

Der Anspruch auf geschlechtsbezogene Entgeltgleichheit

Ralf Zimmermann

Richter am Bundesarbeitsgericht

The background image shows a vast, open-plan interior space, likely a modern office or public building. The ceiling is a prominent feature, consisting of a grid of dark, heavy concrete beams supporting a series of large, rectangular skylights that allow natural light to filter in. The floor is made of large, light-colored stone tiles. The walls are a mix of white and light wood paneling. Several tall, cylindrical concrete pillars support the structure. In the distance, a bright opening suggests an exit or a connection to another part of the building. The overall atmosphere is clean, minimalist, and spacious.

- Agenda

- Übersicht Rechtsgrundlagen
- Entgeltgleichheit für Männer und Frauen
- Individueller Auskunftsanspruch
- Ausblick: Entgelttransparenzrichtlinie RL (EU) 2023/970

Rechtsgrundlagen

Artikel 157 AEUV

- (1) *Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.*
- (2) ...



EuGH 3. Juni 2021 - C-624/19 - [Tesco Stores]

- Art. 157 AEUV stellt den Grundsatz auf, dass für gleiche oder als gleichwertig anerkannte Arbeit unabhängig davon, ob sie von einem Mann oder von einer Frau verrichtet wird, gleiches Entgelt gewährt werden muss.
- Art. 157 Abs. 1 AEUV hat zwingenden Charakter und ist von den nationalen Gerichten direkt anwendbar.

*Aufgrund des zwingenden Charakters von Art. 157 AEUV ist das **Verbot diskriminierender Ungleichbehandlung** von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nicht nur für staatliche Stellen verbindlich, sondern **erstreckt sich auch auf alle Tarifverträge**, die abhängige Erwerbstätigkeit kollektiv regeln, **sowie alle Verträge zwischen Privaten**.*

Rechtsgrundlagen

Artikel 157 AEUV

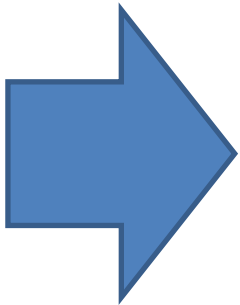
- (1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.*
- (2) ...*



RL 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen

Art. 4 – Diskriminierungsverbot

Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt.



BAG 23. Okt. 2025 – 8 AZR 300/24 –; 16. Febr. 2023 – 8 AZR 450/21 –

Die entsprechenden Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EG zum Verbot der Diskriminierung beim Entgelt, darunter insbesondere deren Art. 2 Abs. 1 Buchst. e und Art. 4, werden von der unmittelbaren Anwendbarkeit von Art. 157 AEUV miterfasst (vgl. EuGH 8. April 1976 - 43/75 - [Defrenne II]).

Rechtsgrundlagen

Artikel 157 AEUV

- (1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.*
- (2) ...*



RL 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen

Art. 4 – Diskriminierungsverbot

Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt.



Art. 3 GG

- ...*
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, [...] benachteiligt oder bevorzugt werden. ...*

Rechtsgrundlagen

Artikel 157 AEUV

- (1) *Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.*
- (2) ...



RL 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen

Art. 4 – Diskriminierungsverbot

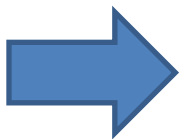
Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt.



§ 612 BGB idF bis 17.8.2006 – Vergütung

...

- (3) *Bei einem Arbeitsverhältnis darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden als bei einem Arbeitnehmer des anderen Geschlechts. Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers besondere Schutzvorschriften gelten. ...*



Regelung der Entgeltgleichheit in § 612 Abs. 3 BGB wurde am 18.8.2006 durch den in den §§ 1, 7 und 8 AGG geregelten Entgeltgleichheitssatz abgelöst.

Rechtsgrundlagen

Artikel 157 AEUV

- (1) *Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.*
- (2) ...



RL 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen

Art. 4 – Diskriminierungsverbot

Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt.



Entgelttransparenzgesetz v. 30. Juni 2017 (gültig ab 6.7.2017)

§ 3 - Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

- (1) *Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten.*
- (2) ...

§ 7 - Entgeltgleichheitsgebot

Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.

Rechtsgrundlagen

Artikel 157 AEUV

- (1) *Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.*
- (2) ...



RL 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen **Art. 4 – Diskriminierungsverbot**

BAG 23. Okt. 2025 – 8 AZR 300/24 –; 16. Febr. 2023 – 8 AZR 450/21 –

§ 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG sind entsprechend den Vorgaben der Richtlinie 2006/54/EG und im Einklang mit Art. 157 AEUV unter Berücksichtigung der Rspr. des EuGH unionsrechtskonform auszulegen.

Entgelttransparenzgesetz v. 30. Juni 2017 (gültig ab 6.7.2017)

§ 3 - Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

- (1) *Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten.*
- (2) ...

§ 7 - Entgeltgleichheitsgebot

Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.

Der Fall:

- Der Arbeitgeber hatte für die gleiche Tätigkeiten zunächst einen Mann und einige Monate später eine Frau eingestellt; angeboten wurde jeweils ein monatliches Grundgehalt von 3.500 €.
- Der Mann verlangte beim Bewerbungsgespräch übergangsweise für die ersten acht Monate der Beschäftigung - bis zum Eingreifen einer Provisionsregelung - 1.000 Euro mehr und erhielt sie auch.
- Die Frau verlangte zusätzlich zum Grundgehalt eine jährliche unbezahlte Freistellung im Umfang von 20 Tagen, um häufiger ihre Tochter besuchen zu können. Der Arbeitgeber erfüllte auch diesen Wunsch.
- Nachdem die Frau Kenntnis von der Gehaltsdifferenz erlangt hatte, verlangte sie Entgeltgleichstellung mit ihrem Kollegen und Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG iHv. mindestens 6.000,00 Euro.

BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –
Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

unmittelbare Entgeltbenachteiligung der Klägerin?

Entgelttransparenzgesetz

§ 3 - Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

- (1) ...
- (2) *Eine unmittelbare Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt erhält, als eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter des jeweils anderen Geschlechts erhält, erhalten hat oder erhalten würde. ...*

- **„Entgelt“** bezeichnet alle Grund- oder Mindestarbeitsentgelte sowie alle sonstigen Vergütungen, die unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden.

Art. 3 RL 2023/970 – Begriffsbestimmungen

- (1) Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck
 - a) „Entgelt“ die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen, die ein Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses einem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar (ergänzende oder variable Bestandteile) als Geld- oder Sachleistung zahlt;

BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –
Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

unmittelbare Entgeltbenachteiligung der Klägerin?

Entgelttransparenzgesetz

§ 3 - Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

- (1) ...
- (2) *Eine unmittelbare Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt erhält, als eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter des jeweils anderen Geschlechts erhält, erhalten hat oder erhalten würde. ...*

- **„Entgelt“** bezeichnet alle Grund- oder Mindestarbeitsentgelte sowie alle sonstigen Vergütungen, die unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden.
- Grundsatz der Entgeltgleichheit gilt **für jeden einzelnen Bestandteil** des gezahlten Entgelts und wird **nicht** nur im Wege einer **Gesamtbewertung** der gewährten Vergütungen angewandt (so bereits zu Art. 119 EG-Vertrag EuGH 26. Juni 2001 - C-381/99 - [Brunnhöfer])



Verschiedene Entgeltbestandteile können nicht „gegeneinander aufgewogen“ werden.

BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –
Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

unmittelbare Entgeltbenachteiligung der Klägerin?

Entgelttransparenzgesetz

§ 3 - Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

- (1) ...
- (2) *Eine unmittelbare Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt erhält, als eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter des jeweils anderen Geschlechts erhält, erhalten hat oder erhalten würde. ...*

- **„Entgelt“** bezeichnet alle Grund- oder Mindestarbeitsentgelte sowie alle sonstigen Vergütungen, die unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden.
- Grundsatz der Entgeltgleichheit gilt **für jeden einzelnen Bestandteil** des gezahlten Entgelts und wird **nicht** nur im Wege einer **Gesamtbewertung** der gewährten Vergütungen angewandt (so bereits zu Art. 119 EG-Vertrag EuGH 26. Juni 2001 - C-381/99 - [Brunnhöfer])



Der Vergleich der Entgelthöhe ist vorliegend auf das Grundgehalt zu beschränken, während andere Entgeltbestandteile nicht in den Vergleich einzubeziehen sind.

BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –
Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

Hat die Klägerin die „gleiche Arbeit“ oder „gleichwertige Arbeit“ iSv. Art. 157 AEUV verrichtet?

Entgelttransparenzgesetz

§ 4 - Feststellung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit, benachteiligungsfreie Entgeltsysteme

- (1) Weibliche und männliche Beschäftigte üben eine **gleiche Arbeit** aus, wenn sie an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz eine **identische oder gleichartige Tätigkeit** ausführen.
- (2) Weibliche und männliche Beschäftigte üben eine **gleichwertige Arbeit** im Sinne dieses Gesetzes aus, wenn sie unter Zugrundelegung einer **Gesamtheit von Faktoren** als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Zu den zu berücksichtigenden Faktoren gehören unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen. **Es ist von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen**, die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind.

Art. 3 RL 2023/970 – Begriffsbestimmungen

- (1) Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck
...
g) „gleichwertige Arbeit“ Arbeit, die gemäß nichtdiskriminierenden und objektiven geschlechtsneutralen Kriterien nach Maßgabe von **Artikel 4 Absatz 4** als gleichwertig gilt;
...

BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –
Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

Hat die Klägerin die „gleiche Arbeit“ oder „gleichwertige Arbeit“ iSv. Art. 157 AEUV verrichtet?

Entgelttransparenzgesetz

§ 4 - Feststellung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit, benachteiligungsfreie Entgeltsysteme

- (1) Weibliche und männliche Beschäftigte üben eine **gleiche Arbeit** aus, wenn sie an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz eine **identische oder gleichartige Tätigkeit** ausführen.
- (2) Weibliche und männliche Beschäftigte üben eine **gleichwertige Arbeit** im Sinne dieses Gesetzes aus, wenn sie unter Zugrundelegung einer **Gesamtheit von Faktoren** als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Zu den zu berücksichtigenden Faktoren gehören unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen. **Es ist von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen**, die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind.

Art. 4 RL 2023/979/EU - Gleiche Arbeit und gleichwertige Arbeit

- (4) Entgeltstrukturen sind so beschaffen, 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. Diese Kriterien dürfen weder in unmittelbarem noch in mittelbarem Zusammenhang mit dem Geschlecht der Arbeitnehmer stehen. Sie umfassen **Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls etwaige weitere Faktoren**, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind. Sie werden auf objektive, geschlechtsneutrale Weise angewandt, wobei jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wird. Insbesondere dürfen relevante **soziale Kompetenzen** dabei nicht unterbewertet werden.

BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –
Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

Hat die Klägerin die „gleiche Arbeit“ oder „gleichwertige Arbeit“ iSv. Art. 157 AEUV verrichtet?

Entgelttransparenzgesetz

§ 4 - Feststellung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit, benachteiligungsfreie Entgeltsysteme

- (1) Weibliche und männliche Beschäftigte üben eine **gleiche Arbeit** aus, wenn sie an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz eine **identische oder gleichartige Tätigkeit** ausführen.
- (2) Weibliche und männliche Beschäftigte üben eine **gleichwertige Arbeit** im Sinne dieses Gesetzes aus, wenn sie unter Zugrundelegung einer **Gesamtheit von Faktoren** als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Zu den zu berücksichtigenden Faktoren gehören unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen. **Es ist von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen**, die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind.

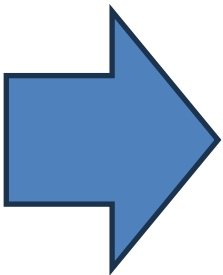
- Die Arbeitsbewertung wird ohne Ansehung der Person der Leistenden allein nach den Anforderungen der Arbeitsaufgabe selbst vorgenommen.
- Die Bewertungskriterien müssen geschlechtsneutral sein.

EuGH 3. Juni 2021 - C-624/19 - [Tesco Stores]

einheitliche Quelle

Einheitliche Quelle

- Die bei den Entgeltbedingungen für Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, festgestellten Unterschiede müssen sich auf ein und dieselbe Quelle zurückführen lassen.
- Anderenfalls fehlt eine ***Einheit, die für die Ungleichbehandlung verantwortlich ist*** und die die Gleichbehandlung wiederherstellen könnte.



Lassen sich die Entgeltbedingungen für Arbeitnehmer unterschiedlichen Geschlechts, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, auf ein und dieselbe Quelle zurückführen, können die Arbeit und das Entgelt dieser Arbeitnehmer nach Art. 157 AEUV verglichen werden, selbst wenn die Arbeitnehmer ihre Arbeit in verschiedenen Betrieben verrichten.

BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –
Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

Hat die Klägerin die „gleiche Arbeit“ oder „gleichwertige Arbeit“ iSv. Art. 157 AEUV verrichtet?

Entgelttransparenzgesetz

§ 4 - Feststellung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit, benachteiligungsfreie Entgeltsysteme

- (1) Weibliche und männliche Beschäftigte üben eine **gleiche Arbeit** aus, wenn sie an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz eine **identische oder gleichartige Tätigkeit** ausführen.
- (2) Weibliche und männliche Beschäftigte üben eine **gleichwertige Arbeit** im Sinne dieses Gesetzes aus, wenn sie unter Zugrundelegung einer **Gesamtheit von Faktoren** als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Zu den zu berücksichtigenden Faktoren gehören unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen. **Es ist von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen**, die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind.

Das Entgeltgleichheitsgebot bei gleichwertiger Arbeit ermöglicht für das Grundentgelt den **Vergleich sehr unterschiedlicher Tätigkeiten bezogen auf deren etwaige Gleichwertigkeit** und einen etwaigen Anspruch auf gleiches Entgelt.

- Vergleich der Tätigkeit von **Hebammen und Krankenhausingenieuren** (EuGH 30. März 2000 - C-236/98 - [JämO])
- Vergleich der Tätigkeit einer **Logopädin, eines klinischen Psychologen und eines leitenden Apothekers** (EuGH 27. Oktober 1993 - C-127/92 - [Enderby])
- *Schlachter/Hagenmüller* SR 2026, 42,43: Vergleichbarkeit von typischen Männer- und Frauenberufen; zB Schmutzulage nicht nur bei Umgang mit Öl, Teer und Abraum, sondern auch mit Erbrochenen und Ausscheidungen

BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –
Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

Hat die Klägerin die „gleiche Arbeit“ oder „gleichwertige Arbeit“ iSv. Art. 157 AEUV verrichtet?

Entgelttransparenzgesetz

§ 4 - Feststellung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit, benachteiligungsfreie Entgeltsysteme

- (1) Weibliche und männliche Beschäftigte üben eine gleiche Arbeit aus, wenn sie an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz eine **identische oder gleichartige Tätigkeit** ausführen.*
- (2) Weibliche und männliche Beschäftigte üben eine **gleichwertige Arbeit** im Sinne dieses Gesetzes aus, wenn sie unter Zugrundelegung einer **Gesamtheit von Faktoren** als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Zu den zu berücksichtigenden Faktoren gehören unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen. **Es ist von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen**, die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind.*

EuGH 28. Februar 2013 - C-427/11 - [Kenny ua.]

Die Gesamtheit von Faktoren ist auch zur Feststellung „gleicher Arbeit“ maßgebend



Die Klägerin und P. haben an verschiedenen Arbeitsplätzen eine gleichartige Tätigkeit ausgeführt (Vertriebsaußendienst mit gleichen Verantwortlichkeiten und Befugnissen)

BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –
Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

Unmittelbare Entgeltbenachteiligung „wegen des Geschlechts“?

Darlegungs- und Beweislast

BAG 21. Januar 2021 – 8 AZR 488/19 –

Die Beweislast für die Anspruchsvoraussetzungen liegt im ersten Schritt bei den Klägern.

*Die Beweislast für das Vorliegen einer Diskriminierung beim Entgelt aufgrund des Geschlechts trifft **grundsätzlich** den **Arbeitnehmer**, der sich diskriminiert glaubt und deshalb gegen seinen Arbeitgeber Klage auf Beseitigung dieser Diskriminierung erhebt (vgl. etwa EuGH 28. Februar 2013 - C-427/11 - [Kenny ua.] Rn. 18; 26. Juni 2001 - C-381/99 - [Brunnhöfer] Rn. 52 f., 57; 27. Oktober 1993 - C-127/92 - [Enderby] Rn. 13).*

... aber Verlagerung der Beweislast auf Arbeitgeber

EuGH 26.6.2001 – C-381/99 – [Brunnhofer]

- Im Interesse der praktischen Wirksamkeit des Unionsrechts (effet utile) muss sich ausschließen lassen, dass bei der Festsetzung des Entgelts Überlegungen eine Rolle gespielt haben, die auf dem unterschiedlichen Geschlecht der Betroffenen beruhen.
- Begründen Indizien die Vermutung einer geschlechtsbezogener Entgeltdiskriminierung, so muss der Arbeitgeber geltend machen, dass die festgestellte unterschiedliche Vergütung durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben und mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen.

EuGH 28.2.2013 – C-427/11 – [Kenny]

- Es reicht der „erste Anschein“ einer geschlechtsbedingt geringeren Bezahlung für die Beweiserleichterung aus.
- Eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ ist nicht erforderlich.

BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –
Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

Unmittelbare Entgeltbenachteiligung „wegen des Geschlechts“?

BAG wendet bei Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts § 22 AGG (iVm. § 2 Abs. 2 Satz 1 EntgTanspG) an:

§ 22 AGG – Beweislast

*Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vor-
gelegen hat.*

Fälle der Verlagerung der Beweislast auf Arbeitgeber

EuGH 26. Juni 2001 – C-381/99 – [Brunnhofer]

Entgeltsystem fehlt jede Durchschaubarkeit.

Wird in einem Unternehmen ein Entlohnungssystem mit individuellen Zulagen zu den Mindestlöhnen angewandt, dem jede Transparenz fehlt, obliegt dem Arbeitgeber der Nachweis, dass seine Lohnpolitik nicht diskriminierend ist, sofern eine Arbeitnehmerin auf der Grundlage einer relativen großen Zahl von Arbeitnehmern belegt, dass das durchschnittliche Entgelt der Frauen niedriger als das der Männer ist.

Fälle der Verlagerung der Beweislast auf Arbeitgeber

EuGH 26. Juni 2001 – C-381/99 – [Brunnhofer]

Entgeltsystem fehlt jede Durchschaubarkeit.

EuGH 27. Oktober 1993 - C-127/92 - [Enderby]

Unterscheidung zwischen den Beschäftigten nach ihrer Arbeitszeit unter Benachteiligung eines Geschlechts

Wenn eine Maßnahme, die zwischen den Beschäftigten nach ihrer Arbeitszeit unterscheidet, tatsächlich mehr Personen des einen oder anderen Geschlechts benachteiligt, ist diese Maßnahme daher als ein Verstoß gegen das von Artikel 119 EWG-Vertrag verfolgte Ziel anzusehen, sofern der Arbeitgeber sie nicht durch objektive Faktoren rechtfertigen kann, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. etwa EuGH 7. Februar 1991 - C-184/89 - [Nimz] Rn. 15; 27. Juni 1990 - C-33/89 - [Kowalska] Rn. 16; 13. Mai 1986 - 170/84 - [Bilka] Rn. 31).

Fälle der Verlagerung der Beweislast auf Arbeitgeber

EuGH 26. Juni 2001 – C-381/99 – [Brunnhofer]

Entgeltsystem fehlt jede Durchschaubarkeit.

EuGH 27. Oktober 1993 - C-127/92 - [Enderby]

Unterscheidung zwischen den Beschäftigten nach ihrer Arbeitszeit unter Benachteiligung eines Geschlechts

EuGH 27. Oktober 1993 - C-127/92 - [Enderby]

Darlegung anhand aussagekräftiger statistischer Angaben, wenn es um die Frage der Diskriminierung bei unterschiedlicher, jedoch gleichwertiger Arbeit geht.

Wenn das Entgelt für die Logopädenstellen jedoch erheblich niedriger ist als das für Apothekerstellen und wenn die erstgenannten fast ausschließlich mit Frauen, die letztgenannten aber hauptsächlich mit Männern besetzt sind, so liegt dem ersten Anschein nach eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts jedenfalls dann vor, wenn die beiden Tätigkeiten gleichwertig sind und die statistischen Angaben über diese Lage aussagekräftig sind.

BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –
Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

Eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts wird nach § 22 AGG vermutet, wenn eine Partei **darlegt** und beweist,

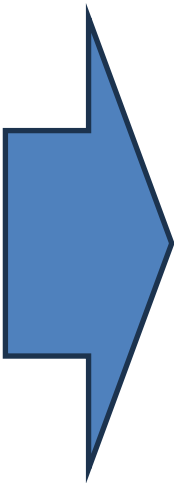
- dass ihr Arbeitgeber ihr ein **niedrigeres Entgelt** zahlt als die Vergleichsperson des anderen Geschlechts und
- dass sie die **gleiche oder eine gleichwertige Arbeit** verrichtet.

(vgl. EuGH 26. Juni 2001 – C-381/99 – [Brunnhöfer] Rn. 58, 60)

Gilt dies auch bei größerer Gruppe vergleichbarer Personen des anderen Geschlechts?

BAG 23. Oktober 2025 – 8 AZR 300/24 –

Entgeltgleichheit - Paarvergleich - Beweislast

- 
- Sind diese Voraussetzungen erfüllt, liegt dem ersten Anschein nach eine nur mit dem unterschiedlichen Geschlecht erklärbare Diskriminierung vor.
 - ***Damit kann jede Frau und jeder Mann zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit eine Person des anderen Geschlechts als Vergleichsmaßstab heranziehen,*** selbst wenn die Gruppe der Arbeitnehmer des anderen Geschlechts, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, aus mehreren Personen besteht.
 - Die Zulässigkeit der Beschränkung auf eine einzelne Vergleichsperson und die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast sind ***-unionsrechtlich geklärt.***

Leitsatz:

*Eine Entgeltgleichheitsklage kann darauf gestützt werden, dass eine einzelne Vergleichsperson des anderen Geschlechts, die die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichtet, ein höheres Entgelt erhält (Paarvergleich). Dies gilt **unabhängig davon, wie groß die Gruppe vergleichbarer Personen des anderen Geschlechts ist.***

BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –
Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

Unmittelbare Entgeltbenachteiligung „wegen des Geschlechts“?

- Besteht die Vermutung einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist („**Vollbeweis**“).
- Arbeitgeber muss 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.
- Bloße allgemeine Behauptungen genügen zur Widerlegung der Vermutung nicht, der Arbeitgeber muss vielmehr einen Vortrag leisten, der eine wirksame Kontrolle und Nachprüfung durch die Gerichte ermöglicht.

BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –
Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

Konkreter zum Vollbeweis: BAG 23. Oktober 2025 – 8 AZR 300/24 –

Der Arbeitgeber muss nachweisen,

- dass die von der klagenden Partei und der Vergleichsperson tatsächlich ausgeübten **Tätigkeiten in Wirklichkeit nicht vergleichbar** sind

oder

- dass die unterschiedliche **Vergütung durch objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt**

ist (vgl. EuGH 28. Februar 2013 - C-427/11 - [Kenny ua.] Rn. 19 ff.; 26. Juni 2001 - C-381/99 - [Brunnhofer] Rn. 58 ff.; 27. Oktober 1993 - C-127/92 - [Enderby]; 27. März 1980 - 129/79 - [Macarthys/Smith] Rn. 14, 16).

Der Grund für die unterschiedliche Behandlung muss dabei auf einem legitimen Ziel beruhen und die gewählten Mittel müssen geeignet und erforderlich sein, um dieses Ziel zu erreichen (vgl. EuGH 3. Oktober 2006 - C-17/05 - [Cadman] Rn. 32).

Gerechtfertigt sind Entgeltdifferenzierungen auch bei gleicher/gleichwertiger Arbeit, sobald die Differenzierung belegbar ein legitimes Differenzierungsziel mit verhältnismäßigen Mitteln umsetzt.

BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –
Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

Widerlegung der Vermutung der geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung

- durch Angaben zur Lage am Arbeitsmarkt

Die Vermutung der 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***. Veranlasst die Lage auf dem Arbeitsmarkt einen Arbeitgeber, das Entgelt für eine bestimmte Tätigkeit zu erhöhen, um Bewerbern einen Anreiz zu bieten, kann dies geeignet sein, die Vermutung einer Entgeltbenachteiligung zu widerlegen (vgl. EuGH 27. Oktober 1993 - C-127/92 - [Enderby] Rn. 26, 29).

„Aus dem Vorbringen der Beklagten ergibt sich nicht, dass es keine ebenso gut geeigneten Bewerberinnen oder Bewerber wie den Bewerber P gegeben hatte, die bereit gewesen wären, zu der von der Beklagten angebotenen Vergütung ein Arbeitsverhältnis zu begründen.“

BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –
Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

Widerlegung der Vermutung der geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung

- durch Angaben zur Lage am Arbeitsmarkt
- durch höhere Qualifikation (gemessen an den tatsächlichen Anforderungen für die konkret zu besetzende Stelle)

*Dies gilt nicht nur für eine bessere Qualifikation wegen einer **fachspezifischen Ausbildung**, sondern auch im Hinblick auf eine **einschlägige Berufserfahrung**. Die Berufsausbildung stellt einen Faktor dar, der eine unterschiedliche Vergütung der Arbeitnehmer, die die gleiche Arbeit verrichten, objektiv rechtfertigen kann. In gleicher Weise ist es grundsätzlich legitim, die Berufserfahrung zu honorieren, weil sie Arbeitnehmer im Allgemeinen befähigt, ihre Arbeit besser zu verrichten.*

BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –
Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

Widerlegung der Vermutung der geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung

- durch Angaben zur Lage am Arbeitsmarkt
- durch höhere Qualifikation (gemessen an den tatsächlichen Anforderungen für die konkret zu besetzende Stelle)
- durch Quantität und die Qualität
(nur im länger bestehenden Arbeitsverhältnis, nicht bei Einstellung, da keine Beurteilung möglich)

Umstände, die sich bei der Einstellung nicht objektiv bestimmen lassen, sondern sich erst während der konkreten Ausübung einer Tätigkeit herausstellen, wie die persönliche Leistungsfähigkeit oder die Qualität der tatsächlich erbrachten Leistungen des Arbeitnehmers, nicht zur Widerlegung der Vermutung einer von Anfang an bestehenden Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts herangezogen werden.

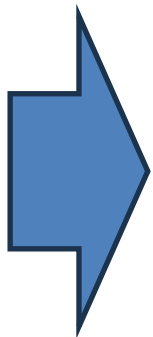
BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –
Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

Widerlegung der Vermutung der geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung

- durch Angaben zur Lage am Arbeitsmarkt
- durch höhere Qualifikation (gemessen an den tatsächlichen Anforderungen für die konkret zu besetzende Stelle)
- durch Quantität und die Qualität

BAG 23. Oktober 2025 – 8 AZR 300/24 –

*Die **Qualität der Arbeit** kann ein zulässiges Differenzierungskriterium sein (vgl. BAG 16. Februar 2023 - 8 AZR 450/21 - Rn. 61 ff., BAGE 180, 194; 21. Januar 2021 - 8 AZR 488/19 - Rn. 72, BAGE 173, 331). Hierzu gehört auch die Bewertung **sog. Softskills von Führungskräften**.*



*Bloße **allgemeine Behauptungen** des Arbeitgebers **reichen** zur Widerlegung der Vermutung aber **nicht** aus. Der Arbeitgeber muss vielmehr einen Vortrag leisten, der eine wirksame Kontrolle und Nachprüfung durch die Gerichte ermöglicht.*

BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –
Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

Widerlegung der Vermutung der geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung

Argument des Arbeitgebers:

*Zahlt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein höheres Gehalt, weil sich dieser in dem Bewerbungsgespräch besonders gut verkauft hat, bleibt dies dem Arbeitgeber aufgrund seiner **Vertragsfreiheit** auch weiterhin erlaubt.*

Verbot der Entgeltdiskriminierung ist eine **legitime Einschränkung der Vertragsfreiheit**: Würde allein der Umstand der Einigung auf eine höhere Vergütung genügen, würde der RL 2006/54/EG ihre praktische Wirksamkeit genommen.



Der Umstand, dass sich Arbeitsvertragsparteien im Rahmen ihrer **Vertragsfreiheit** auf ein höheres Entgelt verständigen als der Arbeitgeber mit einem Mitarbeiter/ einer Mitarbeiterin des anderen Geschlechts mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit vereinbart, ist für sich allein betrachtet nicht geeignet, die Vermutung einer geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung zu widerlegen.

BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –
Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

Widerlegung der Vermutung der geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung

Argument des Arbeitgebers:

*Zahlt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein höheres Gehalt, weil sich dieser in dem Bewerbungsgespräch besonders gut verkauft hat, bleibt dies dem Arbeitgeber aufgrund seiner **Vertragsfreiheit** auch weiterhin erlaubt.*

Verbot der Entgeltdiskriminierung ist eine **legitime Einschränkung der Vertragsfreiheit**: Würde allein der Umstand der Einigung auf eine höhere Vergütung genügen, würde der RL 2006/54/EG ihre praktische Wirksamkeit genommen.

Schlachter RdA 2024, 52, 55

Die Klägerin hätte sich aber die vertragliche Vereinbarung entgegenhalten lassen müssen, wenn ihr die Wahl zwischen Geld und unbezahltem Urlaub eingeräumt worden wäre und sie sich für Letzteren entschieden hätte.

BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –
Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

Widerlegung der Vermutung der geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung

- Der Umstand, dass sich Arbeitsvertragsparteien im Rahmen ihrer **Vertragsfreiheit** auf ein höheres Entgelt verständigen als der Arbeitgeber mit einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin des anderen Geschlechts mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit vereinbart, ist für sich allein betrachtet nicht geeignet, die Vermutung einer geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung zu widerlegen.
- ***Nachfolge eines/r besser vergüteten Mitarbeiter/in*** ist nicht geeignet, die Vermutung zu widerlegen.

Die Höhe der Grundvergütung der nachzubesetzenden Person kann unterschiedlichste, insbes. in deren Person liegende Gründe haben (zB Dauer der Betriebszugehörigkeit oder die Honorierung besonderer Verdienste).

BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –
Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

Widerlegung der Vermutung der geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung

- Der Umstand, dass sich Arbeitsvertragsparteien im Rahmen ihrer **Vertragsfreiheit** auf ein höheres Entgelt verständigen als der Arbeitgeber mit einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin des anderen Geschlechts mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit vereinbart, ist für sich allein betrachtet nicht geeignet, die Vermutung einer geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung zu widerlegen.
- Nachfolge eines/r besser vergüteten Mitarbeiter/in ist nicht geeignet, die Vermutung zu widerlegen.
- **Verleihung eines Leitungstitels** ist ebenfalls nicht geeignet.

Dieser Umstand kann sich allenfalls bei der Frage auswirken, ob gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeiten ausgeübt wird. Dazu ist darzulegen, dass sich mit der Änderung der Funktionsbezeichnung die Art der Arbeit verändert hat.

BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 –
Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

Anspruch auf Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG

Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG iHv. 2.000,00 Euro.

- Der Anspruch auf Entschädigung aus § 15 Abs. 2 AGG kann neben dem Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche sowie gleichwertige Arbeit aus Art. 157 AEUV bzw. aus § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG verlangt werden.
- Kein allgemeiner Vorrang des EntgTranspG gegenüber dem AGG

Das EntgTranspG geht dem AGG für entgeltbezogene Benachteiligungen wegen des Geschlechts als lex specialis (nur) dann vor, wenn es eine abschließende Regelung trifft. Dies ist im Hinblick auf den Ersatz sowohl eines materiellen als auch immateriellen Schadens - wie er in § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG vorgesehen ist - nicht der Fall.

Individueller Auskunftsanspruch

§ 10 EntgTranspG – Individueller Auskunftsanspruch

- (1) Zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne dieses Gesetzes haben Beschäftigte einen **Auskunftsanspruch nach Maßgabe der §§ 11 bis 16**. Dazu haben die Beschäftigten in zumutbarer Weise eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) zu benennen. Sie können Auskunft zu dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt nach § 5 Absatz 1 und zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen verlangen.*
- (2) Das Auskunftsverlangen hat in **Textform** zu erfolgen. Vor Ablauf von **zwei Jahren** nach Einreichen des letzten Auskunftsverlangens können Beschäftigte nur dann erneut Auskunft verlangen, wenn sie darlegen, dass sich die Voraussetzungen wesentlich verändert haben.*
- (3) Das Auskunftsverlangen ist mit der Antwort nach Maßgabe der §§ 11 bis 16 erfüllt.*
- (4) Sonstige Auskunftsansprüche bleiben von diesem Gesetz unberührt.*

Zweck:

- Überprüfung der Einhaltung des Anspruchs auf Entgeltgleichheit und dessen Durchsetzung
- selbständig einklagbarer Anspruch

Individueller Auskunftsanspruch

12 EntgTranspG - Reichweite

- Beschäftigte nach § 5 Abs. 2 EntgeltTranspG
- In Betrieben mit **idR mehr als 200 Beschäftigten** bei demselben Arbeitgeber
- Die Auskunftspflicht nach § 10 umfasst
 1. nur Entgeltregelungen, die in demselben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber angewendet werden,
 2. keine regional unterschiedlichen Entgeltregelungen bei demselben Arbeitgeber und
 3. keinen Vergleich der Beschäftigtengruppen nach § 5 Absatz 2 untereinander.
- Bei der Beantwortung eines Auskunftsverlangens ist der **Schutz personenbezogener Daten** der auskunftverlangenden Beschäftigten sowie der vom Auskunftsverlangen betroffenen Beschäftigten zu wahren.
- Das Vergleichsentgelt ist nicht anzugeben, wenn die Vergleichstätigkeit von **weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts** ausgeübt wird.

Individueller Auskunftsanspruch

Adressat des Auskunftsverlangens § 12 Abs. 1 EntgTranspG

- bei tarifgebundenen oder tarifanwendenden Arbeitgebern ***grundsätzlich der Betriebsrat*** (§ 14 Abs. 1 EntgTranspG; bei öffentlichen Arbeitgebern der Personalrat, § 16 EntgTranspG).
- Besteht kein Betriebsrat besteht, wendet sich der Arbeitnehmer gemäß § 14 Abs. 3 EntgTranspG unmittelbar an den Arbeitgeber.
- Entsprechendes gilt nach § 15 Abs. 1 und 2 EntgTranspG für Arbeitnehmer nicht tarifgebundener oder tarifanwendender Arbeitgeber.

Individueller Auskunftsanspruch

Adressat des Auskunftsverlangens § 12 Abs. 1 EntgTranspG

BAG 25. Juni 2020 – 8 AZR 145/19 –

Eine den Regelungen des § 14 EntgTranspG nicht entsprechende Adressierung des Auskunftsverlangens hat für den Beschäftigten keine nachteiligen rechtlichen Folgen.

Leitsatz:

*Die in den §§ 14 und 15 EntgTranspG zum Verfahren der Auskunftserteilung getroffenen Bestimmungen enthalten Vorgaben dazu, an wen die Beschäftigten sich mit ihrem Auskunftsverlangen wenden sollen und wer Auskunft erteilt. Die Auslegung der §§ 14 und 15 EntgTranspG ergibt, dass die Beschäftigten sich mit ihrem Auskunftsverlangen sowohl an den Arbeitgeber als auch - bei Bestehen eines Betriebs- bzw. Personalrats - an den Betriebs- bzw. Personalrat wenden können. **Eine den Vorgaben der §§ 14 und 15 EntgTranspG nicht entsprechende Adressierung des Auskunftsverlangens durch die Beschäftigten stellt die Ordnungsgemäßheit ihres Verlangens nicht in Frage.** Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber die Beschäftigten darüber informiert hat, an wen diese sich mit ihrem Auskunftsverlangen wenden sollen und wer es beantworten wird.*

Individueller Auskunftsanspruch

Adressat des Auskunftsverlangens § 12 Abs. 1 EntgTranspG

- bei tarifgebundenen oder tarifanwendenden Arbeitgebern ***grundsätzlich der Betriebsrat*** (§ 14 Abs. 1 EntgTranspG; bei öffentlichen Arbeitgebern der Personalrat, § 16 EntgTranspG).
- Besteht kein Betriebsrat besteht, wendet sich der Arbeitnehmer gemäß § 14 Abs. 3 EntgTranspG unmittelbar an den Arbeitgeber.
- Entsprechendes gilt nach § 15 Abs. 1 und 2 EntgTranspG für Arbeitnehmer nicht tarifgebundener oder tarifanwendender Arbeitgeber.

Richtiger Beklagter

- Für die Klage auf Auskunftserteilung nach § 10 EntgTranspG ist der ***Arbeitgeber als Schuldner des Entgelts*** passivlegitimiert.

Individueller Auskunftsanspruch

Auskunftsverlangen durch Beschäftigten

- Benennung der Vergleichstätigkeit durch Beschäftigten

BAG 25. Juni 2020 – 8 AZR 145/19 –

- An die Angabe der Vergleichstätigkeit sind **keine strengen Anforderungen** zu stellen.
- Beschäftigte können im Einzelfall nicht über die erforderlichen Informationen zur Ermittlung einer gleichen oder insbesondere gleichwertigen Tätigkeit iSv. § 4 Abs. 1 und Abs. 2 EntgTranspG verfügen, weshalb sie nach § 10 Abs. 1 Satz 2 EntgTranspG lediglich **in „zumutbarer Weise“** eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) zu benennen haben (BT-Drs. 18/11133 S. 58). Diese soll lediglich **„möglichst konkret“** benannt werden, um eine willkürliche Auswahl einer Vergleichstätigkeit auszuschließen (BT-Drs. 18/11133 S. 58).



Eine fehlerhafte Angabe der Vergleichstätigkeit durch Beschäftigte führt nicht zu einer Begrenzung der Auskunftspflicht des Arbeitgebers bzw. des Betriebs- oder Personalrats, soweit diese Angabe nicht willkürlich ist (vgl. § 15 Abs. 4 Satz 4 EntgTranspG: AG oder BR hat Auskunft auf eine seines Erachtens nach gleiche oder gleichwertige Tätigkeit zu beziehen).

Individueller Auskunftsanspruch

Bezugspunkt des Auskunftsanspruchs:

Vergleichsentgelt der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts

- Durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt nach § 5 Abs. 1 EntgTranspG

§ 5 EntgTranspG - Allgemeine Begriffsbestimmungen

(1) Entgelt im Sinne dieses Gesetzes sind alle Grund- oder Mindestarbeitsentgelte sowie alle sonstigen Vergütungen, die unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden.

(2) ...



Maßgeblich ist gesamte Bruttoeinkommen einschließlich sämtlicher Entgeltbestandteile

Individueller Auskunftsanspruch

Bezugspunkt des Auskunftsanspruchs:

Vergleichsentgelt der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts

- Durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt nach § 5 Abs. 1 EntgTranspG und
- bis zu zwei einzelne Entgeltbestandteile

BAG 25. Juni 2020 – 8 AZR 145/19 –

- Dabei kann gezielt nach Entgeltbestandteilen gefragt werden, bei denen eine Ungleichbehandlung vermutet wird (zB Leistungszulage oder Erschwerniszulage, vgl. BT-Drs. 18/11133 S. 60).
- Es ist aber auch möglich, ***vergleichbare Entgeltbestandteile zu einer Gruppe zusammenzufassen***. Der Arbeitgeber muss dann den statistischen Median der Gruppe angeben und diesen aufgeschlüsselt erläutern.

Beispiele:

- „alle außertariflichen und tariflichen Zulagen mit Bezug zur Tätigkeit (Thema, Schwere, Qualität der Leistung usw.)“
- „alle außertariflichen und tariflichen Zulagen ohne Bezug zur Tätigkeit (Ortswechsel, soziale Härte usw.)“

Individueller Auskunftsanspruch

Bezugspunkt des Auskunftsanspruchs:

Vergleichsentgelt der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts

- Durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt nach § 5 Abs. 1 EntgTranspG und
- bis zu zwei einzelne Entgeltbestandteile

Reichweite des Auskunftsanspruchs

§ 11 EntgTranspG - Angabe zu Vergleichstätigkeit und Vergleichsentgelt

- (1) Die Auskunftsverpflichtung erstreckt sich auf die Angabe zu den ***Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung*** nach Absatz 2 und auf die Angabe zum ***Vergleichsentgelt*** nach Absatz 3.
- (2) ...

Individueller Auskunftsanspruch

Inhalt des Auskunftsanspruchs

- Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung

§ 11 Angabe zu Vergleichstätigkeit und Vergleichsentgelt

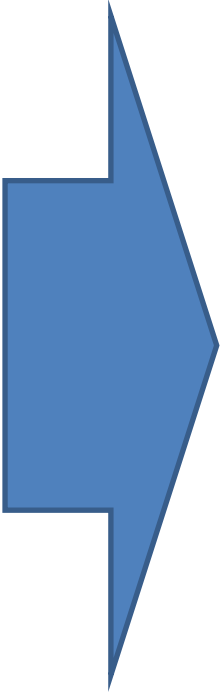
- (1) ...
- (2) *Die Auskunftsverpflichtung zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung erstreckt sich auf die Information über die Festlegung des eigenen Entgelts sowie des Entgelts für die Vergleichstätigkeit. Soweit die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung auf gesetzlichen Regelungen, auf tarifvertraglichen Entgeltregelungen oder auf einer bindenden Festsetzung nach § 19 Absatz 3 des Heimarbeitsgesetzes beruhen, sind als Antwort auf das Auskunftsverlangen die Nennung dieser Regelungen und die Angabe, wo die Regelungen einzusehen sind, ausreichend.*
- (3) ...



- Darstellung, auf welche Weise das Entgelt berechnet wird, das alle Bestandteile des § 5 Abs. 1 EntgTranspG umfasst
- Es muss das zur Entgeltfindung der anfragenden Person und der Vergleichsgruppe maßgebliche System erläutert werden

Individueller Auskunftsanspruch

Inhalt des Auskunftsanspruchs

- Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung
 - Vergleichsentgelt
- 
- Das Vergleichsentgelt ist anzugeben als auf **Vollzeitäquivalente** hochgerechneter **statistischer Median** des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts sowie der benannten Entgeltbestandteile, jeweils bezogen auf ein **Kalenderjahr** (§ 11 Abs. 3 Satz 2 EntgTranspG)
 - **Differenzierung**, ob es sich um einen tarifgebundenen oder -anwendenden Arbeitgeber (§ 11 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 EntgTranspG) handelt oder nicht (§ 11 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 EntgTranspG)
 - Bei nicht tarifgebundenen oder -anwendenden Arbeitgebern ist zudem anzugeben, inwiefern die benannte Vergleichstätigkeit überwiegend von Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird.
Dadurch wird dem Umstand Rechnung getragen, dass eine mittelbare Diskriminierung eine tatsächliche Betroffenheit von mehr Angehörigen eines Geschlechts erfordert (vgl. BT-Drs. 18/11133, 66).

Individueller Auskunftsanspruch

Rechtsfolge bei Nichterteilung der Auskunft

§ 15 EntgTranspG

Verfahren bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern

...

*(5) Unterlässt der Arbeitgeber die Erfüllung seiner Auskunftspflicht, trägt er im Streitfall die **Beweislast** dafür, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot im Sinne dieses Gesetzes vorliegt. Dies gilt auch, wenn der Betriebsrat aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, die Auskunft nicht erteilen konnte.*

- § 15 Abs. 5 EntgTranspG orientiert sich an § 22 AGG
- Erfüllung des Tatbestands von § 15 Abs. 5 EntgTranspG wird als **Indiz für eine Benachteiligung** beim Entgelt wegen des Geschlechts gewertet
- Arbeitgeber kann „im Streitfall die streitige Entgeltregelung durch objektive Faktoren [...] rechtfertigen, die nichts mit einer Diskriminierung wegen des Geschlechts zu tun haben“ (BT-Drs. 18/11133, 66).

