



Oppenhoff

Entgelttransparenzgesetz vs. Entgelttransparenzrichtlinie

Ein Überblick

Regelung	Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG	Entgelttransparenzrichtlinie – RL (EU) 2023/970
Zweck	Förderung der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen.	<p>Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Männer und Frauen;</p> <p>Handlungsauftrag an die Mitgliedsstaaten: Sicherstellung,</p> <ul style="list-style-type: none"> • dass Unternehmen über Vergütungsstrukturen verfügen, die gleiches Entgelt bei gleicher und gleichwertiger Arbeit gewährleisten, • dass Instrumente oder Methoden zur Analyse als Unterstützung und Orientierung verfügbar gemacht werden und leicht zugänglich sind.
Anwendungsbereich	Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten	Grundsätzlich alle Unternehmen (auch mittlere und Kleinstunternehmen), ggf. Ausnahmeregelung für Unternehmen mehr als 50 Beschäftigte
Auskunftsanspruch von Beschäftigten	<p>Bzgl. eigener Entgelthöhe sowie des <u>Median</u> des Entgelts für die Vergleichstätigkeit ,</p> <ul style="list-style-type: none"> • nur in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten, • nur wenn eine Vergleichsgruppe mit mindestens 6 Arbeitnehmern vorliegt. 	<p>Anspruch auf „schriftliche“ Information über individuelle Entgelthöhe und durchschnittliche Entgelthöhe, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Gruppen (gleiche/vergleichbare Arbeit).</p> <p>Auskunft binnen zwei Monaten ab Antrag.</p>
Hinweispflicht an Beschäftigte		Jährliche Hinweispflicht an Beschäftigte bzgl. des Auskunftsanspruches.
Verbot Geheimhaltungsklausel		Beschäftigte dürfen ihre Vergütung offenlegen; es darf keine Geheimhaltungsklausel vereinbart werden.
Informationspflichten gegenüber Stellenbewerbern		<p>Entgelttransparenz für Stellenbewerber vor Vorstellungsgespräch, z. B. in Stellenausschreibung; Ziel: fundierte, transparente Entgeltverhandlung.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Information über das Einstiegsgehalt und dessen Spanne. • Information über die ggf. einschlägigen Tarifbestimmungen.
Abfrage vorherige Entgeltentwicklung von Bewerbern	Ausnahmsweise möglich.	Verbot, den Bewerber nach der Entgeltentwicklung in laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen zu befragen.

Regelung	Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG	Entgelttransparenzrichtlinie – RL (EU) 2023/970
Entgeltsystem	Muss insbesondere die Art der zu verrichtenden Tätigkeit objektiv berücksichtigen, auf für weibliche und männliche Beschäftigte gemeinsamen Kriterien beruhen, die einzelnen Differenzierungskriterien diskriminierungsfrei gewichten sowie insgesamt durchschaubar sein.	Muss so beschaffen sein, dass anhand objektiver, geschlechtsneutraler und mit den Arbeitnehmervertretern vereinbarter Kriterien beurteilt werden kann, ob sich die Arbeitnehmer im Hinblick auf den Wert der Arbeit in einer vergleichbaren Situation befinden; Anerkannte Kriterien sind Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls etwaige weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind.
Vergleichsgruppe	Für den Entgeltvergleich ist eine Vergleichsgruppe von mindestens sechs Personen des anderen Geschlechts in dem gleichen Unternehmen erforderlich.	Bereits eine andere Person reicht aus; gibt es keine Vergleichsperson, ist auch der Vergleich mit einer hypothetischen Person möglich.
Informationspflichten		Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten müssen Informationen über die objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts und ihrer Laufbahnentwicklung in leicht zugänglicher Weise zur Verfügung stellen.
Berichtspflichten	Für Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten.	Für Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten.
Entgeltbewertung		Ergibt der Bericht ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle von mindestens 5 %, das nicht anhand objektiver geschlechtsneutraler Faktoren gerechtfertigt werden kann, muss eine gemeinsame Entgeltbewertung mit den Arbeitnehmervertretern (Betriebsrat / Gewerkschaft) erfolgen.
Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung	Entgangener Lohn gem. Art. 157 AEUV sowie §§ 3 Abs. 1, 7 EntgTranspG, Entschädigung gem. Art. 15 Abs. 2 AGG i.V.m. § 2 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG.	Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung: <ul style="list-style-type: none"> • vollständige Nachzahlung entgangener Entgelte und damit verbundener Boni oder Sachleistungen, • Schadensersatz für entgangene Chancen, immateriellen Schaden,
Beweislastumkehr	Beweislastumkehr zugunsten des Beschäftigten gem. Art. 22, aber § 15 Abs. 5 EntgTranspG.	Beweislastumkehr zugunsten des Beschäftigten.

Sollten Sie Rückfragen haben, sprechen Sie uns gerne an!



Jörn Kuhn

Partner • Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Konrad-Adenauer-Ufer 23
50668 Köln
T +49 221 2091 349
M + 49173 6499049
joern.kuhn@oppenhoff.eu



Jetzt auf LinkedIn
vernetzen



Isabel Hexel

Partnerin • Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Konrad-Adenauer-Ufer 23
50668 Köln
T +49 221 2091 348
M +49 172 1476 657
isabel.hexel@oppenhoff.eu



Jetzt auf LinkedIn
vernetzen



Dr. Johannes Kaesbach

Junior Partner • Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Konrad-Adenauer-Ufer 23
50668 Köln
T +49 221 2091 445
M + 49173 6254719
johannes.kaesbach@oppenhoff.eu



Jetzt auf LinkedIn
vernetzen

info@oppenhoff.eu • www.oppenhoff.eu

Oppenhoff & Partner Rechtsanwälte Steuerberater mbB

Oppenhoff