

AuA

Personal | Praxis | Recht

WHITE PAPER



Entgelt- transparenz

Was wird sich ändern – und was ist zu tun?

Diskriminierungsfreie Vergütung

Die Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 sieht eine Umsetzung in deutsches Recht bis spätestens 7.6.2026 vor. Unabhängig davon, ob dieses Datum zu halten ist, werden sich Unternehmen dadurch zeitnah mit weitreichenden Pflichten zur Neugestaltung ihrer Vergütungssysteme konfrontiert sehen. Ziel ist dabei eine faire, transparente und diskriminierungsfreie Entlohnung – ein Anspruch, der in der Praxis häufig tiefgreifende strukturelle Anpassungen erfordern wird. Unternehmen sind daher gut beraten, ihre bestehenden Entgeltstrukturen kurzfristig zu überprüfen und ggf. anzupassen.

Diskriminierung (aus dem lateinischen *discriminare*) bezeichnet nach ihrem gebräuchlichen Verständnis eine Ungleichbehandlung von Menschen in Bezug auf bestimmte Tätigkeiten, Handlungsmöglichkeiten o. ä., häufig aufgrund bestimmter Merkmale.

Unterschieden werden kann hierbei zwischen individueller, struktureller und institutioneller Diskriminierung. Die institutionelle Diskriminierung umfasst Ungleichbehandlungen aufgrund bestehender Strukturen – etwa aufgrund von Regeln und Abläufen in einem Unternehmen; die strukturelle Diskriminierung erfasst zusätzlich auch gesellschaftliche Strukturen (z. B. geringere Bildungschancen von Kindern von Nichtakademikern oder gesellschaftlich etablierte Arbeitsteilungen zwischen Männern und Frauen). Die individuelle Diskriminierung ist dagegen geprägt vom konkreten Handeln bestimmter Personen gegenüber anderen Personen.

Im Vergütungsbereich manifestiert sich strukturelle Diskriminierung typischerweise durch Geschlechtersegregation, sog. „typische Frauenberufe“ oder Lohnveränderungen in Folge von Erwerbsunterbrechungen. Institutionell diskriminierend wirken z. B. Bestimmungen wie geschlechtsneutral formulierte, aber schließlich benachteiligende Besoldungsordnungen, die „Frauenberufe“ systematisch schlechter bewerten.

AUSGANGSLAGE: ARBEITSRECHTLICHER GLEICH- BEHANDLUNGSGRUNDSATZ UND AGG

Grundsätzlich unterliegt die Vergütungsbestimmung der Vertragsfreiheit. Ein Anspruch nach dem Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist außerhalb spezifischer Normierungen, etwa gesetzlicher Diskriminierungsverbote, im deutschen Recht nicht anerkannt (BAG, Urt. v. 21.6.2000 – 5 AZR 806/98, DB 2000, S. 1920, 1921). Entlohnt der Arbeitgeber jedoch nach einem generalisierenden, abstrakten Prinzip, greift der arbeitsrechtliche Gleichheits-

grundsatz (BAG, Urt. v. 19.8.1992 – 5 AZR 513/91, DB 1993, S. 539). Dieser untersagt Benachteiligungen innerhalb einer Arbeitnehmergruppe ohne sachlichen Grund, daneben aber auch die Bildung von Gruppen aus sachfremden Motiven.

Unterschiedliche Behandlungen sind dadurch nicht ausgeschlossen, bedürfen aber der Rechtfertigung. Im Einzelfall denkbare Unterscheidungskriterien sind z. B.: Hierarchieebene, Tätigkeitsbereiche (solange nicht nur gleichartige, sondern auch gleichwertige Tätigkeiten gleich behandelt werden), Leistung/Verhalten, Qualifikation/Erfahrung/Routine sowie besondere Belastungen, denen die Arbeitnehmer sich bei Erbringung ihrer Tätigkeit ausgesetzt sehen (vgl. Salamon Entgeltgestaltung/Salamon, 2. Aufl. 2025, § 12. Rn. 6). Daneben kann richtigerweise auch das Ziel der Einfügung in eine bestehende Vergütungsstruktur eine Ungleichbehandlung rechtfertigen, z. B. in Form einer geringeren Vergütungserhöhung im Rahmen der Gehaltspflege, wenn ein Mitarbeiter ohnehin bereits eine überdurchschnittlich hohe Vergütung erzielt und eine Überkompensation im Verhältnis zu anderen vergleichbaren Mitarbeitern langfristig vermieden werden soll (so wohl auch Salamon Entgeltgestaltung/Salamon, 2. Aufl. 2025, § 12. Rn. 8).

Eine Verpflichtung zur Aufstellung abstrakter Gewährungsregelungen geht damit nicht einher. Auch können Arbeitnehmer aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz dann keine Ansprüche herleiten, wenn die begünstigten Arbeitnehmer im Verhältnis zur Gesamtzahl der betroffenen Arbeitnehmer weniger als 5 % ausmachen (BAG, Urt. v. 13.2.2002 – 5 AZR 713/00, NZA 2003, S. 215).

In spezifischerer Form als der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz umfasst das AGG Regelungen zur Definition von Diskriminierungen und ihrer etwaigen Rechtfertigung. § 1 AGG statuiert zunächst allgemein die Unzulässigkeit von Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Über den Vergütungsbezug in § 8 Abs. 2 AGG ist schließlich klargestellt, dass für gleiche oder gleichwertige Arbeit eine geringere Vergütung nur wegen des Geschlechts nicht vereinbart werden darf.

Über die Bestimmungen des AGG hat der Grundsatz des freien Verhandelns von Vergütungsbestimmungen erhebliche Einschränkung erfahren. Insbesondere lässt sich mit der neueren Rechtsprechung des BAG nicht mehr annehmen, ein Arbeitgeber könne ein Abweichen von den bei ihm bestehenden Vergütungsbandbreiten im konkreten Einzelfall mit der besonderen Verhandlungsposition des Arbeitnehmers begründen: Nunmehr verlangt das BAG unter Verweis auf die Beweislastregelung des § 22 AGG zur Rechtfertigung einer indizierten Benachteiligung das Hinzutreten weiterer Gesichtspunkte – wäre bereits die Verhandlungsstärke des Arbeitnehmers ein ausreichendes Rechtfertigungskriterium für die Ungleichbehandlung, könnte sich der Arbeitgeber allzu leicht der Beachtung des Grundsatzes der geschlechtsbezogenen Entgeltgleichheit entziehen (BAG, Urt. v. 16.2.2023 – 8 AZR 450/21, NZA 2023, S. 958; anders etwa Bauer/Romero, NZA 2017, S. 409, 412).

