

DENTONS

Entgeltgleichheit – Zwischenbilanz und (zukünftige) To Dos für Arbeitgeber

Arbeitsrechts-Lunch am 29.01.2025

Michelle Eiberger
Rechtsanwältin | Associate

Grow | Protect | Operate | Finance



Agenda

1. Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)
2. Weiterentwicklung der Entgeltgleichheit durch die Rechtsprechung
3. Zwischenbilanz: „Über Geld spricht man nicht? Doch!“
4. Entgelttransparenzrichtlinie (EntgTransp-RL) – Umsetzungstermin naht
5. Ausblick und To Dos für Arbeitgeber



1. Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)

- **Ziel:** „Das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen“ (§ 1 EntgTranspG).
- **Individueller Auskunftsanspruch** (§§ 10 ff. EntgTranspG):
 - In Betrieben mit i.d.R. **mehr als 200 Beschäftigten**.
 - Auskunft zu den **Kriterien** und zum **Verfahren** der Festlegung des eigenen Entgelts und des Entgelts der Vergleichstätigkeit.
 - Auskunft zum Entgelt der relevanten Vergleichsgruppe (**Mediangehalt**) und bis zu zwei Entgeltbestandteile.
- **(Freiwilliges) betriebliches Prüfverfahren** (§§ 17 EntgTranspG):
 - Private Arbeitgeber mit i.d.R. **mehr als 500 Beschäftigten**.
 - **Überprüfung** ihrer Entgeltregelungen und verschiedenen Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots.
 - Lediglich „**Appell**“ und keine Rechtspflicht.

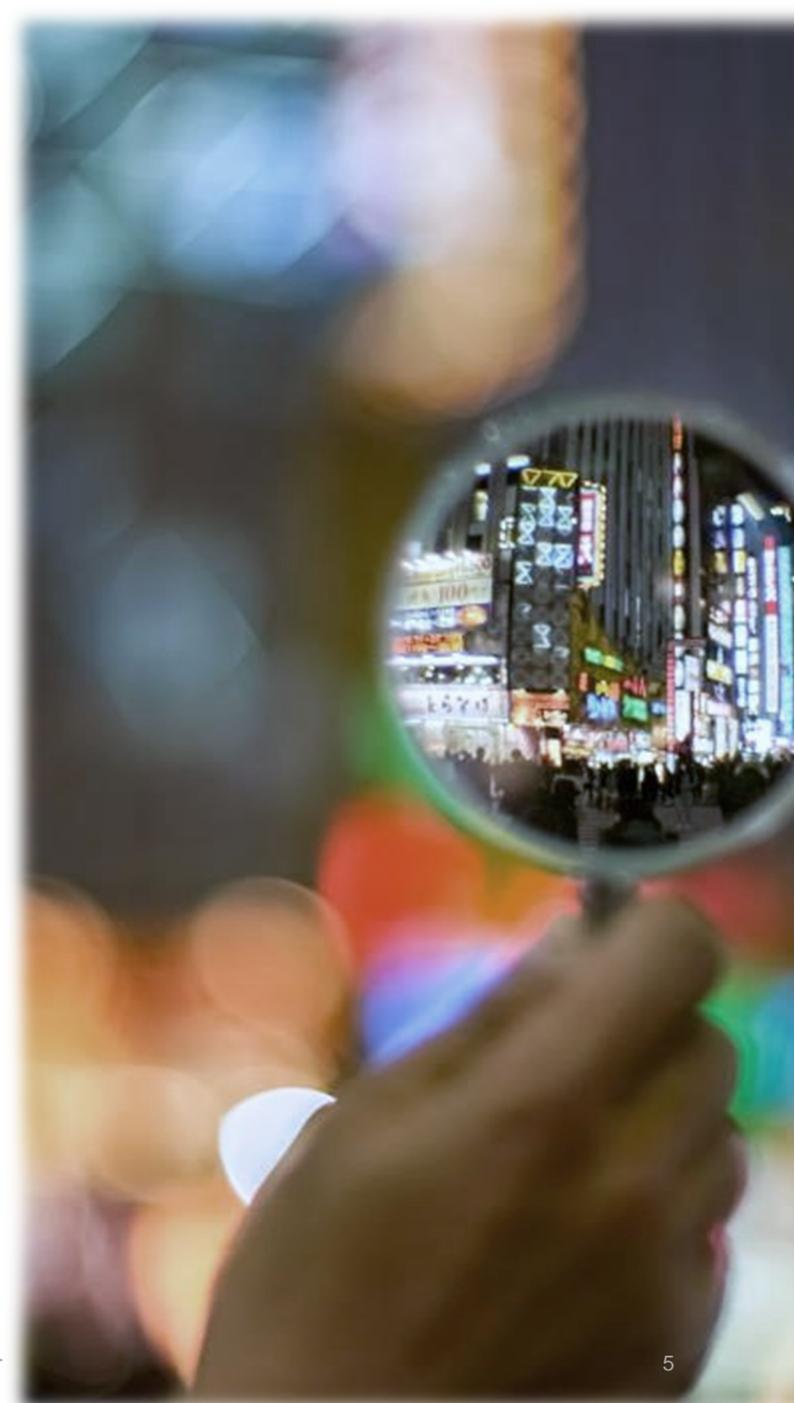
1. Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)

- Berichtspflichten (§§ 21, 22 EntgTranspG):
 - Betrifft lageberichtspflichtige Arbeitgeber mit i.d.R. **mehr als 500 Beschäftigten**.
 - Verpflichtung zur Erstellung eines **Gleichstellungsberichts**, der die Maßnahmen zur Erreichung der Entgeltgleichheit beinhaltet.
 - **Sanktionslose Pflicht**.
- Verbot der Entgeltbenachteiligung wegen Geschlechts / Entgeltgleichheitsgebot (§§ 3, 7 EntgTranspG)
 - **Anspruchsgrundlage** für die Zahlung gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit bei Entgeltbenachteiligung aufgrund Geschlechts.
 - Geht der Regelung in § 8 Abs. 2 AGG als speziellere Regelung vor.

1. Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)

Was hat das EntgTranspG bewirkt?

- Gemeinhin als „**zahnloser Tiger**“ bezeichnet.
- Zwar mehr mediale Aufmerksamkeit (bspw. „Equal Pay Day“), jedoch **geringe praktische Bedeutung** (insb. Klagewelle blieb aus).
- Zwei bisher durchgeführte **Evaluationen der Bundesregierungen** (2019 und 2023) bestätigen dies: **geringe Bekanntheit** des Gesetzes, insbesondere haben in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten nur ca. 4% der Beschäftigten den Auskunftsanspruch geltend gemacht.
- Forderungen nach **Nachschärfungen**: Insb. Ausweitung auf kleinere und mittlere Betriebe und Einführung echter Sanktionen.



2. Weiterentwicklung der Entgeltgleichheit durch die Rechtsprechung

BAG, Urteil vom 25.06.2020 – Az. 8 AZR 145/19

Ausweitung des Kreises der Anspruchsberechtigten des Auskunftsanspruchs im Einklang mit Unionsrecht (weite Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs), u.a. auf arbeitnehmerähnliche Personen (geklagt hatte eine freiberuflich tätige Journalistin).

BAG, Urteil vom 21.01.2021 – Az. 8 AZR 488/19

- Der Umstand, dass das Entgelt niedriger ist als das vom Arbeitgeber im Rahmen des Auskunftsanspruchs mitgeteilte Vergleichsentgelt der Vergleichspersonen begründet regelmäßig die **Vermutung gem. § 22 AGG**, dass die Benachteiligung wegen des Geschlechts erfolgt ist.
- Sodann muss der Arbeitgeber Tatsachen vortragen und ggf. beweisen, aus denen sich ergibt, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegt, sondern **ausschließlich andere Gründe als das Geschlecht** zu einer ungünstigeren Behandlung geführt haben (**Vollbeweis**).