Individueller Auskunftsanspruch

Rechtsfolge bei Nichterteilung der Auskunft

§ 15 EntgTranspG

Verfahren bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern

...

*(5) Unterlässt der Arbeitgeber die Erfüllung seiner Auskunftspflicht, trägt er im Streitfall die **Beweislast** dafür, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot im Sinne dieses Gesetzes vorliegt. Dies gilt auch, wenn der Betriebsrat aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, die Auskunft nicht erteilen konnte.*

- Keine Vermutungswirkung bei Unterlassen eines – fakultativen - betrieblichen Prüfverfahrens nach §§ 17 ff. EntgTranspG

Individueller Auskunftsanspruch

Rechtsfolge bei Nichterteilung der Auskunft

§ 15 EntgTranspG

Verfahren bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern

...

*(5) Unterlässt der Arbeitgeber die Erfüllung seiner Auskunftspflicht, trägt er im Streitfall die **Beweislast** dafür, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot im Sinne dieses Gesetzes vorliegt. Dies gilt auch, wenn der Betriebsrat aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, die Auskunft nicht erteilen konnte.*

Ungeklärt ist, ob eine Indizwirkung eintritt

- bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Berichtspflichten aus § 21 Abs. 1 Satz 1 und 2 EntgTranspG (so Behrend/Witzke BB 2017, 3060, 3063)
- bei Unterlassen einer Mitteilung an die Beschäftigten nach § 20 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG (nach durchgeführtem Prüfverfahren)

Ausblick: RL (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023

Perspektivwechsel:

- ***Von der Reaktion des Diskriminierungsopfers zu mehr Proaktivität zur Einhaltung der Entgeltgleichheit***
- ***Umsetzungsfrist bis zum 7. Juli 2026***

Erwägungsgrund 11

*In der Bewertung der einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EG (2020) wurde festgestellt, dass die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durch **mangelnde Transparenz der Entgeltsysteme, mangelnde Rechtssicherheit** in Bezug auf den Begriff der gleichwertigen Arbeit **und Verfahrenshindernisse für Diskriminierungsopfer** behindert wird. Arbeitnehmern fehlen die nötigen Informationen, die sie für eine erfolgreiche Geltendmachung eines Anspruchs auf gleiches Entgelt benötigen, insbesondere Angaben zu den Entgelthöhen von Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten. In der Bewertung wurde festgestellt, dass sich durch größere Transparenz geschlechtsspezifische Verzerrungen und Diskriminierungen in den Vergütungsstrukturen eines Unternehmens oder einer Organisation aufdecken ließen. Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Sozialpartner wären dadurch auch in der Lage, geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Rechts auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (im Folgenden „Recht auf gleiches Entgelt“) zu ergreifen.*

Ausblick: RL (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023

Auskunftspflichten des Arbeitgebers

- ***Entgelttransparenz vor der Beschäftigung (Art. 5)***
 - ***Recht der Stellenbewerber auf Information über*** das auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhende ***Einstiegsentgelt*** für die betreffende Stelle oder dessen Spanne und die ggf. einschlägigen Tarifbestimmungen
 - Information durch den Arbeitgeber nicht erst auf Nachfrage, sondern ***proaktiv***
 - Informationen müssen fundierte und transparente Verhandlungen über das Entgelt gewährleisten (zB in einer veröffentlichten Stellenausschreibung, vor dem Vorstellungsgespräch oder auf andere Weise)
 - Arbeitgeber darf Bewerber nicht nach ihrer Entgeltentwicklung in ihren laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen befragen

Ausblick: RL (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023

Auskunftspflichten des Arbeitgebers

- ***Entgelttransparenz vor der Beschäftigung (Art. 5)***
- ***Transparenz bei der Festlegung des Entgelts und der Politik der Entgeltentwicklung (Art. 6)***
 - Arbeitgeber stellen ihren Arbeitnehmern in leicht zugänglicher Weise Informationen darüber zur Verfügung, welche ***Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts, ihrer Entgelthöhen und ihrer Entgeltentwicklung*** verwendet werden
 - Kriterien müssen objektiv und geschlechtsneutral sein
 - Arbeitgeber muss ***proaktiv*** von sich tätig werden und nicht erst auf Initiative des Arbeitnehmers
 - Ausnahmemöglichkeit für Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten

Ausblick: RL (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023

Auskunftspflichten des Arbeitgebers

- **Entgelttransparenz vor der Beschäftigung (Art. 5)**
- **Transparenz bei der Festlegung des Entgelts und der Politik der Entgeltentwicklung (Art. 6)**
- **Auskunftsrecht (Art. 7)**
 - Recht des Arbeitnehmers auf Auskunft über seine **individuelle Entgelthöhe und über die durchschnittlichen Entgelthöhen** (nicht mehr der Median-Wert)
 - in schriftlicher Form
 - aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche Arbeit wie sie oder gleichwertige Arbeit verrichten
 - **unabhängig von der Unternehmensgröße** (vgl. Erwgr. 36)
 - Arbeitnehmer können ihr Auskunftsverlangen direkt an den Arbeitgeber richten oder über Arbeitnehmervertreter oder Gleichbehandlungsstelle geltend machen
 - Auskunft ist innerhalb einer angemessenen Frist, spätestens **innerhalb von zwei Monaten ab Antragstellung** zu erteilen
 - Pflicht des Arbeitgebers zur jährlichen Information über das Auskunftsrecht und darüber, wie dies geltend zu ist.

Arbeitgeber können die Informationen auch ohne Antrag von sich aus bereitstellen (Erwgr. 36)

Ausblick: RL (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023

Auskunftspflichten des Arbeitgebers

- ***Entgelttransparenz vor der Beschäftigung (Art. 5)***
- ***Transparenz bei der Festlegung des Entgelts und der Politik der Entgeltentwicklung (Art. 6)***
- ***Auskunftsrecht (Art. 7)***
 - Arbeitnehmer dürfen nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt zur Durchsetzung ihres Rechts auf gleiches Entgelt offenzulegen
 - Soweit die dem Arbeitnehmer erteilten Informationen Artikel nicht sein eigenes Entgelt oder seine eigene Entgelthöhe betreffen, darf der Arbeitgeber verlangen, diese Informationen nur zur Ausübung ihres Rechts auf gleiches Entgelt verwenden.

Ausblick: RL (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023

Auskunftspflichten des Arbeitgebers

- ***Entgelttransparenz vor der Beschäftigung (Art. 5)***
- ***Transparenz bei der Festlegung des Entgelts und der Politik der Entgeltentwicklung (Art. 6)***
- ***Auskunftsrecht (Art. 7)***

Erhebliche Abweichungen vom EntgTranspG, zB

- Beschränkungen des § 12 Abs. 1 (mehr als 200 Beschäftigte), Abs. 2 und Abs. 3 sowie § 11 Abs. 3 Nr. 1 (zB verschiedene Vergleichsverbote, Mindestgröße der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts) finden sich in Richtlinie nicht.
- Rechtlicher Wert- und Entgeltvergleich von „Frauen- und Männerarbeit“ möglich
- Keine Beschränkung der Anzahl vergleichsrelevanter Entgeltbestandteile und der Häufigkeit des Auskunftsverlangens (bisher alle zwei Jahre, § 10 Abs. 2)
- Anpassungsbedarf auch bei §§ 13 bis 15
- Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sind zu erweitern (§§ 25 bis 30 AGG)
- Durchschnittlichen Entgelthöhe für die Bestimmung des Vergleichsentgelts maßgebend, nicht mehr des Median-Wert (dieser ist in der Berichterstattung über das Entgeltgefälle nach Art. 9 anzugeben)
- Problem: Verschlechterungsverbot des Art. 27 Abs. 2

Ausblick: RL (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023

Berichtspflichten und gemeinsame Entgeltbewertung

- ***Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Art. 9)***

Berichtspflichten des Arbeitgebers betreffend

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

Die Richtigkeit der Angaben wird von der Leitungsebene des Arbeitgebers nach Anhörung der Arbeitnehmervertreter bestätigt. Die Arbeitnehmervertreter haben Zugang zu den vom Arbeitgeber angewandten Methoden.