Widerlegt werden kann die indizierte Benachteiligung z. B. durch die Lage auf dem Arbeitsmarkt, eine höhere Qualifikation durch eine entsprechende fachspezifische Ausbildung oder eine längere einschlägige Berufserfahrung (BAG, Urt. v. 16.2.2023 – 8 AZR 450/21, NZA 2023, S. 958). Die Anforderungen an die Darlegung geschlechtsunabhängiger Differenzierungsmerkmale sind dabei hoch; verlangt wird vom Arbeitgeber insbesondere der Nachweis, wie genau die (geschlechtsunabhängigen) Differenzierungsmerkmale erfasst und gewichtet werden (LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 19.6.2024 – 4 Sa 26/23, BeckRS 2024, 13982).

ENTGELTTRANSPARENZGESETZ: ERNÜCHTERNDES FAZIT

Das daneben bestehende EntgTranspG, das seit 6.7.2017 in Kraft ist, hat sich zum Ziel gesetzt, die „unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts zu beseitigen“ (BT-Drs. 18/1113, S. 1). Im Kern umfasst es vier Regelungsbausteine: Das Entgeltgleichheitsgebot (§§ 1-9 EntgTranspG), den individuellen Auskunftsanspruch in Bezug auf die (durchschnittlichen) Vergütungen (§§ 10-16 EntgTranspG), das betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung der Entgeltgleichheit (§§ 17-20 EntgTranspG) sowie die Berichtspflichten des Arbeitgebers (§§ 21-23 EntgTranspG).

Das Fazit nach mehreren Jahren der Anwendung des EntgTranspG ist aber eher ernüchternd: Ein im Juni 2023 veröffentlichtes Gutachten des Instituts für angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) zeigt, dass das EntgTranspG bisher keine nachweisbare Verbesserung der Entgeltgleichheit bewirken konnte. Die Regelungen seien zu wenig bekannt, würden teils ignoriert oder umgangen, und der Auskunftsanspruch habe sich als weitgehend ineffektiv erwiesen (Gutachten IAW, Juni 2023, BT-Drs. 20/8100, S. 25, 197, 304). Bestätigt wird dies auch durch die empirische Lage, die zeigt, dass der bereinigte Gender Pay Gap in Deutschland seit 2014 bei rund 6 % verharrt und eine Senkung nach In-Kraft-Treten des EntgTranspG

nicht erreicht werden konnte (Statistisches Bundesamt, Bereinigter Gender Pay Gap nach Gebietsstand und Jahren, Stand: 13.2.2025).

Insbesondere die folgenden Umstände dürften für die eingeschränkte Effektivität des EntgTranspG wesentlich (mit-)verantwortlich sein:

- Der individuelle Auskunftsanspruch greift erst ab einer Mindestschwelle von 200 Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers (§ 12 Abs. 1 EntgTranspG) und verlangt eine Vergleichsgruppe von mindestens sechs vergleichbaren Beschäftigten des anderen Geschlechts (§ 12 Abs. 3 Satz 2 EntgTranspG); auch kann er im Grundsatz nur alle zwei Jahre geltend gemacht werden (§ 10 Abs. 2 Satz 2 EntgTranspG). Der Inhalt des Auskunftsanspruchs ist auf die Angabe des Medians beschränkt und umfasst nicht das Durchschnittsgehalt (§ 11 Abs. 3 AGG).
- Das betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit basiert auf bloßen Soll-Vorschriften (vgl. § 17 EntgTranspG – Bürger/ Müller in: Maschmann, Total Compensation, 2. Aufl. (2019), Kap. 4 Rn. 83); folgt man den Bestimmungen nicht, drohen keine Sanktionen.
- Sanktionsfrei sind schließlich auch Verstöße gegen die Berichtspflichten (ErfK/Schlachter, 25. Aufl. 2025, EntgTranspG § 17 Rn. 1: lediglich „Appell“).

STÄRKUNG DER EFFEKTIVITÄT: ENTGELTTRANSPARENZRICHTLINIE

Diese unbefriedigende Gesamtsituation hat der EU-Gesetzgeber zum Anlass genommen, das Thema der Entgeltgleichheit noch einmal stärker in den Fokus zu rücken. Es soll an denjenigen Punkten angesetzt werden, die als wesentliche Ursachen für die fehlende Effektivität der gegenwärtigen Rechtslage identifiziert wurden. Neben den vorgenannten Gesichtspunkten betrifft dies insbesondere auch die mangelnde Transparenz von Entgeltsystemen, die dazu führen kann, dass Verzerrungen unentdeckt bleiben oder für Betroffene nur schwer nachweisbar sind, die mangelnde Rechtssicherheit in Bezug auf den Begriff der „gleichwertigen Arbeit“ sowie bestehende Verfahrenshindernisse (vgl. hierzu Erwägungsgründe 11 und 16 der Richtlinie [EU] 2023/970). Vor diesem Hintergrund wurde am 10.5.2023 die Richtlinie (EU) 2023/970 („Entgelttransparenzrichtlinie“) erlassen. Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union sind verpflichtet, die Vorgaben der Richtlinie bis zum 7.6.2026 in nationales Recht umzusetzen und somit die Entgeltgleichheit verbindlich zu fördern. Ziel ist es, einen klaren rechtlichen Rahmen zu schaffen, um Lohndiskriminierung wirksam zu bekämpfen und die Transparenz von Entgeltstrukturen in Unternehmen nachhaltig zu verbessern.

WESENTLICHE PFLICHTEN

Die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie ist mit einer deutlichen Ausweitung der Arbeitgeberpflichten verbunden. Die relevantesten sind nachfolgend zusammengefasst:

1. Entgelttransparenz vor der Beschäftigung

Fehlende Informationen über die vorgesehene Größenordnung der Vergütung führen nach Auffassung des Richtliniengebers zu einer Informationsasymmetrie, welche die Verhandlungsmacht von Stellenbewerbern in relevantem Maße einschränkt (vgl. auch Erwägungsgrund 32 Richtlinie [EU] 2023/970). Die Richtlinie greift daher partiell auch für Bewerber. Anders als bisher sind explizite Regelungen zur Entgelttransparenz bereits vor Beginn der Beschäftigung vorgesehen.

Nach Art. 5 der Richtlinie haben Bewerber das Recht, von ihrem künftigen Arbeitgeber proaktiv Informationen zu erhalten in Bezug auf

- das Einstiegsentgelt für die betreffende Stelle und dessen Spanne sowie
- die einschlägigen Bestimmungen des Tarifvertrages, den der Arbeitgeber anwendet (sofern vorhanden).

