

WHITEPAPER #09

VON BIRNEN UND ÄPFELN

EU TRANSPARENCY DIRECTIVE



Queb
BUNDESVERBAND

1. <u>Einleitung und Hintergrund</u>	03
1.1 <u>Kerninhalte der Entgelttransparenzrichtlinie</u>	05
1.2 <u>Empfehlung im Vorfeld des Inkrafttretens</u>	05
2. <u>Regelungsinhalte und »best practice«</u>	06
2.1 <u>Für wen gilt die Entgelttransparenzrichtlinie?</u>	06
2.2 <u>Welche konkreten Pflichten bestehen für Arbeitgeber?</u>	07
2.2.1 <u>Festlegung eines diskriminierungsfreien Vergütungssystems</u>	07
2.2.2 <u>Informationen zum Entgelt an Stellenbewerber</u>	09
2.2.3 <u>Informationen zum Entgelt an bereits beschäftigte Arbeitnehmer</u>	09
2.2.4 <u>Berichtspflichten</u>	10
2.2.5 <u>(Ggf. zusätzliche) Entgeltbewertung</u>	12
3. <u>Einbindung der Arbeitnehmervertretungen</u>	13
4. <u>»Blick über den Tellerrand« – Was ist im Zusammenhang mit der unternehmenseigenen Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie noch zu beachten?</u>	16
4.1 <u>Vertragsmanagement</u>	16
4.1.1 <u>Vertragliche Verschwiegenheitsklauseln</u>	16
4.1.2 <u>Ausschlussfristen</u>	17
4.2 <u>Datenschutz</u>	17
5. <u>Fazit</u>	18
6. <u>Die Autoren</u>	19
7. <u>Der Queb Bundesverband</u>	20

Release-Datum 01.01.2026

Die barrierefreie Ausgabe des White Paper ist, insbesondere in ihrer Sprachqualität, limitiert durch die aktuellen Standards. Der Quebe.V. arbeitet hier nach bestem Wissen und Gewissen und wird Barrierefreiheit auch in Zukunft mit aller Kraft unterstützen.

Diese Publikation enthält Bilder die mithilfe von KI generiert wurden.



Einleitung und Hintergrund

Äpfel und Birnen vergleicht man nicht. Oder?



Ziel der EU-Richtlinie 2023/970 zur Stärkung der Entgelttransparenz (nachfolgend: Entgelttransparenzrichtlinie) ist die Schaffung eines unionsweit einheitlichen Rahmens zur Entgeltgleichheit bei Frauen und Männern.

Als Richtlinie bedarf es grundsätzlich der nationalen Umsetzung per Gesetz. Dafür ist den Mitgliedstaaten der Europäischen Union eine Frist bis zum **7. Juni 2026** gesetzt worden. Die Koalition aus Union und SPD hat sich die Verwirklichung gleichen Lohns für gleiche Arbeit von Frauen und Männern als Auftrag in den Koalitionsvertrag geschrieben. Zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie in Deutschland wird eine Kommission eingesetzt, die bis Ende 2025 entsprechende Vorschläge für einen Gesetzesentwurf macht. Einen (veröffentlichten) aktuellen Gesetzesentwurf gibt es bislang aber nicht. Ob bis zum 7. Juni 2026 also eine nationale Regelung besteht, bleibt abzuwarten. Gibt es bis dahin kein Umsetzungsgesetz, gelten die Mindestvorgaben der Richtlinie unmittelbar, das heißt die Anforderungen aus der Richtlinie müssen von den Unternehmen direkt umgesetzt werden.

Zu unterscheiden ist die Richtlinie vom Entgelttransparenzgesetz, das bereits seit 2017 Anwendung findet und in Unternehmen ab 200 Mitarbeitenden Auskunftsansprüche, und in Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden Berichtspflichten etabliert. Die Richtlinie wird in vielen Bereichen deutlich über die Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes hinausgehen und im Kern auch für kleinere Betriebe gelten.

1.1 Kerninhalte der Entgelttransparenzrichtlinie

Im Kern sind folgende Rechte und Pflichten geregelt:

- Die Bewertung gleichwertiger Arbeit muss konkretisiert werden. Art. 19 sieht als Nachweis der Entgeltbedingungen eine sog. »einheitliche Quelle« vor. Das ist eine (zumindest auch) auf Entgelttransparenz ausgelegte **Vergütungsordnung**.

Beachte: bei Unternehmen mit Betriebsrat:

Die Vergütungsordnung ist mit dem Betriebsrat abzustimmen. Es handelt sich angesichts der Betriebsratswahlen 2026 daher um ein frühzeitig anzugehendes Thema.

- Besonders spürbar wird in der Praxis die Beweislast der Einhaltung der Entgeltgleichheit sein, da diese grundsätzlich beim Arbeitgeber liegt. Es ist mit einer Erleichterung der Beweislast zugunsten des Arbeitgebers zu rechnen, soweit die Vergütungsordnung vom Betriebsrat mitbestimmt und genehmigt wurde. Es ist naheliegend, dass in diesen Fällen die Beweislast (wieder) auf den Arbeitnehmer übergeht, ähnlich, wie dies beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement für die krankheitsbedingte Kündigung ist.
- Es ist damit zu rechnen, dass verhältnismäßig starke Sanktionen festgelegt werden. Deren Höhe ist noch nicht spezifiziert. Es ist aber anzunehmen, dass sich die Höhe am Unternehmensgewinn orientiert, um abschreckend zu sein.

1.2 Empfehlung im Vorfeld des Inkrafttretens

Vor dem Hintergrund der zuvor beschriebenen Neuerungen bietet es sich für Arbeitgeber an, sich schon vor dem Inkrafttreten des Gesetzes mit den praktischen Folgen der Entgelttransparenzrichtlinie auseinanderzusetzen und sicherzustellen, dass die Regelungsinhalte der Entgelttransparenzrichtlinie für das Kalenderjahr 2026 eingehalten werden.

Regelungsinhalte

»best practice«

2.1 Für wen gilt die Entgelttransparenzrichtlinie?

Die Richtlinie gilt für Arbeitgeber sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor – grundlegend auch für Kleinbetriebe.

Ihr Anwendungsbereich erstreckt sich auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Dazu gehören auch Auszubildende oder Praktikanten.

Darüber hinaus fallen auch Stellenbewerber unter den Anwendungsbereich, um eine fundierte Entscheidung über das zu erwartete Gehalt zu treffen.



2.2 Welche konkreten Pflichten bestehen für Arbeitgeber?

2.2.1 Festlegung eines diskriminierungsfreien Vergütungssystems

Arbeitgeber sind verpflichtet, Entgeltsysteme so auszugestalten, dass keine geschlechtsbezogenen Unterschiede bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit entstehen. Die Vergütungsstruktur muss es ermöglichen, den Wert unterschiedlicher Tätigkeiten innerhalb derselben Organisationsstruktur zu vergleichen.

Die Wertermittlung hat dabei anhand der folgenden vier objektiven Kriterien zu erfolgen:

Kompetenzen
Verantwortung
Belastungen
Arbeitsbedingungen

Beispiel: Ein Gender Pay Gap bestünde etwa, wenn ein männlicher Verkaufsmitarbeiter mit einfachen Beratungstätigkeiten das gleiche Entgelt erhält wie eine weibliche Kollegin, die entweder die Filiale leitet (höhere Verantwortung) oder aufgrund ihres Fachwissens eine deutlich qualifiziertere Beratung anbietet (höhere Kompetenz).

Fehlt es an einem dokumentierten und nachvollziehbaren Entgeltsystem, kann dies bereits die Vermutung für eine geschlechtsbezogene Ungleichbehandlung begründen. Im Streitfall liegt es dann am Arbeitgeber, diese Vermutung vor Gericht zu entkräften.

Unternehmen sollten ein (mitbestimmtes) Entgeltsystem vorweisen können, das idealerweise angemessene Mechanismen gegen Entgeltdiskriminierung aufweist.



Best practice – Handlungsempfehlungen:

- *Im Rahmen der Gewichtung der vier Kriterien (Kompetenzen, Verantwortung, Belastung, Arbeitsbedingungen) eines diskriminierungsfreien Entgeltssystems zueinander und zur jeweiligen Tätigkeit bestehen Freiräume für Arbeitgeber – ähnlich der Gewichtung der Kriterien bei der Sozialauswahl im Rahmen betriebsbedingter Kündigungen. Auch bei betriebsbedingten Kündigungen muss der Arbeitgeber vier Kriterien (Betriebszugehörigkeit, Alter, Unterhaltungspflichten, Schwerbehinderung) gewichten, um zu entscheiden, wer gekündigt wird.*
- *Ferner kann sich eine **Untergliederung** der vier Kriterien in weitere Unterkriterien (zum Beispiel die Binnendifferenzierung nach finanzieller, personeller oder organisatorischer Verantwortung im Rahmen des Kriteriums »Verantwortung«) anbieten, um die Transparenz des Systems und den Prozess der Eingruppierung zu vereinfachen. Orientierungshilfen bieten der **»eg-check«** der Antidiskriminierungsstelle sowie der **ILO-Leitfaden »Gendergerechtigkeit stärken – Entgeltgleichheit sicherstellen«**.*
- *Die jeweiligen Entgelthöhen sollten stets als Bruttojahresentgelt und entsprechendes Bruttostundenentgelt angegeben werden.*
- *Wird ein neues Entgeltssystem implementiert oder ein bestehendes System evaluiert, ist gerade in Konzernstrukturen Obacht geboten. Für den Vergleich der Entgeltbedingungen wird nämlich nicht nur der einzelne Betrieb oder das einzelne Unternehmen einbezogen. Vielmehr ist darauf abzustellen, ob die Vergütungsstruktur auf einer »einheitlichen Quelle« beruht. Wird in der Konzernstruktur also ein einheitliches Vergütungssystem verwendet, ist der Vergleich auch auf alle davon umfassenden Konzerngesellschaften auszuweiten.*

2.2.2 Informationen zum Entgelt an Stellenbewerber

Stellenbewerber haben das Recht, Informationen über das Einstiegsgehalt oder dessen Spanne sowie ggf. die einschlägigen Bestimmungen eines anwendbaren Tarifvertrags vom Arbeitgeber zu erhalten.

Best practice – Handlungsempfehlungen:

- *Die Entgelttransparenzrichtlinie verbietet Fragen des Arbeitgebers zum aktuellen Entgelt oder bisherigen Entgeltentwicklungen eines Stellenbewerbers sowie die proaktive Einholung derartiger Informationen.*
- *Etwaige Vorlagen für den Recruitingprozess im Unternehmen sollten geprüft und angepasst sowie das die Bewerbungsgespräche durchführende Personal entsprechend geschult werden.*
- *Für den Fall, dass Bewerber von ihrem Informationsrecht Gebrauch machen, sollten die relevanten Informationen zum Gehalt bzw. zur Gehaltsspanne für ausgeschriebene Stellen sortiert und bereitgestellt werden. Finden Tarifverträge Anwendung sollten diese ebenfalls bereit gestellt werden.*
- *Die Informationen sind dabei in verständlicher, wahrnehmbarer Sprache in geeigneter Schriftgröße und mit ausreichendem Kontrast aufzubereiten.*

2.2.3 Informationen zum Entgelt an bereits beschäftigte Arbeitnehmer

Informationspflichten bestehen auch während des laufenden Arbeitsverhältnisses gegenüber den beschäftigten Arbeitnehmern.

Arbeitgeber haben ihren Arbeitnehmern Informationen darüber zu erteilen, welche Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts, ihrer Entgelthöhen und ihrer Entgeltentwicklung verwendet werden.²

Arbeitnehmer haben zudem einen Auskunftsanspruch zu Informationen über die individuelle Entgelthöhe und die durchschnittliche Entgelthöhe vergleichbarer Arbeitnehmer (aufgeschlüsselt nach Geschlecht), um etwaige geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede festzustellen.

2 – Die EU eröffnet Mitgliedstaaten allerdings die Möglichkeit, Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmern von dieser Pflicht auszunehmen.

Die Arbeitnehmer sind jährlich vom Arbeitgeber darüber zu informieren, dass sie einen Auskunftsanspruch haben und über das Verfahren, wie sie diesen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber konkret geltend machen können (z.B. Formvorgaben, erforderliche Angaben und Fristen).

Best practice – Handlungsempfehlungen:

- *Für den Fall der Geltendmachung von Auskunftsansprüchen im laufenden Arbeitsverhältnis sollten die Informationen über die Kriterien für die Festlegung des Entgelts, der Entgelthöhe und der Entgeltentwicklung (zum Beispiel individuelle Leistungen, Kompetenzentwicklung und Dienstalter) sortiert und bereitgestellt werden.*
- *Potentielle Anfragen von Arbeitnehmern können über die Vergleichsgruppenbildungen für Personen mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit nach den vier Kriterien (inklusive Unterkriterien) der Entgelttransparenzrichtlinie vorbereitet werden.*
- *Schließlich kann bereits die Information zum Auskunftsrecht sowie der Schritte zu dessen Ausübung vorbereitet werden.*

2.2.4 Berichtspflichten

Eine der wohl weitreichendsten Pflichten der Entgelttransparenzrichtlinie ist die dort statuierte Berichtspflicht. Die Berichte müssen **folgende Angaben** enthalten:

- das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle,
- das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen,
- das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle,
- das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen,
- den Anteil der Arbeitnehmer, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten,
- den Anteil der Arbeitnehmer in jedem Entgeltquartil sowie
- das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundlohn oder -gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt.

Zur Erläuterung einiger von der Entgelttransparenzrichtlinie im Zusammenhang mit den Berichtspflichten verwendeten **Begrifflichkeiten**:

- **Entgelt** meint den üblichen Grund- oder Mindestlohn bzw. das übliche Grund oder Mindestgehalt sowie alle sonstigen Vergütungen, die dem Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsverhältnisses als Geld- oder Sachleistung gezahlt werden.
- **Geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle** meint die Differenz zwischen den durchschnittlichen Entgelthöhen von Frauen und Männern bei einem Arbeitgeber, ausgedrückt als Prozentsatz der durchschnittlichen Entgelthöhe männlicher Arbeitnehmer als Ansatzpunkt.
- **Mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle** meint die Differenz zwischen der Median-Entgelthöhe³ von Arbeitnehmern eines Arbeitgebers, ausgedrückt als Prozentsatz der Median-Entgelthöhe männlicher Arbeitnehmer.

Beispiel: Ein Unternehmen beschäftigt zehn männliche und zehn weibliche Arbeitnehmer. Die monatlichen Bruttolöhne liegen bei Männern zwischen 2.800–4.600 EUR, bei Frauen zwischen 2.600–4.400 EUR.

Der Medianlohn beträgt bei Männern 3.700 EUR, bei Frauen 3.500 EUR.

Das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle liegt damit bei 5,4% $(3.700\text{ EUR} - 3.500\text{ EUR}) / 3.700\text{ EUR}$.)

- **Entgeltquartil⁴** ist jede der vier gleich großen Gruppen von Arbeitnehmern (Viertel der Gehaltsverteilung), in die sie gemäß ihrer jeweiligen Entgelthöhen in aufsteigender Folge unterteilt werden.

Veröffentlichte Daten können Arbeitgeber durch die Erläuterung geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede oder -gefälle ergänzen.

³ – Median-Entgelthöhe heißt die Entgelthöhe, von der aus die Zahl der Arbeitnehmer eines Arbeitgebers, die mehr verdienen, gleich groß ist wie die der Arbeitnehmer dieses Arbeitgebers, die weniger verdienen.

⁴ – Das Entgeltquartil ist ein statistisches Maß, das eine Verteilung von Gehältern oder Einkommen in vier gleich große Teile unterteilt.

Angesichts des Aufwands und der Komplexität der Berichtspflichten hat der europäische Gesetzgeber verschiedene Zeitpunkte des Eingreifens (bzw. der nationalen Umsetzung) dieser Pflichten sowie Schwellenwerte für deren Geltung festgelegt.

Die Berichtspflichten gelten danach

- für Unternehmen mit **250 oder mehr Arbeitnehmern** ab dem 7. Juni 2027 und in jedem darauffolgenden Jahr bezogen auf das Vorjahr,
- für Unternehmen mit **150 bis 249 Arbeitnehmern** ab dem 7. Juni 2027 und danach alle drei Jahre bezogen auf das Vorjahr;
- für Unternehmen mit **100 bis 149 Arbeitnehmern** ab dem 7. Juni 2031 und danach alle drei Jahre bezogen auf das Vorjahr.

Für Unternehmen mit **weniger als 100 Arbeitnehmern** bestehen – zumindest nach der Entgelttransparenzrichtlinie – keine Berichtspflichten im vorgenannten Sinne. Die Berichte sind vom Arbeitgeber **in geeigneter Form öffentlich zu machen**, etwa über die Unternehmenswebseite. Parallel veröffentlichen die nationalen Überwachungsstellen die Informationen.

Best practice – Handlungsempfehlung:

Die in den Bericht aufzunehmenden Informationen können und sollten bereits arbeitgeberseitig aufbereitet werden (zur Einbeziehung der Arbeitnehmervertretungen unter 3.).

2.2.5 (Ggf. zusätzliche) Entgeltbewertung

Auf Basis des zu erstellenden und zu veröffentlichenden Berichts kann eine für Arbeitgeber verpflichtende Entgeltbewertung erforderlich sein, sofern:

- bei der Berichterstattung ein **Lohngefälle** zwischen den Geschlechtern **von über 5%** festgestellt wurde,
- dieses nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt ist und
- dieses nicht innerhalb von sechs Monaten korrigiert wurde.



Einbindung der Arbeitnehmer- vertretungen

Die Entgelttransparenzrichtlinie erkennt die Besonderheiten einzelner Rechtssysteme innerhalb der europäischen Union. Das gilt einerseits für die Ebene der Tarifverträge und die Einbindung der Sozialpartner. Andererseits gilt dies aber auch für die Einbindung bei den Arbeitgebern bestehender Arbeitnehmervertretungen.

Wesentliche Rechte (und Pflichten) im Zusammenhang mit der Beteiligung einer Arbeitnehmervertretung ergeben sich insbesondere für die Auskunfts- und Berichtspflichten.

So sollen Arbeitnehmer die ihnen zustehenden **Auskünfte auch über die Arbeitnehmervertretungen oder Gleichbehandlungsstellen** verlangen und erhalten können.



Im Zusammenhang mit dem vom Arbeitgeber zu erstellenden und zu veröffentlichenden Bericht, sind die **Arbeitnehmervertretungen vor Veröffentlichungen** dazu anzuhören. Erst danach hat die Leitungsebene des Arbeitgebers die Richtigkeit der dort vorgesehenen Angaben zu bestätigen. Zudem ist den Arbeitnehmervertretungen Zugang zu den vom Arbeitgeber im Rahmen der Erstellung des Berichts angewandten Methoden zu gewähren.

Die wohl weitreichendsten Beteiligungsrechte bestehen allerdings, wenn der Arbeitgeber zur Entgeltbewertung auf Basis eines festgestellten Lohngefälles verpflichtet ist. Denn die Entgeltbewertung hat laut Entgelttransparenzrichtlinie **»in Zusammenarbeit mit ihren Arbeitnehmervertretern«** stattzufinden, um das (rechtswidrige) Lohngefälle zu korrigieren oder zu verhindern. Die gemeinsam durchzuführende Entgeltbewertung umfasst dabei

- eine Analyse des Anteils der Arbeitnehmer in jeder Gruppe von Arbeitnehmern, Informationen über die durchschnittlichen Entgelthöhen von Arbeitnehmern sowie über ergänzende oder variable Bestandteile für jede Gruppe von Arbeitnehmern,
- etwaige Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen zwischen Arbeitnehmern in jeder einzelnen Gruppe von Arbeitnehmern,
- die Gründe für solche Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen, ggf. auf der Grundlage objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien, wie von den Arbeitnehmervertretern und dem Arbeitgeber gemeinsam festgestellt,
- den Anteil der Arbeitnehmer, denen eine Verbesserung beim Entgelt nach ihrem Wiedereinstieg nach Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub oder Urlaub für pflegende Angehörige, gewährt wurde. Das gilt, sofern es eine solche Verbesserung in der einschlägigen Gruppe von Arbeitnehmern während des Zeitraums, in dem der Urlaub in Anspruch genommen wurde, gegeben hat,
- Maßnahmen zur Beseitigung von Entgeltunterschieden, wenn diese nicht auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt sind,
- eine Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen aus früheren gemeinsamen Entgeltbewertungen.

Hinzu können mitunter weitere (bereits jetzt im nationalen Recht geregelte) Beteiligungsrechte treten.



Beispielhaft können bei der Einführung oder Anpassung von Entgeltsystemen, etwa durch die Implementierung von Gehaltsbändern oder neuer objektiv geschlechtsneutraler Kriterien, die Beteiligungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG einschlägig sein.

Wird zur Verwaltung der Entgeltdaten, zur Erfüllung der Berichtspflichten oder zur Entgeltbewertung eine (zusätzliche) IT-Lösung und Software eingeführt, kann ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmervertretungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bestehen, sofern Beschäftigtendaten erfasst, verarbeitet oder ausgewertet werden. Schlussendlich bedarf jede Ein- oder Umgruppierung eines Arbeitnehmers im Rahmen eines Entgeltsystems der Zustimmung der Arbeitnehmervertretungen nach § 99 Abs. 1 BetrVG.

Best practice – Handlungsempfehlung:

Sind Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen betroffen, empfiehlt sich eine frühzeitige Abstimmung mit dem Betriebsrat, um Verzögerungen (aufgrund von Unstimmigkeiten) zu vermeiden.

»Blick über den Tellerrand« — Was ist im Zusammenhang mit der unternehmens-eigenen Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie noch zu beachten?

4.1 Vertragsmanagement

4.1.1 Vertragliche Verschwiegenheitsklauseln

Arbeitnehmer dürfen auf Grundlage der Entgelttransparenzrichtlinie nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt freiwillig offenzulegen. Den Mitgliedstaaten wird durch die EU insofern auferlegt, Maßnahmen zu ergreifen, um Vertragsbedingungen zu verbieten, durch die Arbeitnehmer davon abgehalten werden, Informationen über ihr Entgelt offenzulegen.

Best practice – Handlungsempfehlung:

Angesichts dieses Auftrags (wenngleich zunächst nur an die nationalen Gesetzgeber) sollten Unternehmen ihre vertraglichen Verschwiegenheitsklauseln überprüfen und dahingehend anpassen, dass die Offenlegung etwaiger Entgeltbestandteile durch die Arbeitnehmer von der Verschwiegenheitsklausel ausgenommen ist.

4.1.2 Ausschlussfristen

Nach den Vorgaben der Entgelttransparenzrichtlinie muss die »Verjährungsfrist« von Ansprüchen aus der Richtlinie mindestens drei Jahre betragen. Das ist nach deutschem Recht zwar grundsätzlich der Fall. Typischerweise sehen Arbeitsverträge jedoch Ausschlussfristen vor, die den Verfall von Ansprüchen erheblich verkürzen (mindestens drei Monate nach Fälligkeit). Der Zweck solcher Ausschlussfristen besteht darin, Rechtsfrieden und Rechtssicherheit herzustellen, indem Ansprüche zeitnah geltend gemacht werden müssen und damit spätere Beweisprobleme oder unklare Sachverhalte vermieden werden.

Best practice – Handlungsempfehlung:

Die Ansprüche aus der Entgelttransparenzrichtlinie sollten daher von den Ausschlussfristen ausgenommen werden. Vertragsanpassungen können hier notwendig sein.

4.2 Datenschutz

Sämtliche im Rahmen der Entgelttransparenzrichtlinie verwendete Gehalts- oder Entgeltangaben sind solche, die (auch) in den Anwendungsbereich der DSGVO fallen. Die Datenverarbeitung im Rahmen der Umsetzung der Vorgaben der Entgelttransparenzrichtlinie im Unternehmen hat der DSGVO-konform und zweckgebunden für die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu erfolgen. Hilfreich für Unternehmen mit Betriebsrat ist es, die Einzelheiten in einer Betriebsvereinbarung zu regeln und dort auch eine datenschutzrechtliche Grundlage zu verankern.





Fazit und Ausblick

Die Entgelttransparenzrichtlinie setzt einen klaren, unionsweit verbindlichen Rahmen für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit und verlagert die Verantwortung (Beweislast) auf den Arbeitgeber.

Best practice – Handlungsempfehlung:

Wir empfehlen frühzeitig eine Analyse der Vergütungsstruktur vorzunehmen und ein geschlechtsneutrales, mitbestimmtes Vergütungssystem zu etablieren, das die Kriterien Kompetenz, Verantwortung, Belastung und Arbeitsbedingungen abbildet. Daneben sind u.a. die Recruiting-Prozesse sowie einzelne vertragliche Klauseln zu überprüfen und anzupassen. Das frühzeitige Tätigwerden senkt (auch) das Risiko von Sanktionen.



Die Autoren

W



Dr. Philipp Wiesenecker — Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner
p.wiesenecker@gvw.com

W



Natascha Stephanie Hönig — Rechtsanwältin,
Fachanwältin im Arbeitsrecht, Counsel
n.hoenig@gvw.com



Queb bildet ein **Kompetenznetzwerk für innovatives Employer Branding**. Mit dem Zusammenschluss namhafter Unternehmen bündelt der Berufsverband das relevante Wissen für ein langfristig erfolgreiches Personalmarketing und bietet Unternehmen eine zentrale Plattform zum Erfahrungsaustausch.

Der 2001 gegründete Verein arbeitete bis zum Jahr 2010 unter dem Namen *dapm – Der Arbeitskreis Personalmarketing*. Employer Branding gewinnt in Zeiten eines stetig ansteigenden Fachkräftemangels zunehmend an Bedeutung. **Queb setzt sich als ausgewiesener Experte aktiv und konsequent für ein entsprechend qualitativ hochwertiges Personalmarketing und -recruiting ein.**

