarifanwendende Unternehmen?

seitz

Und was ist mit den betrieblichen Vergütungsordnungen?

- **Abstrakte Zulässigkeit?**
 - Gleiche Problematiken wie in TVen
 - Zulässigkeit von Gehaltsbändern/Spannen?
- **Anwendungskontrolle**
 - Gehaltsbänder
 - Individualvertragliche Zulagen
 - Optionale Zulagen
 - Leistungsbezogene Vergütung
- **Praktische Auswirkungen?**
 - Vermutlich ähnlich wie bei Tarifverträgen
- **Was kann ich als Arbeitgeber tun?**
 - Kritische Regelungen gemeinsam mit dem BR anpassen
 - Erste Entscheidungen verfolgen

13

4. Leistungen von Dritten - zulässige Gestaltung oder unzulässige Umgehung?

seitz

Praxisfall:

Das Unternehmen X beschäftigt zwei Abteilungsleiter, Herrn A und Herrn B. Zusätzlich soll Frau C als Abteilungsleiterin von der Firma Y abgeworben werden. Frau C ist aber nur bereit zu wechseln, wenn sie ein deutlich höheres Gehalt als Herr A und Herr B erhält. Da Bedenken im Hinblick auf die Entgelttransparenzrichtlinie bestehen, entscheidet man sich für folgendes Vorgehen: Mit Frau C wird arbeitsvertraglich das identische Gehalt wie mit Herrn A und Herrn B vereinbart. Zusätzlich sichert die Konzernmutter der X Frau C (anders als Herrn A und B) die Zuteilung von Aktienoptionen in beträchtlicher Höhe zu.

Frage:

Handelt es sich bei den Aktienoptionen der Muttergesellschaft um Entgelt im Sinne der Entgelttransparenzrichtlinie?

14

4. Leistungen von Dritten - zulässige Gestaltung oder unzulässige Umgehung?

Gegen die Einordnung als Entgelt spricht

- Das BAG hat bereits in mehreren Entscheidungen entschieden, dass Aktienoptionen von Drittunternehmen nicht zur vertraglichen Vergütung / Entgelt zählen (BAG v. 25.08.2022 – 8 AZR 453/21; v. 16.01.2008 – 7 AZR 887/06)
- Die Entgeltdefinition in Entgelttransparenzrichtlinie lässt sich so auslegen, dass nur Leistungen des Vertragsarbeitgebers erfasst sind („die ein Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses (...)“)
- Der Arbeitgeber hat unter Umständen keinen Einfluss darauf, unter welchen Voraussetzungen die Aktienoptionen von der Konzernmutter zugeteilt werden, sodass es unbillig wäre, den Vertragsarbeitgeber hierfür nach dem Entgelttransparenzgesetz verantwortlich zu machen

Für die Einordnung als Entgelt spricht

- Entgeltdefinition nach Entgelttransparenzrichtlinie lässt auch „mittelbare“ Leistungen genügen → hiervon können auch Dritteleistungen umfasst sein
- Im Hinblick auf die Entgeltdefinition in Art. 157 Abs. 2 AEUV wird vertreten, dass auch Aktienoptionen der Konzernmutter erfasst werden (Salamon, Entgeltgestaltung 1. Auflage 2019 O. Rz. 14 und 15)
- Richtlinienzweck und „effet utile“
- LAG Berlin-Brandenburg hat Aktienoptionen von Drittgesellschaften als Entgelt im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes gewertet (LAG Berlin-Brandenburg v. 09.03.2021 – 24 TaBV 481/20)

5. Handlungsbedarf, Vorbereitungsmaßnahmen und Handlungsalternativen



5. Handlungsbedarf, Vorbereitungsmaßnahmen und Handlungsalternativen seitz



17

6. Empfohlenes Vorgehen seitz

Analyse der bestehenden Entgeltstrukturen und Prüfung auf Richtlinienkonformität und Identifizierung von möglichen Problemfeldern

- In Bezug auf abstrakte Regelungen
 - Tarifverträge
 - Betriebliche Vergütungsordnungen (BV VGO)
 - Einseitige Arbeitgeberregelungen
- In Bezug auf tatsächliche Gehaltshöhen

Bedarfsanalyse bei fehlenden Entgeltstrukturen

- TV, BV, einseitige Regelungen – Analyse Vor- und Nachteile der jeweiligen Lösung?
- Inhaltliche Analyse der benötigten Gehaltsstrukturen
 - Wie viele Entgeltgruppen brauchen wir?
 - Welche Positionen werden welcher Entgeltgruppe anhand geschlechtsneutraler Kriterien zugeordnet?
 - Entwurf eines grundsätzlichen Verteilungsschemas in % oder EUR
 - Zulagen, Zuschläge, Flexibilitätsbedarf und sonstige Entgeltbestandteile?
 - Prüfung auf Marktgerechtigkeit und Abgleich mit internationalen Vorgaben
- Entwurf des arbeitgeberseitigen Idealsystems
- Verhandlung des Vergütungssystems (z. B. mit BR)
- Einführung und Umsetzung
- Anpassung und Abschmelzung aus dem Zielrahmen fallender Gehälter bis 2026

18

6. Empfohlenes Vorgehen

seitz

- Einführung standardisierter Dokumentationsprozesse, insb. Gründe für Entgeltunterschiede
- Schulung von Führungskräften und Personalabteilungen
- Vorbereitung auf arbeitgeberseitige Berichtspflichten nach der EntgelttransparenzRL
- Vorbereitung auf Informationsverpflichtungen und Auskunftsbegehren nach der EntgelttransparenzRL
- Überarbeitung Musterarbeitsverträge

19

Dr. Wolfgang Lipinski

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht | Partner

seitz



T +49 89 35 62 76-124
w.lipinski@seitzpartner.de



Kompetenzen:

Über 23 Jahre Erfahrung in der anwaltlichen Arbeitgeberberatung zu allen rechtlichen und strategischen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts, insb.

- Strategische Planung, Verhandlung und Umsetzung von Restrukturierungsmaßnahmen (u. a. (Massen-)Personalabbau, Freiwilligenprogramme, Transfergesellschaften, Betriebsübergangs- und Outsourcingvorhaben)
- Verhandlung und Implementierung von tarifrechtlichen Projekten „aller Art“ (u. a. Arbeitszeitflexibilisierung, Tarifwechsel, Haustarifverträge, Streikabwehr, Tarifaustritt)
- Gestaltung/Verhandlung von Vergütungsordnungen, insb. unter Berücksichtigung der Vorgaben der Entgelttransparenzrichtlinie (insb. betriebliche Vergütungsordnung als Alternative zum Tarifvertrag)
- Führen der dazugehörigen Verhandlungen mit Betriebsräten und/oder Gewerkschaften in Freiverhandlungen/Einigungsstelle/tariflicher Schlichtung/Mediation.

Aktuelle Veröffentlichungen und Seminare zum Thema Entgelttransparenzrichtlinie:

- Vortrag „EU-Entgelttransparenzrichtlinie – Dringender Handlungsbedarf für Unternehmen!“, zusammen mit Dr. Anne Dziuba und mit der Mercer Deutschland GmbH, am 18.06.2024 in Frankfurt am Main und am 23.04.2024 in München
- Vortrag „Neues durch die EU-Entgelttransparenzrichtlinie - das Ende der frei verhandelten Gehälter?“ auf Arbeitsrechtskongress der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände am 12.03.2024 in Berlin
- Vortrag "Gestaltungsmöglichkeit Haustarifvertrag und betriebliche Vergütungsordnung - praktische Umsetzungs- und Verhandlungserfahrungen" auf Arbeitsrechtskongress der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände am 07.02.2023 in Berlin

Rankings:

- Bei JUVE als einer von deutschlandweit 21 führenden Seniorberatern im Arbeitsrecht (über 50 Jahre) gelistet
- Bei JUVE, Chambers, Legal 500, Who's Who Legal, Handelsblatt und WirtschaftsWoche als häufig empfohlener Arbeitsrechtler gelistet

Deutsche Arbeitsrechtskonferenz/Zeitschriften:

- Jährliche Moderation der Deutschen Arbeitsrechtskonferenz in München
- Jährlicher Vortrag BDA Kongress Arbeitsrecht Berlin
- Ständiger Mitarbeiter in Redaktion der Zeitschrift Betriebs-Berater

20

Dr. Anne Dziuba

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht | Local Partnerin

**Kompetenzen:**

Über 15 Jahre Erfahrung in der anwaltlichen Arbeitgeberberatung zu allen rechtlichen und strategischen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts, insbesondere auch:

- Führen zahlreicher Grundsatzprozesse bis zum BAG und EuGH
- Führen und Begleiten von Tarifverhandlungen
- Verhandlung von Arbeitszeitsystemen und Einführung von IT-Systemen
- Beratung und Verhandlung von Vergütungsordnungen unter Berücksichtigung der Entgelttransparenzrichtlinie
- Beratung und Verhandlung im Rahmen umfangreicher Restrukturierungsprojekte

T +49 170 6348673

A.Dziuba@seitzpartner.de

**Aktuelle Veröffentlichungen und Seminare zum Thema Entgelttransparenzrichtlinie:**

- Vortrag „EU-Entgelttransparenzrichtlinie – Dringender Handlungsbedarf für Unternehmen!“, zusammen mit Dr. Wolfgang Lipinski und mit der Mercer Deutschland GmbH, 18.06.2024, Frankfurt am Main
- Vortrag „EU-Entgelttransparenzrichtlinie – Dringender Handlungsbedarf für Unternehmen!“, zusammen mit Dr. Wolfgang Lipinski und mit der Mercer Deutschland GmbH, 23.04.2024, München
- „EU-Entgelttransparenzrichtlinie – Dringender Handlungsbedarf für Unternehmen! Nach dem Ende der frei verhandelten Gehälter nun auch das Ende der traditionellen Tarifverträge?“ (Personalmagazin 12/24)

Wir möchten uns gerne mit Ihnen vernetzen!**Dr. Wolfgang Lipinski**

Partner

w.lipinski@seitzpartner.de**Dr. Anne Dziuba**

Local Partnerin

A.Dziuba@seitzpartner.de