



**Audit Committee
Institute e.V.**

Unternehmen müssen ihre Vergütungsstruktur überdenken



Ende April 2023 hat der Rat die Lohntransparenz-Richtlinie¹ verabschiedet, nachdem sie schon im Monat zuvor vom Europäischen Parlament angenommen wurde. Die Richtlinie muss spätestens drei Jahre nach ihrem Inkrafttreten in nationales Recht umgesetzt werden.

Ziel der Richtlinie ist, das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen in der EU zu verringern. Unternehmen sollen u. a. durch unternehmensinterne und -externe Lohntransparenz dazu bewegt werden, Vergütungsstrukturen zu überdenken und anzupassen. Die neuen Pflichten treffen sowohl Arbeitgeber im privaten als auch im öffentlichen Sektor.

In Deutschland wurde bereits im Jahr 2017 das Entgelttransparenzgesetz verabschiedet (weitere Informationen hierzu finden Sie *in dieser Übersicht*²). Die EU-Richtlinie geht deutlich über die deutschen Anforderungen hinaus.

Vorstand und Aufsichtsrat sollten frühzeitig eruieren, inwieweit das Gesetz Änderungen bei der Entgeltstruktur und der individuellen Vergütungsfestsetzung erforderlich macht, um Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts auszuschließen. In diesem Zusammenhang ist auch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts von Anfang 2023 zu beachten: **Demnach ist Verhandlungsgeschick keine Rechtfertigung für eine höhere Vergütung eines Arbeitnehmers gegenüber einer Kollegin.**³ Zudem sollten Vorstand und Aufsichtsrat sich mit

- möglichen Reputationsschäden infolge der öffentlichen Berichterstattungspflicht,
- der Bedeutung der Neuerungen für die Personalgewinnung und -haltung sowie
- möglichen Auswirkungen der höheren internen Transparenz auf die Motivation der Mitarbeiter

auseinandersetzen und Entgeltstruktur sowie die individuelle Vergütungsfestsetzung ggf. anpassen.



1 Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen; die Annahme durch das Europäische Parlament erfolgte am 30.3.2023, durch den Rat am 24.4.2023. Die Richtlinie wird 20 Tage nach Veröffentlichung im Amtsblatt der EU in Kraft treten.

2 Vgl. https://audit-committee-institute.de/media/aci_ar_entgelttransparenzgesetz.pdf

3 Vgl. Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 16.2.2023 – 8 AZR 450/21, online abrufbar unter <https://www.bundesarbeitsgericht.de/>

Wesentlicher Inhalt der Richtlinie

Gebot des gleichen Entgelts für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit

Die EU-Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass Arbeitgeber über Vergütungsstrukturen verfügen, durch die gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleistet wird.

Entgeltstrukturen müssen so beschaffen sein, dass anhand **objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien**⁴ beurteilt werden kann, ob Arbeitnehmer gleichwertige Arbeit leisten. Die Kriterien müssen – ggf. neben weiteren für die konkrete Stelle relevanten

Faktoren – Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen umfassen, gewichtet je nach Relevanz für die betreffende Position. Relevante »soziale Kompetenzen« dürfen dabei nicht unterbewertet werden.

Die Mitgliedstaaten müssen den Arbeitgebern Analyseinstrumente oder -methoden zur Verfügung stellen, um diese bei der Bewertung und dem Vergleich des Werts von Arbeit und somit bei der Einrichtung diskriminierungsfreier Entgeltsysteme zu unterstützen.⁵