2. Weiterentwicklung der Entgeltgleichheit durch die Rechtsprechung

BAG, Urteil vom 16.02.2023 – Az. 8 AZR 450/21

- **Bestätigung** der Rspr. des BAG aus 2021 (Az. 8 AZR 488/19) zur Vermutungsregelung gem. § 22 AGG
- Die Vermutung einer geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung kann im Einzelfall widerlegt sein, wenn der Arbeitgeber darlegt und im Bestreitensfall beweist, dass das höhere Entgelt wegen der **Lage auf dem Arbeitsmarkt** erforderlich war, um die offene Stelle mit einer geeigneten Arbeitskraft zu besetzen.
- Das **Verhandlungsgeschick** allein ist **kein** geeignetes objektives Kriterium zur Rechtfertigung einer Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen.

2. Weiterentwicklung der Entgeltgleichheit durch die Rechtsprechung

LAG Niedersachsen, Urteil vom 10.09.2024 – 10 SLa 221/24

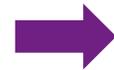
- Obwohl kein Auskunftsanspruch nach dem EntgTranspG bestand (aufgrund von Kleinbetrieb mit weniger als 200 Beschäftigten) kann dennoch ein **Auskunftsanspruch nach Treu und Glauben (§ 242 BGB)** gegeben sein.
- Voraussetzung hierfür ist ein Sachverhalt, der das Bestehen eines Entgeltgleichheitsanspruchs zumindest **wahrscheinlich** erscheinen lässt.
- Urteil kann insb. auf kleinere und mittelgroße Arbeitgeber Auswirkungen haben: Aufgrund **niedriger Schwelle** für das Auslösen der Beweislastumkehr gem. § 22 AGG kann es zu deutlich mehr Entgeltgleichheitsklagen kommen.
- Derzeit ist die Revision beim BAG anhängig.

3. Zwischenbilanz: „Über Geld spricht man nicht? Doch!“



Klagen auf Entgeltgleichheit haben zugenommen:

Bspw. wurde einer Angestellten eines großen deutschen Automobilherstellers vom LAG Baden-Württemberg (Urteil vom 01.10.2024 - Az. 2 Sa 14/24) jüngst eine Differenzvergütung von EUR 130.000 zugesprochen.



Größere Öffentlichkeit / Medienaufmerksamkeit



WEGEN GELTUNTERSCHIEDEN GEGENÜBER MÄNNERN
Managerinnen verklagen Mercedes – Gericht gibt Recht
Eine vergleichsweise und der Ex-Tochter gegenüber Männern verdienten Frau Männer.

Equal Pay

Gleicher Lohn für Männer und Frauen

Birte Meier einigt sich mit ZDF auf Vergleich

Eine Abteilungsleiterin... direkter Kollege im gleichen Bereich...

Daimler Truck

4. Entgelttransparenzrichtlinie (EntgTransp-RL) – Umsetzungstermin naht

- Am 6. Juni 2023 trat die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EntgTransp-RL) in Kraft. Sie muss bis zum **7. Juni 2026** in nationales Recht umgesetzt werden.
- Entgelttransparenz vor der Beschäftigung (Art. 5)

Arbeitgeber sollen Stellenbewerber **proaktiv über das Einstiegsgehalt der betreffenden Stelle oder dessen Spanne informieren**. Die Information muss dem Arbeitnehmer vor Abschluss des Arbeitsvertrags vorliegen. Eine Informationsasymmetrie, die zu einer Schiefelage in der Verhandlungssituation führt, soll verhindert werden.

- Pflicht zur Transparenz bei der Festlegung des Entgelts und der Politik der Entgeltentwicklung (Art. 6)

Arbeitgeber müssen ihren Beschäftigten **proaktiv** in leicht zugänglicher Weise (bspw. im Intranet) Informationen darüber zur Verfügung stellen, welche Kriterien sie für die Festlegung ihres Entgelts, ihrer Entgelthöhen und ihrer Entgeltentwicklung verwenden. Diese Kriterien müssen objektiv und geschlechtsneutral sein.