Die Richtlinie nennt insoweit die Möglichkeit, die Informationen in der Stellenausschreibung selbst, vor dem Vorstellungsgespräch oder „in anderer Weise“ vor Abschluss des Arbeitsvertrages zur Verfügung zu stellen. Die letzte Option wird nicht näher definiert, dürfte sie sich jedoch vor dem Hintergrund der Ratio auf einen Zeitpunkt vor den abschließenden Verhandlungen über das Entgelt beziehen (so auch Jung, RdA 2024, S. 89, 91).

Weiterhin normiert die Richtlinie ein explizites Verbot, Bewerber nach ihrer Entgeltentwicklung im laufenden oder in früheren Beschäftigungsverhältnissen zu befragen oder aktiv zu versuchen, Informationen darüber einzuholen. Damit soll einer Perpetuierung von Entgeltunterschieden entgegengewirkt werden. Hingegen darf es Arbeitnehmern – auch im laufenden Arbeitsverhältnis – nicht untersagt werden, das eigene Entgelt offenzulegen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts durchzusetzen. Diesem Grundsatz widersprechende Klauseln im Arbeitsvertrag sind daher entsprechend anzupassen (so auch Hennig/Witt/Lambertz, AuA 8/24, S. 8, 9; Günther/Schiffelholz, NZA-RR 2024, S. 568, 571).

2. Ausweitung des Auskunftsanspruchs

Darüber hinaus wird durch Art. 7 der Richtlinie der individuelle Auskunftsanspruch für Mitarbeiter im Vergleich zur derzeit geltenden Rechtslage nach dem Entgelttransparenzgesetz (§§ 10 ff EntgTranspG) erheblich ausgeweitet.

Er soll zukünftig in allen Unternehmen – unabhängig von der Betriebsgröße – gelten. Mitarbeiter können Auskunft über ihre eigene individuelle Entgelthöhe sowie durchschnittliche Entgelthöhen – aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Arbeitnehmergruppen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten – verlangen. Der Median als Bezugsgröße ist in der Richtlinie hingegen nicht vorgesehen, es bleibt dem deutschen Gesetzgeber jedoch unbenommen, den Auskunftsanspruch auf beide Informationen zu erstrecken (vgl. hierzu auch Jung, RdA 2024, S. 89, 91; Jüttner/Heise, LogR 2024, S. 49, 52 f.; Rolfs/

Lex, NZA 2023, S. 1353, 1356). Das Auskunftsverlangen kann künftig ohne zeitliche Beschränkung beliebig oft gestellt werden. Auch sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Mitarbeiter jährlich über das Bestehen des Auskunftsanspruchs zu informieren.

3. Berichtspflichten

Weiterhin sieht die Richtlinie in Art. 9 umfassende Berichtspflichten für Unternehmen in Bezug auf die Entgeltgleichheit vor, die den Mitarbeitern des Unternehmens, den Arbeitnehmervertretungen sowie der Überwachungsstelle zugänglich gemacht werden müssen, welche die Informationen zusätzlich veröffentlicht. Inhalt des Berichts sollen – grob umrissen – insbesondere Angaben zum allgemeinen geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle („Gender Pay Gap“) im Unternehmen, dem mittleren „Gender Pay Gap“ (also der Differenz der Medianentgelthöhen) und dem „Gender Pay Gap“ in jeder Arbeitnehmergruppe sein, in der gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet wird. Jeweils gesondert ist der „Gender Pay Gap“ aufzuschlüsseln bzgl. ergänzender oder variabler Bestandteile. Es ist daher von einem nicht unerheblichen bürokratischen Mehraufwand für betroffene Unternehmen auszugehen.

Nach den Vorgaben der Richtlinie ist die Abgabe eines Berichts für kleinere Unternehmen grds. freiwillig. Im Übrigen bestehen die Pflichten gestaffelt nach Unternehmensgröße. Für Arbeitgeber ab 100 Mitarbeitern gelten die Berichtspflichten ab dem 7.6.2031 und danach alle drei Jahre, Arbeitgeber ab 150 Mitarbeitern unterliegen bereits ab dem 7.6.2027 der Berichtspflicht, ebenfalls im Dreijahresabstand, während Arbeitgeberunternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitern ab dem 7.6.2027 der Berichtspflicht unterfallen, jedoch im jährlichen Turnus jeweils bezogen auf das Vorjahr.

Ergibt sich aus der Berichterstattung ein „Gender Pay Gap“ von mindestens 5 % bei der durchschnittlichen Entgelthöhe in mindestens einer Arbeitnehmergruppe, der nicht aufgrund objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt werden kann und den der Arbeitgeber nicht innerhalb von sechs Monaten nach Erstellung des Berichts hat beheben können, sind Arbeitgeber verpflichtet, zusammen mit den Arbeitnehmervertretungen eine gemeinsame Entgeltbewertung (sog. „Joint Pay Assessment“) durchzuführen, um unrechtmäßige Unterschiede zu beseitigen (vgl. hierzu näher Hennig/Witt/Lambertz, AuA 8/24, 8, 10 f.). Hierbei handelt es sich um ein neues Konstrukt, welches die Verhandlungsposition von Arbeitnehmervertretungen im Verhältnis zur derzeitigen Rechtslage deutlich stärkt.

4. Abbau von Verfahrenshindernissen

Auch im Bereich der effektiven Rechtsdurchsetzung enthält die Richtlinie einige Neuerungen und Verschärfungen. Beispielsweise sieht Art. 18 der Richtlinie eine Neuregelung zur Verlagerung der Beweislast vor. Hält sich ein Mitarbeiter für in seinen Rechten auf Entgeltgleichheit verletzt und macht er Tatsachen glaubhaft, die eine (un)mittelbare Entgeltdiskriminierung vermuten lassen, so muss der Arbeitgeber nachweisen, dass eine solche nicht vorliegt. Zusätzlich normiert die Richtlinie, dass in Fällen, in denen der Arbeitgeber die Pflichten aus bestimmten relevanten Normen der Richtlinie verletzt

hat, auch die Notwendigkeit der Glaubhaftmachung entfallen soll und die volle Beweislast auf Arbeitgeberseite liegt. Zwar sieht die Richtlinie hierfür auch Ausnahmen vor, etwa wenn der Verstoß offensichtlich unbeabsichtigt und geringfügig ist. Insgesamt wird der Druck auf die Unternehmen durch eine drohende vollständige Beweislastumkehr jedoch deutlich erhöht (so auch Günther/Schiffelholz, NZA-RR 2024, S. 568, 573).

Zusätzlich sollen auch verfahrenstechnische und kostenbedingte Hindernisse überwunden werden. So sollen sich nach Art. 15 der Richtlinie Verbände, Organisationen, Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertreter sowie andere juristische Personen mit einem berechtigten Interesse an Verwaltungs- und Gerichtsverfahren von individuell Betroffenen beteiligen oder diese sogar für sie führen können. Die konkrete rechtliche Ausgestaltung obliegt dabei den Mitgliedsstaaten. In Betracht kommen hierfür in Deutschland insbesondere die Antidiskriminierungsstellen des Bundes oder der Länder, Gewerkschaften und Betriebsräte (vgl. hierzu auch Erwägungsgründe 24 sowie 47 f. der Richtlinie [EU] 2023/970; Zimmer, ZESAR 2024, S. 3, 7.). Zusätzlich soll es gem. Art. 22 der Richtlinie eine Privilegierung in Bezug auf die Verfahrenskosten geben. Auch in Fällen, in denen die beklagte Partei (also der Arbeitgeber) obsiegt, sieht die Richtlinie eine Möglichkeit für die Gerichte vor, zu bewerten, ob die klagende Partei berechtigte Gründe zur Klageerhebung hatte und zu beurteilen, ob es angemessen wäre, dass sie die Verfahrenskosten nicht tragen muss. Dies soll insbesondere dann gelten, wenn bestimmte Entgelttransparenzpflichten durch den Arbeitgeber zuvor nicht erfüllt wurden.

5. Sanktionen

Da bislang eine fehlende Sanktionierung von Verstößen als einer der wichtigsten Gründe für die mangelnde Effektivität der gegenwärtigen Rechtslage identifiziert wurde, sieht die Richtlinie in Art. 23 insoweit vor, dass die Mitgliedsstaaten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für den Fall von Verletzungen der Rechte und Pflichten auf Entgeltgleichheit verhängen sollen. Dies gilt sowohl für Verstöße gegen den Entgeltgleichheitsgrundsatz selbst als auch gegen Rechte und Pflichten aus der Richtlinie. Hierbei werden explizit Geldbußen als Mittel der Wahl genannt. Im Falle von wiederholten Verletzungen sollen spezifische Sanktionen zum Tragen kommen, um der Schwere Rechnung zu tragen und Wiederholungen zu verhindern. Als Beispiele werden hier der Entzug öffentlicher Zuwendungen oder Nachteile bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen genannt (vgl. hierzu Erwägungsgründe 56 f. der Richtlinie (EU) 2023/970). Daneben tritt die erleichterte Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen für Betroffene durch die bereits beschriebene Beweislastumkehr, für die laut Richtlinie keine Beschränkung in Form einer vorab festgelegten Obergrenze normiert werden darf.

ARBEITSBEWERTUNG: BESTIMMUNG DER GLEICHWERTIGEN ARBEIT

Spezifische Aufmerksamkeit verdienen aus rechtlicher wie praktischer Perspektive die Neuerungen, die die Arbeitsbewertung und dort insbesondere der zentrale Begriff der „gleichwertigen Arbeit“ durch die Richtlinienumsetzung erfahren wird.

Arbeitgeber müssen nach dem Willen des Richtliniengebers Vergütungsstrukturen schaffen, die gewährleisten, dass keine geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede zwischen vergleichbaren Arbeitnehmern bestehen, die nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Gründe gerechtfertigt sind. Zu diesem Zweck sind Gruppen von Arbeitnehmern zu definieren, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.

Erforderlich ist insoweit ein objektiver und geschlechtsneutraler Bewertungsmaßstab. Die hierfür verwendeten Kriterien dürfen weder unmittelbar noch mittelbar im Zusammenhang mit dem Geschlecht stehen und müssen sich an den Anforderungen der Stelle orientieren.

Nach der bisherigen Regelung in § 4 Abs. 1 EntgTranspG üben Beschäftigte dann „gleiche Arbeit“ aus, wenn sie an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausführen. „Gleichwertig“ ist die ausgeübte Arbeit nach § 4 Abs. 2 EntgTranspG, wenn die Beschäftigten „unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können“, wobei von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen ist (§ 4 Abs. 2 Satz 3 EntgTranspG). Als zur Bestimmung der Gleichwertigkeit zugrunde zu legende Faktoren nennt das Gesetz (nicht abschließend) die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen (§ 4 Abs. 2 Satz 2 EntgTranspG).

In der Praxis war im Rahmen der Arbeitsbewertung bislang von diesem recht weiten (und im Einzelnen noch wenig judizierten; BeckOK ArbR/Roloff, 76. Ed. 1.6.2025, EntgTranspG § 4 Rn. 9) Rahmen auszugehen (typischerweise mit Unterkategorien; BeckOK ArbR/Roloff, 76. Ed. 1.6.2025, EntgTranspG § 4 Rn. 7.) – so er überhaupt eingehalten wurde. Durch die Richtlinienumsetzung wird sich dieser Rahmen ändern; er wird enger gefasst. Nach Art. 4 Abs. 4 EntgTranspRL bedarf es „objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien“, anhand derer ein Wert-Vergleich zur Bestimmung der gleichwertigen Arbeit durchzuführen ist. Die Mindestkriterien, die hierbei zur Anwendung kommen müssen, sind Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen; ggf. können weitere Faktoren hinzukommen, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind. Neben dem engeren „Kriterienkorsett“, das die Richtlinie damit aufstellt, wird die Arbeitsbewertung – um dem Objektivitätserfordernis gerecht zu werden – zukünftig wohl im Rahmen eines analytischen (d. h. nicht mehr summarischen) Verfahrens erfolgen müssen (vgl. hierzu Erwägungsgrund 26 der Richtlinie [EU] 2023/970). Praktisch heißt das: Bestehende Arbeitsbewertungen werden mit Umsetzung der Richtlinie jedenfalls dann ungenügend sein, wenn

- sie die von der Richtlinie genannten objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien nicht vollständig abbilden und
- Eingruppierungen bzw. Einstufungen summarisch und nicht analytisch geprägt sind.

Besonders virulent wird die Problematik dadurch, dass die bislang in §§ 4 Abs. 5 Satz 1 EntgTranspG verankerte Angemessenheitsvermutung für tarifliche Entgeltregelungen mit Umsetzung der Richtlinie mit hoher Wahrscheinlichkeit entfallen wird, da sie dort nicht vorgesehen ist und ihr Fortbestand daher wohl unionsrechtswidrig wäre (zur Diskussion Heimann/Weinzierl, BB 2024, S. 884, 891; Winter, NZA 2024, S. 8, 17.). Dies gilt auch für die Bestimmung in § 4 Abs. 5 Satz 2 EntgTranspG, nach der Tätigkeiten in unterschiedlichen Entgeltgruppen eines Tarifvertrags im Grundsatz als nicht vergleichbar angesehen werden, sofern die jeweilige Bestimmung nicht gegen höherrangiges Recht verstößt. Nach h. M. sind die Bestimmungen des § 4 Abs. 5 EntgTranspG auch auf Betriebsvereinbarungen zu übertragen (BeckOK ArbR/Roloff, 76. Ed. 1.6.2025, EntgTranspG § 4 Rn. 15.). Bestimmungen zur Arbeitsbewertung in Kollektivvereinbarungen kommt daher (bislang) eine entsprechende Angemessenheitsvermutung zugute. Es spricht viel dafür, dass dies nach Richtlinienumsetzung nicht mehr der Fall sein wird, so dass auch diese Bestimmungen auf dem Prüfstand stehen – und einer solchen Prüfung grundsätzlich nicht standhalten werden, wenn sie summarische Bewertungen zulassen oder (was regelmäßig der Fall sein dürfte) das vorgenannte „Kriterienkorsett“ der Richtlinie nicht abbilden.