Ausblick: RL (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023

Berichtspflichten und gemeinsame Entgeltbewertung

- ***Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Art. 9)***

Sinn und Zweck (vgl. ErwGr 39)

- Proaktive Einhaltung der Entgeltgleichheit durch Bewertung und Überwachung der Entgeltstrukturen und Entgeltpolitik
- Sensibilisierung für und Bekämpfung von geschlechtsspezifischen Verzerrungen in den Entgeltstrukturen und Entgeltdiskriminierung
- Überwachung geschlechtsspezifischer Entgeltgefälle in allen Sektoren (horizontale Segregation) und Funktionen (vertikale Segregation)

Ausblick: RL (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023

Berichtspflichten und gemeinsame Entgeltbewertung

- ***Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Art. 9)***

Zeitlich gestaffelte Einführung in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

- Arbeitgeber mit 250 oder mehr Arbeitnehmern bis zum 7. Juni 2027, danach jedes Jahr
- Arbeitgeber mit 150 bis 249 Arbeitnehmern bis zum 7. Juni 2027, danach alle drei Jahre
- Arbeitgeber mit 100 bis 149 Arbeitnehmern bis zum 7. Juni 2031, danach alle drei Jahre
- Arbeitgeber mit weniger als 100 Arbeitnehmern: Freiwilligkeit, Mitgliedstaaten können Pflicht national regeln

ErwGr. 38:

Um die Entgelttransparenz in Bezug auf die Arbeitnehmer zu maximieren, können die Mitgliedstaaten die Berichterstattungsfrequenz erhöhen oder für Arbeitgeber mit weniger als 100 Arbeitnehmern eine regelmäßige Berichterstattung über das Entgelt vorschreiben.

Ausblick: RL (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023

Berichtspflichten und gemeinsame Entgeltbewertung

- **Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Art. 9)**

Mitteilung der Informationen an

- Stelle, die mit der Aufgabe betraut ist, diese Daten gemäß Artikel 29 Absatz 3 Buchstabe c zu sammeln und zu veröffentlichen
- alle Arbeitnehmer und die Arbeitnehmervertreter ihrer Arbeitnehmer betreffend die Informationen nach Abs. 1 Buchst. g (das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundlohn oder -gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt)
- die Arbeitsaufsichtsbehörde und die Gleichbehandlungsstelle auf Ersuchen (soweit verfügbar für die vorangegangenen vier Jahre)

Absatz 10

Arbeitnehmer, Arbeitnehmervertreter, Arbeitsaufsichtsbehörden und Gleichbehandlungsstellen haben das Recht, von Arbeitgebern **zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten** zu allen bereitgestellten Daten, einschl. **Erläuterungen** zu etwaigen geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden, zu verlangen. Arbeitgeber übermitteln **auf entsprechende Anfrage innerhalb einer angemessenen Frist eine begründete Antwort**. Sind geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt, so haben Arbeitgeber innerhalb einer angemessenen Frist in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, der Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder der Gleichbehandlungsstelle **Abhilfe** zu schaffen.

Ausblick: RL (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023

Berichtspflichten und gemeinsame Entgeltbewertung

- ***Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Art. 9)***
- ***gemeinsame Entgeltbewertung (Art. 10)***

Gemeinsame Entgeltbewertung mit Arbeitnehmervertretern, wenn

- aus sich Berichterstattung eine ***Entgeltungleichheit iHv. 5 %*** ergibt
- der Arbeitgeber den Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe ***nicht*** auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien ***gerechtfertigt*** hat
- der Arbeitgeber den ungerechtfertigten Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe innerhalb von sechs Monaten nach dem Tag der Berichterstattung über das Entgelt ***nicht korrigiert*** hat

Ausblick: RL (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023

Berichtspflichten und gemeinsame Entgeltbewertung

- ***Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Art. 9)***
- ***gemeinsame Entgeltbewertung (Art. 10)***

Gemeinsame Entgeltbewertung

- bezweckt, ungerechtfertigte Entgeltunterschiede zwischen ANinnen und AN festzustellen, zu korrigieren und zu verhindern
- ist ein komplexer Prozess (Schulungsbedarf!)

Ausblick: RL (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023

Berichtspflichten und gemeinsame Entgeltbewertung

- ***Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Art. 9)***
- ***gemeinsame Entgeltbewertung (Art. 10)***

Gemeinsame Entgeltbewertung umfasst

- eine Analyse des Anteils der ANinnen und AN in jeder Gruppe von AN;
- Informationen über die durchschnittlichen Entgelthöhen von ANinnen und AN sowie über ergänzende oder variable Bestandteile für jede Gruppe von AN;
- etwaige Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen zwischen ANinnen und AN in jeder einzelnen Gruppe von AN;
- die Gründe für solche Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen, ggf. auf der Grundlage objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien, wie von den AN-Vertretern und dem AG gemeinsam festgestellt;
- den Anteil der ANinnen und AN, denen eine Verbesserung beim Entgelt nach ihrem Wiedereinstieg nach Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub oder Urlaub für pflegende Angehörige, gewährt wurde, wenn es eine solche Verbesserung in der einschlägigen Gruppe von AN 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 von Maßnahmen aus früheren gemeinsamen Entgeltbewertungen.

Ausblick: RL (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023

Berichtspflichten und gemeinsame Entgeltbewertung

- ***Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Art. 9)***
- ***gemeinsame Entgeltbewertung (Art. 10)***

Bekanntgabe an

- Arbeitnehmer und den Arbeitnehmervertreter
- Überwachungsstelle nach Art. 29 Abs. 3 Buchst. d
- auf Ersuchen der Arbeitsaufsichtsbehörde und der Gleichbehandlungsstelle

Ausblick: RL (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023

Berichtspflichten und gemeinsame Entgeltbewertung

- ***Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Art. 9)***
- ***gemeinsame Entgeltbewertung (Art. 10)***

Umsetzung der Maßnahmen aus der Entgeltbewertung

Bei der Umsetzung der Maßnahmen aus der gemeinsamen Entgeltbewertung hat der Arbeitgeber in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern entsprechend den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten für die ungerechtfertigten Entgeltunterschiede ***Abhilfe zu schaffen***.

Ausblick: RL (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023

Verlagerung der Beweislast (Art. 18)

Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass keine unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung vorliegt, wenn ein Mitarbeitender Tatsachen glaubhaft macht, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.

Die Verlagerung der Beweislast betrifft zumindest die Fälle, in denen der Arbeitgeber Pflichten im Zusammenhang mit der Entgelttransparenz nach

- Art. 5 - Entgelttransparenz vor der Beschäftigung
- Art. 6 - Transp. bei der Festlegung des Entgelts und der Politik der Entgeltentwicklung
- Art. 7 - Auskunftsrecht
- Art. 9 - Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen ANinnen und AN
- Art. 10 - Gemeinsame Entgeltbewertung

nicht erfüllt hat.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!