4. Entgelttransparenzrichtlinie (EntgTransp-RL) – Umsetzungstermin naht

- Weitergehendes Auskunftsrecht (Art. 7)

Der Auskunftsanspruch soll nun **unabhängig** von der Betriebsgröße bestehen. Zudem soll der Auskunftsanspruch ausnahmslos alle Entgeltbestandteile umfassen und kann hinsichtlich der Entgelthöhe vergleichbarer Arbeitnehmer des eigenen wie anderen Geschlechts geltend gemacht werden. Anzugeben ist dabei das **durchschnittliche Entgelt** der vergleichbaren Arbeitnehmer und nicht mehr der (viel bemängelte) statistische Median.

- Erweiterte Berichtspflichten (Art. 9)

Diese sollen bereits für Arbeitgeber mit **mindestens 100** Mitarbeitenden gelten. Auch inhaltlich sollen die Berichtspflichten über die des bisherigen EntgTranspG hinausgehen. Bspw. soll über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Mitarbeitenden berichtet werden. Dies soll neben den üblichen Grundgehältern auch alle sonstigen Vergütungsbestandteile beinhalten.



4. Entgelttransparenzrichtlinie (EntgTransp-RL) – Umsetzungstermin naht

- Gemeinsame Entgeltbewertung (Art. 10)

Arbeitgeber trifft eine **aktive Pflicht** zur Herstellung von Entgeltgerechtigkeit: U.a. muss der Arbeitgeber bei einem innerbetrieblichen geschlechtsspezifischen Lohngefälle von mehr als 5 % und einer fehlenden sachlichen Rechtfertigung zusammen mit Arbeitnehmervertretern eine Entgeltbewertung vornehmen und Maßnahmen zur Lohngleichheit entwickeln.

- Sanktionen (Art. 18)

Es sollen „Vorschriften über **wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen**“ erlassen werden. Die Richtlinie nennt als mögliche Sanktion ausdrücklich auch **Geldbußen**, die gemäß dem nationalen Recht festgesetzt werden.