AUSBLICK: WAS IST AKUT ZU TUN?

Die Kommission zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht begann ihre Arbeit im Juli 2025 und soll ihre Vorschläge bis Ende Oktober 2025 vorlegen. Anschließend soll zügig das Gesetzgebungsverfahren zur Umsetzung der Richtlinie eingeleitet werden (vgl. die aktuelle Meldung des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 17.7.2025).

Andere europäische Mitgliedstaaten haben bereits konkrete Gesetzesentwürfe erarbeitet. Die wesentlichen Rechte und Pflichten lassen sich jedoch bereits gut aus dem Inhalt der Richtlinie ableiten. Sie hat einen verhältnismäßig hohen Detaillierungsgrad, sodass nur an wenigen Stellen ein Abweichen „nach unten“ durch den nationalen Gesetzgeber zugelassen ist.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich für Unternehmen, nicht untätig abzuwarten, bis die Richtlinie vollständig ins nationale Recht umgesetzt ist. Es ist mit keinen relevanten Übergangsfristen zu rechnen und erste Berichtspflichten stehen für Unternehmen ab 150 Mitarbeitern bereits im Juni 2027 (bezogen auf das Vorjahr) an.

Ratsam ist dabei, die zahlreichen To-dos systematisch anzugehen. Unternehmen sollten intern zunächst eine umfassende Analyse der bestehenden Vergütungsregelungen (ein sogenanntes „Equal-Pay Audit“) durchführen. Da dies je nach Unternehmensgröße recht komplex werden kann, sind hinreichende personelle Kapazitäten

einzuplanen und die erforderliche IT-Infrastruktur bereitzustellen.

Dabei sollte jedes Unternehmen für sich evaluieren, ob aufgrund der Unternehmensgröße relevante Schwellenwerte überschritten werden und die damit korrespondierenden Arbeitgeberpflichten ermitteln. Im Anschluss ist eine Bestandsaufnahme der vergütungsbezogenen Regelungen vorzunehmen. Hat man die bestehenden Entgeltstrukturen evaluiert, sind diese auf ihre Compliance mit den Vorgaben der Richtlinie und etwaigen Änderungsbedarf zu überprüfen. Dazu gehört auch die Überprüfung vorhandener Betriebsvereinbarungen und – soweit relevant – tariflicher Regelungen, die zukünftig (wohl) keiner Angemessenheitsvermutung mehr unterliegen werden. Sofern erforderlich, sollten Unternehmen frühzeitig mit den zuständigen Arbeitnehmervertretungen in Verhandlungen treten, um alle mitbestimmungsrelevanten Aspekte zu klären und eine rechtzeitige Umsetzung sicherzustellen. Bei tariflichen Regelungen wird zu raten sein, den Austausch mit dem jeweiligen Arbeitgeberverband zu suchen.

Insbesondere aufgrund des Kriterienkorsetts, das die Richtlinie aufstellt, und aufgrund ihres Fokus auf das analytische Verfahren dürfte die Bildung der Vergleichsgruppen eine der größten Herausforderungen der Richtlinienumsetzung werden (so auch Hennig/Witt/Lambertz, AuA 8/24, S. 8, 9). Arbeitgeber sollten hier mit entsprechendem zeitlichen Vorlauf planen. Insbesondere mit Blick auf ein dauerhaft nachvollziehbares analytisches Verfahren wird dabei auch der Einsatz digitaler Module, die teilweise bereits entwickelt sind, zu erwägen sein. Auch sollten Unternehmen ihre Prozesse bei Recruiting und Stellenbesetzung einer kritischen Prüfung unterziehen – insbesondere mit Blick auf potenziell diskriminierende Elemente. Dabei empfiehlt sich die Aufstellung klarer Leitfäden für Einstellungsprozesse und das Verfahren bei Stellenbesetzung/Beförderungen. Bestehende Betriebsvereinbarungen sollten in diesem Zuge ebenfalls überprüft und – sofern erforderlich – gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern angepasst werden. Abschließend ist es ratsam, zu gegebener Zeit rechtssichere Muster-Dokumente für die Praxis auszuarbeiten und bereits für erste Anwendungsfälle vorzuhalten. Dazu zählen bspw. Musterauskunftsschreiben für Mitarbeiter, Musterberichte für die gemeinsame Entgeltbewertung und Berichts Dokumente für die Überwachungsstelle.

FAZIT

Die Vorbereitungen zur Abbildung der durch die Entgelttransparenzrichtlinie aufgestellten Voraussetzungen müssen und werden in den nächsten Monaten zu einem der zentralen Themen der HR-Praxis werden. Die Richtlinienumsetzung steht „vor der Tür“ und wird das bisherige EntgTranspG von wesentlichen Ineffizienzen befreien, es wird zu einem deutlich „schärferen Schwert“. Die gesteigerte Effizienz muss Arbeitgeber zu gesteigerter Sorgfalt – und aktuell Vorsorge – mahnen: Arbeitgeber werden jetzt zu einer grundlegenden Überprüfung und ggf. Anpassung ihrer Vergütungsstrukturen schreiten müssen. Andernfalls laufen sie Gefahr, bei nur kurzen Übergangsfristen das Nachsehen zu haben. ■



Dr. Benedikt Forschner,
LL.M.

Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht,
CMS Hasche Sigle



Laura Matarrelli

Rechtsanwältin,
CMS Hasche Sigle



Personio

Kompakt & praxisnah: Arbeitsrecht für Non-Profits

Arbeitsrechtliche Fragen gehören zum Alltag aller Non-Profit-Organisationen – von Arbeitsverträgen bis zu Kündigungen. Sie wollen neu in das Thema einsteigen oder Ihr Wissen auffrischen?

Im kostenlosen Leitfaden von Personio finden Sie gesetzliche Grundlagen, aktuelle Urteile und praxisnahe Tipps speziell für NPOs – kompakt und praxisnah aufbereitet. So vermeiden Sie Stolperfallen und bleiben rechtlich auf der sicheren Seite.



Jetzt kostenlos herunterladen

personio.de

Richtlinie (EU) 2023/97 und ihre Umsetzung

Quo vadis Entgelttransparenz?

Die Frist für die Umsetzung der zum 26.6.2023 in Kraft getretenen Entgelttransparenzrichtlinie läuft ab: Der deutsche Gesetzgeber muss bis zum 7.6.2026 handeln. Zwar gilt hierzulande das Entgelttransparenzgesetz, dieses erfüllt jedoch nicht die weitergehenden Anforderungen, die die Richtlinie stellt. Wie ist hier der Stand und auf was müssen sich Arbeitgeber einstellen? Darüber und was genau in der Richtlinie steht, haben wir mit Merle Templin, LL. M., Partner, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, Eversheds Sutherland, Hamburg sowie Heiko Nies, Inhaber DAS HR BUREAU® ausführlich gesprochen.



Merle Templin, LL. M.
Rechtsanwältin und
Fachanwältin
für Arbeitsrecht, Partner,
Eversheds Sutherland,
Hamburg



Heiko Nies
Inhaber DAS HR BUREAU®

Frau Templin, Herr Nies, starten wir zu Beginn einmal mit den Basics zur Einordnung: Was genau ist die Entgelttransparenzrichtlinie?

Templin: Die Entgelttransparenzrichtlinie dient in erster Linie der Durchsetzbarkeit des Verbots der Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts. Der Richtlinie – ebenso wie die zuletzt immer deutlicher werdende Rechtsprechung des BAG – wird häufig zugeschrieben, dass diese die Vertragsfreiheit übermäßig einschränkt, die es dem Arbeitgeber grundsätzlich ermöglicht, Gehälter frei zu verhandeln und zu vereinbaren. Ganz richtig ist das nicht. Das Verbot, gleiche Arbeit wegen des Geschlechts unterschiedlich zu vergüten, gilt bereits seit 1957 (Art. 157 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union, AEÜV). Neu an der Richtlinie ist

also nicht das Verbot der unterschiedlichen Vergütung wegen des Geschlechts, sondern die Schaffung effektiver Durchsetzungsmöglichkeiten. Wer die Umsetzung in seinem Unternehmen nicht stringent nach vorne treibt, hat mit erheblichen Konsequenzen zu rechnen. Zum Beispiel sind Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche anders als bisher nicht nach oben begrenzt, und Pflichtverstöße führen zu einer Beweislastumkehr. Zum anderen drohen empfindliche Geldbußen, die allerdings noch national geregelt werden müssen. Man hofft, dass die DSGVO nicht als Vorlage genommen wird, in der als Geldbuße 4 % des weltweiten Umsatzes oder 20 Mio. Euro vorgesehen sind.

Nies: Dieser juristische Hintergrund ist in Unternehmen nicht immer bekannt, deshalb haben unsere Kunden beim Erstkontakt häufig einen sehr kritischen Blick auf die Richtlinie. Sie befürchten einen weiteren Ausbau von Bürokratie und – gefühlt noch wichtiger – eine Einschränkung ihrer Handlungsmöglichkeiten bei dem wichtigen Thema der Vergütung.

„VOLLSTÄNDIGER“ SCHADENSERSATZ UND „VOLLSTÄNDIGE“ ENTSCHÄDIGUNG

- Keine Begrenzung der Höhe nach und rückwirkend bis zur Verjährungsgrenze (drei Jahre)
- „abschreckende Wirkung“
- Naturalrestitution: Herstellung der Situation, die ohne Diskriminierung gelten würde – das kann eine rückwirkende Erhöhung des Entgelts theoretisch über Jahrzehnte erfordern
- Unklar, wie das „Zielentgelt“ dann bestimmt wird – Durchschnitt, Median, oder das höchste Entgelt der Vergleichsgruppe?

Welche Zielsetzung hat die Richtlinie?

Nies: Aus unserer Perspektive geht es in erster Linie um die Reduzierung des bestehenden Gender Pay Gaps. Die Wahrnehmung bei den Arbeitgebern ist dabei sehr unterschiedlich: Manche sehen in der Richtlinie eine weitere bürokratische Erschwernis, andere sind sehr angetan von der Idee, faire Gehälter zu zahlen. Die erfolgreichsten Projekte finden dort statt, wo ohnehin eine Überarbeitung der Gehaltsstruktur geplant war. Die Treiber sind dabei sehr unterschiedlich. Während es in manchen Organisationen darum geht, ein zeitgemäßes System zu etablieren, zielen andere auf einen klaren Vorsprung beim Employer Branding ab.

Was bedeutet das konkret für Unternehmen?

Nies: Wir beraten im Schwerpunkt Unternehmen aus dem Mittelstand. Dort sind die zurzeit genutzten Systeme sehr unterschiedlich. Manchmal hängen die Gehälter vom Wohlwollen des Patriarchen ab, andere haben klare Strukturen, manche auch Systeme, die mit der Mitarbeitervertretung abgestimmt sind. Auf bereits etablierte echte Tarifvertragsstrukturen stoßen wir in unserer Praxis selten. Deshalb ist auch der Startpunkt für jede Organisation sehr unterschiedlich. Eine Begleitung ist dann i. d. R. zunächst bei der Entwicklung eines individuellen Zielbildes angezeigt. Es folgt die Analyse der aktuellen Situation im Unternehmen und dann kann man gemeinsam die Umsetzung in Richtung des gewünschten Zieles vorbereiten. Für die Akzeptanz einer neuen Struktur bzw. die erstmalige Einführung einer Gehaltsstruktur ist es wichtig, frühzeitig in die Kommunikation einzusteigen. Das betrifft besonders die Führungskräfte der mittleren Ebenen, die in der Zukunft das System mit Leben füllen müssen und die letztlich die Gespräche über das Gehalt mit ihren Mitarbeitenden führen.

INFORMATION ÜBER DAS ENTGELT IM BEWERBUNGSPROZESS

Bewerber haben Anspruch auf Mitteilung des auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhenden Einstiegsentgelts bzw. einer Entgeltspanne sowie ggf. angewendeter Tarifverträge.