Lohntransparenz	
Stellenausschreibungen und Bewerbungsgespräche	Bereits vor dem Vorstellungsgespräch sollen Stellenbewerber Informationen über das Entgelt bzw. die Entgeltspanne erhalten. Dies soll Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedoch nicht daran hindern, ein Gehalt auch außerhalb der angegebenen Spanne zu vereinbaren. Arbeitgebern soll es zudem untersagt sein, Bewerber nach ihrer bisherigen Vergütung zu fragen.
Unternehmensinterne Transparenz über Kriterien für Entgeltfestsetzung	Arbeitgeber müssen ihre Arbeitnehmer über die Kriterien informieren, die für die Festlegung <ul style="list-style-type: none">• ihres Entgelts,• ihrer Entgelthöhe und• ihrer Entgeltentwicklung verwendet werden. ⁶
Unternehmensinternes Auskunftsrecht	Arbeitnehmer können – persönlich oder über ihre Vertreter – Informationen über ihre individuelle Entgelthöhe und die durchschnittliche Entgelthöhe verlangen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppe von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten. Arbeitgeber müssen jährlich alle Arbeitnehmer über ihr Auskunftsrecht und darüber, wie dieses wahrgenommen werden kann, informieren. Arbeitnehmer dürfen nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen, um den Grundsatz gleichen Entgelts durchzusetzen.
Öffentliche Berichterstattung über geschlechterspezifische Entgeltgefälle	Arbeitgeber mit mindestens 250 Arbeitnehmern müssen jährlich Informationen über das Entgeltgefälle zwischen Männern und Frauen ihrer Organisation berichten – erstmals spätestens vier Jahre nach Inkrafttreten der Richtlinie. Arbeitgeber mit 150 bis 249 Arbeitnehmern müssen nur alle drei Jahre berichten. Arbeitgeber mit 100 bis 149 Arbeitnehmern müssen erstmals acht Jahre nach Inkrafttreten der Richtlinie berichten und in der Folgezeit nur alle drei Jahre. ⁷ Die Unternehmensleitung muss die Richtigkeit der Angaben bestätigen. Unternehmensintern müssen Arbeitgeber zudem über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle in Bezug auf das Grundgehalt und ergänzende oder variable Bestandteile informieren. Die Information ist nach Gruppen von Arbeitnehmern aufzuschlüsseln, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.

4 Hinzu kommen ggf. mit Arbeitnehmervertretern vereinbarte Kriterien.

5 Diese Analyseinstrumente und -methoden müssen im Einklang mit den im vorangegangenen Absatz genannten Kriterien sein.

6 Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmern können davon befreit werden, über die Kriterien zur Entgeltentwicklung zu informieren.

7 Die EU-Mitgliedstaaten können auch von Arbeitgebern mit weniger als 100 Arbeitnehmern eine entsprechende Berichterstattung verlangen.

Gemeinsame Entgeltbewertung

Der Arbeitgeber muss in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern eine Entgeltbewertung durchführen, wenn

- sich in der Berichterstattung über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zeigt, dass der Unterschied im durchschnittlichen Entgelt von Männern und Frauen einer Gruppe 5 Prozent oder mehr beträgt,
- dieser Unterschied nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Kriterien zu rechtfertigen ist und
- der Arbeitgeber einen solchen ungerechtfertigten Unterschied nicht innerhalb von sechs Monaten nach dem Tag der Berichterstattung korrigiert hat.

Ziel der Entgeltbewertung ist, ungerechtfertigte Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen festzustellen, zu korrigieren und zu verhindern. Den Arbeitnehmern, ihren Vertretern und der zur Überwachung zuständigen Behörde muss die Entgeltbewertung zur Verfügung gestellt werden.

Staatliche Mechanismen zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit

Schadensersatz für diskriminierte Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die aufgrund der Verletzung des Gebots gleichen Entgelts für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit einen Schaden erlitten haben, sollen gegenüber ihrem Arbeitgeber ein Recht auf Schadensersatz haben. Der Schadensersatz soll auch eine abschreckende Wirkung haben.

Im Gerichtsprozess gilt eine für Arbeitgeber ungünstige Beweislastverteilung bei der Frage, ob eine Diskriminierung vorgelegen hat.

Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass Arbeitnehmervertretungen und andere Interessenvertreter⁸ zur Durchsetzung der in der Richtlinie aufgeführten Rechte in Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren im Namen oder zur Unterstützung von Arbeitnehmern handeln können.

Sanktionen gegen Arbeitgeber

Verstöße gegen die Richtlinie sollen wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen zur Folge haben. Im Rahmen von öffentlichen Aufträgen soll sichergestellt werden, dass die beauftragten Arbeitgeber über ein diskriminierungsfreies Entgeltsystem verfügen. In bestimmten Fällen droht auch der Ausschluss von einem öffentlichen Vergabeverfahren.

Autorin: Dr. Astrid Gundel, Senior Manager, Audit Committee Institute e.V.

Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2023 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

⁸ Jeweils mit Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers