

**ZAAR**Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

Vortragsreihe

*Dr. Anne Dziuba und Dr. Wolfgang Lipinski – Fachanwälte für Arbeitsrecht,
Seitz Rechtsanwälte Steuerberater PartG mbB*

„Entgelttransparenz in der Richtlinienumsetzung – Neues, best practices und Gestaltungsmöglichkeiten“

Vortrag am 13. Februar 2025

Dr. Anne Dziuba und Dr. Wolfgang Lipinski von der Wirtschaftskanzlei Seitz widmeten sich in ihrem Vortrag den Auswirkungen der neuen europäischen Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU) auf deutsche Unternehmen. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie, zu dessen Umsetzung die EU-Mitgliedsstaaten bis zum 7. Juni 2026 verpflichtet sind, enthält im Kern Transparenz- und Gestaltungsinstrumente zur weiteren Durchsetzung des Gebots der geschlechtsunabhängigen Entgeltgleichheit. Obwohl in Deutschland bislang noch keine nationale Umsetzung erfolgt ist und daher noch keine unmittelbaren Handlungspflichten bestehen, betonten die Referenten, dass Unternehmen bereits jetzt aktiv Umsetzungsprozesse einleiten sollten.

Dr. Lipinski erläuterte einleitend die wesentlichen Inhalte der Richtlinie, die im Vergleich zum aktuellen deutschen Entgelttransparenzgesetz deutlich verschärfte Anforderungen stellt. Arbeitgeber sind künftig durch umfassende Informations- und Berichtspflichten stärker in die Pflicht genommen. Insbesondere wird durch Art. 18 der Richtlinie eine Beweislastumkehr zugunsten der Arbeitnehmer etabliert. Gelingt es dem Arbeitgeber nicht die Vermutung der Entgeltdiskriminierung zu widerlegen, kann dies eine rückwirkende Gehaltsanpassung und damit einhergehend hohe Ersatzzahlungen zur Folge haben. Wie bereits das BAG in seiner Entscheidung vom 16. Februar 2023 (Az. 8 AZR 450/21) entschied, dürfen individuelle Verhandlungserfolge nicht länger geschlechtsspezifische Lohnunterschiede rechtfertigen. Die Richtlinie schreibt vor, dass gleichwertige Arbeit gleich vergütet werden muss – und zwar auf Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien. Maßgebliche Faktoren für die Bewertung der Gleichwertigkeit sind nach Art. 4 der Richtlinie die Kompetenz, Verantwortung, Belastung sowie die individuellen Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers. Dr. Lipinski wies darauf hin, dass eine Diskriminierung in der Praxis beispielsweise durch eine unverhältnismäßig hohe Gewichtung einzelner Kriterien oder uneinheitliche Bewertungsverfahren eintreten könnte.

Dr. Dziuba verwies im Anschluss darauf, dass auch eine Tarifbindung den Unternehmen keine umfassende Sicherheit biete. Die Richtlinie sieht keine Privilegierung von Tarifverträgen vor. Es bestehe die Gefahr, dass Tarifverträge, die naturgemäß älter als die Entgelttransparenzrichtlinie sind, selbst nicht den Anforderungen der neuen Richtlinie entsprechen oder jedenfalls die konkrete Anwendung in den Unternehmen einer Anwendungskontrolle nicht standhalten könne. Insbesondere eine rein berufsorientierte Entgeltbewertung in Tarifverträgen verstößt offensichtlich gegen die neue Entgelttransparenzrichtlinie. Denn nicht mehr rein die Gleichartigkeit der Arbeit, sondern vielmehr die

Gleichwertigkeit der Arbeit, die sich über die Berufsgrenzen hinwegsetzt, ist nun das entscheidende Kriterium der Entgeltbewertung. Ähnliche Herausforderungen ergeben sich auch bei betrieblichen Vergütungsordnungen, etwa bei der Zulässigkeit von Gehaltsbändern.

Ein anschließender Diskussionspunkt war die Bewertung von Drittleistungen, exemplarisch dargestellt an Aktienoptionen als zusätzliches Gehaltselement. Während einige BAG-Entscheidungen eine Einstufung der Aktienoptionen als Entgelt ablehnen, bestehe nach Ansicht von Dr. Dziuba die Befürchtung, dass der EuGH diese Praxis als unzulässige Umgehung werten könnte – was für Unternehmen ein erhebliches Risiko darstelle.

Zum Schluss des Vortrags stellten die Referenten alternative Umsetzungsstrategien für Unternehmen vor und gaben konkrete Empfehlungen für die Implementierung eines richtlinienkonformen Vergütungssystems weiter. Unternehmen sollten vor dem Hintergrund des langen Umsetzungsprozesses bereits jetzt ihre bestehenden Entgeltstrukturen analysieren, notwendige Anpassungen dokumentieren, Führungskräfte schulen und sich auf zukünftige Berichtspflichten vorbereiten. Eine besondere Aufgabe bestehe hierbei in der Angleichung von historisch gewachsenen Gehaltsunterschieden und dem Umgang mit leistungsbezogenen Zulagen. Zwar werden Unternehmen für die Abschmelzung von bestehenden Gehaltsunterschieden gewisse Übergangszeiten für eine Angleichung gewährt, eine dauerhafte Perpetuierung bleibt jedoch unzulässig. Die praktische Schwierigkeit für Unternehmen bestehe darin, die Angleichung durch differenzierte Gehaltserhöhungen umzusetzen, ohne die Mitarbeitermotivation zu beeinträchtigen.

Lea Kubsch
Wissenschaftliche Mitarbeiterin