Templin: Unsere Mandanten sind diverser, von kleinen und mittleren Unternehmen bis hin zu internationalen Großkonzernen. Bei der Vergütungssystematik ist alles dabei, von tarifgebundenen Unternehmen zu jedenfalls europaweit vereinheitlichten Karriere-, Vergütungs- und Performance Management-Systemen. Nicht selten allerdings findet sich auch in internationalen Großkonzernen eine Art Wildwuchs, wenn z. B. mittelständische Unternehmen akquiriert werden. In solchen Fällen ist es häufig eine Herausforderung, überhaupt eine Entscheidung herbeizuführen, ob und welches einheitliche System eingeführt werden soll, und dieses dann auch umzusetzen, zumal in Unternehmen, die sich ggf. im Konzernverbund noch nicht heimisch fühlen. Für Konzernunternehmen wurde in der Richtlinie extra die



© Yura Borisov/stock.adobe.com

Regelung geschaffen, dass es für den Entgeltvergleich nicht auf den Betrieb oder das Unternehmen ankommt, sondern auf eine „einheitliche Quelle“, die konzernweit Entgeltstrukturen schafft. Auffällig ist, dass die Richtlinie keine „Richtigkeitsvermutung“ für Tarifverträge enthält, diese also ebenfalls einer Prüfung zu unterziehen sind. Tarifgebundene Arbeitgeber sind deshalb nicht ausgenommen und müssen sich ja ohnehin auch wegen der außertariflichen Belegschaft Gedanken machen.

Was ist besonders zu beachten?

Nies: Während wir zu Beginn einer Beratung häufig über die in der Entgelttransparenzrichtlinie verankerten Berichtspflichten sprechen, verändert sich der Fokus sehr oft, wenn klar wird, dass im Prinzip jeder Mitarbeitende zukünftig ein Auskunftsrecht hat. Um für solche Auskünfte vorbereitet zu sein, benötigen die Unternehmen sowieso eine funktionierende Struktur und das nicht erst, wenn die Frist für die Berichterstattung abläuft, sondern spätestens am 7.6.2026. Auch wenn man sich für die Beantwortung solcher Anfragen formal zwei Monate Zeit lassen kann, ist es nach meiner Meinung völlig unmöglich, in einer so kurzen Zeit eine vernünftige Struktur zu entwickeln, die eine brauchbare Basis für die Antwort wäre. Außerdem sollten alle Unternehmen bis Juni 2026 ihre Rekrutierungsprozesse überarbeitet haben und wissen, wann sie Bewerbende über die Gehaltssituation informieren wollen. Außerdem sollten sie dafür sorgen, dass im Bewerbungsprozess keine Fragen zum aktuellen oder früheren Gehalt der Kandidaten gestellt werden und falls nötig Verschwiegenheitsklauseln aus Arbeitsverträgen eliminieren.

Templin: Das beobachte ich auch. Häufig gehen Unternehmen noch davon aus, dass sie sich ab Juni 2026 langsam mit – noch einer – Berichtspflicht auseinandersetzen müssen. Es muss jedoch unverzüglich gehandelt werden, um im nächsten Jahr die Vorgaben der Richtlinie – oder dann des zu erwartenden Gesetzes – umsetzen zu können. Deshalb wird zunächst analysiert werden müssen, welche Vergütungsstrukturen überhaupt existieren, und diese in Einklang mit den Vorgaben der Richtlinie zu bringen. Es geht ja auch nicht nur darum, ob eine Frau ggf. schlechter vergütet wird als ihre männlichen Kollegen, sondern insbesondere darum, ob „Frauenberufe“ systematisch schlechter vergütet werden. Einzelne Ungleichbehandlungen leuchten ja noch ein. Eine systematische Benachteiligung werden sicherlich die meisten Arbeitgeber weit von sich weisen, aber ggf. eben nicht nach den Vorgaben der Richtlinie begründen können. Für alle Pflichten aus und Risiken der Richtlinie – Erfüllung von Auskunftspflichten, Schadenersatzklagen etc., die bis auf die Berichtspflichten ab Juni 2026 gelten – ist die Existenz eines geschlechtsneutralen Vergütungssystems zwingende Voraussetzung.

AUSKUNFTSPFLICHTEN

- Auskunft über durchschnittliche Entgelthöhe, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Gruppen von Arbeitnehmern, die die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten
- Auskunft ist spätestens innerhalb von zwei Monaten zu erteilen
- Auf diesen Anspruch muss sogar einmal jährlich hingewiesen werden.

Ein Verstoß gegen die Auskunftspflicht führt dazu, dass der Arbeitgeber beweisen muss, dass das Geschlecht bei der Festsetzung der Entgelthöhe keine Rolle gespielt hat (Beweislastumkehr).

Nies: Da stimme ich vollständig zu. Die Tragweite wird in vielen Unternehmen noch nicht verstanden. Meistens ist bekannt, dass eine Berichtspflicht näher rückt und oft auch noch, dass zukünftig bei der Rekrutierung Anpassungen notwendig sind. In Organisationen, mit denen wir zusammen gearbeitet haben, zeigt sich jedoch, dass bei umfassender Berücksichtigung der aus der Richtlinie resultierenden Konsequenzen und der jeweiligen aktuellen Situation im Unternehmen viel größere Veränderungen anfallen können. Je nach gewünschter Zielsetzung sind das oft enorme Eingriffe in die Unternehmenskultur. Um das vernünftig umzusetzen, ist ein ordentlich strukturiertes Change-Management-Projekt sinnvoll.

Wie gehen die Arbeitgeber damit um?

Nies: Das ist sehr unterschiedlich und variiert jeweils mit der gelebten Unternehmenskultur und dem Informationsstand zur Richtlinie. Bei manchen Ansprechpartnern spürt man regelrecht die Ablehnung. Besonders, wenn der Kontakt über die Personalabteilung entstanden ist und wir uns dann mit der Geschäftsführung treffen. Oft ist das deren erster Kontakt mit den bevorstehenden Regelungen. Die Wahrnehmung ist dann häufig, dass zukünftig die Entscheidungshoheit bei so einem essentiellen Thema wie dem Gehalt verloren geht. Und sogar bei gutwilligen Führungskräften ist die Freude über weitere Berichtspflichten eher selten zu beobachten. Zumal die geforderten Berichte tatsächlich ziemlich umfangreich sind und die zurzeit im Einsatz befindlichen HR-Software-Systeme noch keine große Hilfe darstellen. Für die Nutzung einer speziellen Software bedarf es dann zumeist noch der Koordination und Schnittstelleneinrichtung, also oft auch noch ein zusätzliches IT-Projekt. Bei der aktuellen Ressourcenknappheit in den meisten Betrieben wird das zumeist nicht positiv gewertet.

Templin: Das ist auch meine Beobachtung. Es besteht Sorge vor dem Kontrollverlust und die Befürchtung, dass die Arbeitnehmervertretungen in die letzte Bastion – die Höhe der Vergütung – vordringen. Beides ist aus meiner Sicht ungerechtfertigt. Die Arbeitnehmervertretungen werden auch zukünftig nicht die Höhe der Vergütung bestimmen können. Sie kommen aber sehr wohl ins Spiel, wenn sich herausstellt, dass es nicht erklärbare Gehaltsunterschiede gibt. Darauf gehen wir später noch gesondert ein.