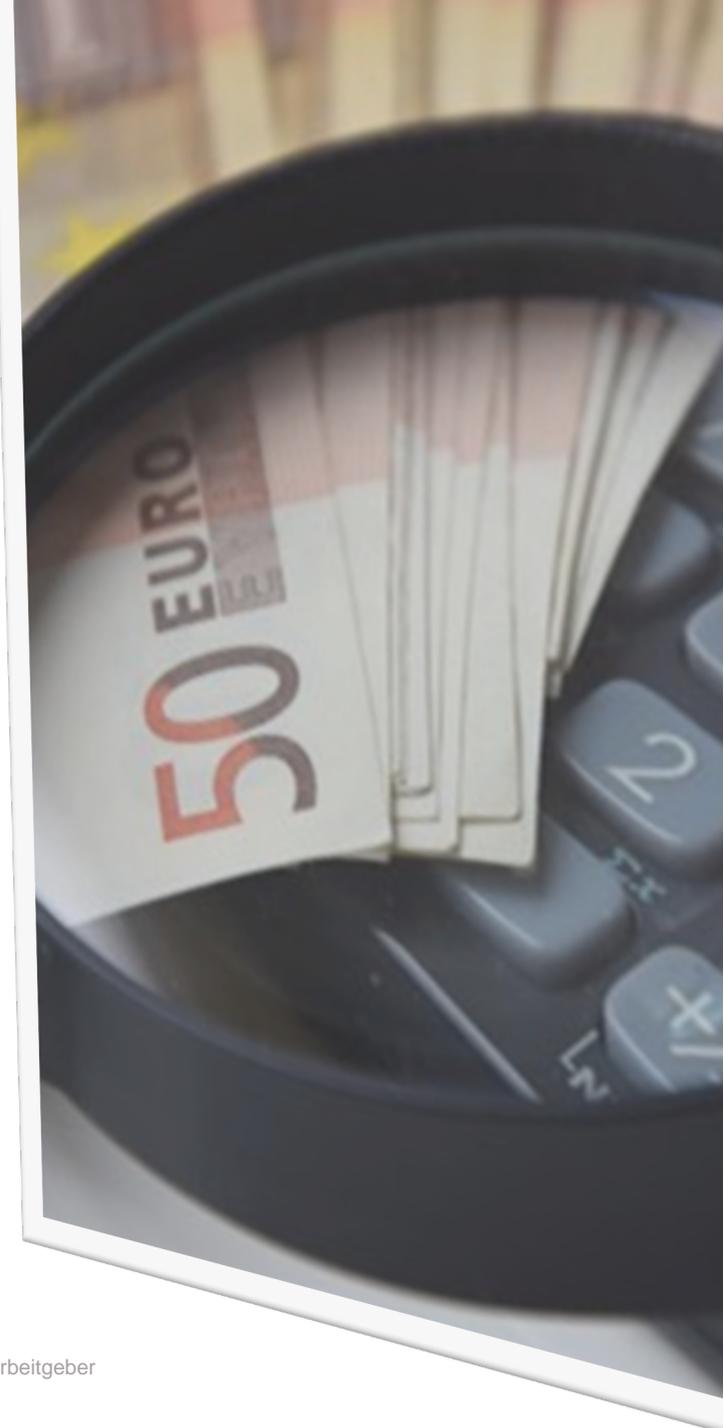


5. Ausblick und To Dos für Arbeitgeber

- Aufgrund Rechtsprechung und nahender Umsetzungsfrist der EntgTransp-RL **stärkerer Fokus** der Thematik „Equal Pay“ bei Arbeitnehmern und Betriebsräten.
- In der Zukunft deutlich **verschärfte Vorschriften** und drohende Sanktionen.

Praxishinweis

- ➔ Arbeitgeber sollten sich daher bereits jetzt darauf einstellen, ihre Entgeltsysteme transparenter zu gestalten und ggf. anzupassen.
- ➔ Sorgfältige Dokumentation der Prozesse der Gehaltsfindung und zugrunde gelegte Kriterien.
- ➔ Entwickeln von geschlechtsunabhängigen, objektiven und somit diskriminierungsfreien Bewertungsmaßstäben.



Ihre Ansprechpartnerin



Michelle Eiberger
Associate | Rechtsanwältin
Arbeitsrecht in Deutschland,
München
+49 89 244408 407
michelle.eiberger@dentons.com

Michelle Eiberger ist Associate im Münchner Büro von Dentons und Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht. Sie berät nationale und internationale Unternehmen in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts und vertritt ihre Mandanten außergerichtlich sowie bundesweit vor den Arbeits-, Zivil- und Sozialgerichten. Dabei unterstützt sie Unternehmen insbesondere bei der täglichen Personalarbeit wie der Gestaltung von Arbeits- und Dienstverträgen, bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie zu Fragen des Betriebsverfassungsrechts.

Michelle Eiberger verfügt über vertiefte Erfahrungen bei der arbeitsrechtlichen Umsetzung von Um- und Restrukturierungen, Unternehmenstransaktionen und Betriebsübergängen einschließlich Verhandlungen mit Betriebsräten. Darüber hinaus berät sie Unternehmen in allen Fragen rund um den Einsatz von Fremdpersonal, insbesondere bei der Vermeidung von (illegaler) Arbeitnehmerüberlassung und der Abgrenzung von Werk- und Dienstverträgen, sowie in aufenthaltsrechtlichen Fragestellungen.

The Dentons logo is a white arrow pointing to the right, containing the word "DENTONS" in a bold, blue, sans-serif font. The background of the slide features a blue-tinted image of a group of business professionals in a meeting, with a large purple arrow shape on the right side.

DENTONS

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

In über 80 Ländern unterstützt Dentons Sie mit einer einzigartig globalen Aufstellung und lokal exzellenten Rechtsberatung bei allen Wachstumsbestrebungen, der Abwehr von Risiken, im operativen Geschäft und in sämtlichen Finanzierungsfragen. Dabei engagieren wir uns für Inklusion und Vielfalt, soziale Teilhabe und Nachhaltigkeit. Mit unserem polyzentrischen und zielorientierten Ansatz konzentrieren wir uns auf das, was für Sie am wichtigsten ist. www.dentons.com