Welche Anforderungen gelten denn für die Mitarbeitervergütungen?

Templin: Alle Arbeitgeber müssen ein Vergütungssystem vorhalten, das anhand geschlechtsneutraler Kriterien sicherstellt, dass gleiche und gleichwertige Arbeit gleich vergütet wird. Wie genau das erfolgt, entscheidet der Arbeitgeber selbst. Am ehesten empfehlen sich analytische Modelle, die z. B. ein Punkteschema für die von der Richtlinie vorgegebenen Kriterien Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen anwenden, an denen alle Arbeitsplätze gemessen und in der Wertigkeit verglichen werden können. Zusätzlich sollen „soziale Kompetenzen“ nicht unterbewertet werden. Die Kriterien können auch erweitert oder heruntergebrochen werden. Hilfestellungen hierzu gibt es heute schon. Auf der Seite des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frau und Jugend, dort Gleichstellung/Wirtschaftliche Gleichstellung, Frauen und Arbeitswelt/Lohnungerechtigkeit/Entgelttransparenzgesetz gibt es unter der Überschrift „Instrumente zur Prüfung der Entgeltgleichheit“ Links zu diversen Bewertungsverfahren. Zusätzliche Kriterien sind zulässig, aber riskant. Die Marktsituation kann Unterschiede rechtfertigen, das Verhandlungsgeschick hingegen nicht. Bei Faktoren wie der Berufserfahrung wird man genau hinsehen müssen, ob da ein mittelbar diskriminierendes Element enthalten ist.

GLEICHE UND GLEICHWERTIGE ARBEIT

- Geschlechtsneutrale Bewertung nach den Kriterien Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen
- Ggf. zusätzliche Kriterien
- Ansatzpunkt ist nicht Betrieb oder Unternehmen, sondern eine „einheitliche Quelle“, die das Entgelt festlegt
- Keine Beschränkung auf Arbeitnehmer, die zur gleichen Zeit beschäftigt sind
- Fehlt eine Vergleichsperson, kann auf andere Mittel, z. B. Statistiken, zurückgegriffen werden

Nies: Das zentrale Element bei der Entwicklung einer Vergütungssystematik ist tatsächlich die Stellenbewertung. Die Verfahren dazu sind eigentlich nicht neu, aber bisher nicht flächendeckend im Einsatz. Wenn eine solche Bewertung erstmalig durchgeführt wird, fällt es in der Praxis häufig schwer, die zu bewertende Stelle vom aktuellen Stelleninhaber zu trennen. Firmen, die solche Bewertungen in der Vergangenheit bereits durchgeführt haben, sind gut beraten, ihre Systeme darauf zu prüfen, ob die in der Richtlinie explizit genannten Kriterien hinreichend berücksichtigt sind. Dort wo eine Stellenbewertung erstmalig durchgeführt wird, kann ein erheblicher Aufwand entstehen. Gleichzeitig bietet diese Situation die Chance, ein maßgeschneidertes Modell zu entwickeln, welches die rechtlichen Vorgaben erfüllt und ggf. neben den verbindlich vorgegebenen Faktoren weitere spezifische Kriterien zu berücksichtigen.

Was sind jetzt die wichtigsten zu beachtenden Fristen?

Templin: Wie ausgeführt gelten die Rechte und Pflichten aus der Richtlinie unverzüglich im Juni 2026. Bezüglich der Berichtspflichten gelten dann folgende Fristen:

- Werden mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigt beginnt die Berichtspflicht ab 7.6.2027 mit einem jährlichen Berichtszeitraum.
- Bei 150 bis 249 Arbeitnehmern startet die Berichtspflicht ebenfalls am 7.6.2027. Der Berichtszeitraum beträgt alle drei Jahre.
- In Unternehmen mit 100 bis 249 Beschäftigten beginnt die Berichtspflicht erst zum 7.6.2031 im dreijährigen Turnus.
- Werden weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigt, kommt es auf eine nationale Regelung an. Ob solche kleinen und mittleren Unternehmensgrößen verschont werden, bleibt abzuwarten.

Ist die Berichtspflicht die größte Herausforderung für Unternehmen?

Nies: Wir sehen die größte Herausforderung in der zeitgerechten Entwicklung und Einführung einer Gehaltsstruktur, die den Anforderungen der Richtlinie entspricht, um zeitnah auch Einzelauskünfte zu erteilen. Bestenfalls schafft man es sogar, diese Systematik noch vor Juni 2026 auszurollen und im Unternehmen für die notwendige Akzeptanz zu sorgen. Je nach Ausgangssituation kann es sich dabei schon um ein erhebliches Change-Projekt mit tiefem Eingriff in die Unternehmenskultur handeln. Manche Verantwortliche sind auch vom Thema Beweislast überrascht, die liegt nämlich beim Arbeitgeber. Deshalb können wir uns vorstellen, dass diese Thematik zukünftig häufig in Kündigungsschutzprozessen eine Rolle spielt.

Die Berichtspflichten umfassen: 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 derjenigen Arbeitnehmer, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten, den Anteil der 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.

Templin: Aus meiner Sicht sind die Berichtspflichten eher nachgeklappt und dürften jedenfalls nach dem ersten Bericht nicht mehr schwierig zu erfüllen sein. Die Schaffung des Vergütungssystems ist deutlich schwieriger und aufwändiger. Selbst wenn bereits ein Vergütungssystem existiert, muss dieses auf die Geschlechtsneutralität geprüft werden. Hier besteht aus meiner Sicht die größte Herausforderung, da Positionen und Tätigkeiten bewertet werden müssen, die völlig unterschiedlich sind und nichts miteinander zu tun haben. Sie müssen also das Marketing mit der Finanzabteilung vergleichen – wo wird mehr gezahlt und warum? Hier müssen dann die Stellenbewertungen durchgeführt werden. Im nächsten Schritt steht der Vergleich der Entgeltbestandteile an – alle Boni, Zuschläge, Zulagen, sogar Abfindungen können und müssen herangezogen werden. Hier ist wichtig herauszustellen, dass alle Bestandteile alleine für sich zu betrachten sind, aber keine Gegenrechnung dergestalt erfolgt, dass ein geringeres Grundgehalt z. B. durch einen Dienstwagen aufgewogen werden kann. Hier bleiben allerdings einige Fragen offen – z. B. wie Ermessensboni zu behandeln sind oder generell variable Vergütungen.

DEFINITION DES ENTGELTS

Entgelt sind 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.

All dies ist die Voraussetzung dafür, für die deutlich verbesserten Durchsetzungsmöglichkeiten gewappnet zu sein, die den Beschäftigten an die Hand gegeben werden. Hier wird sich deutlich der Unterschied zum bisherigen zahnlosen Tiger des Entgelttransparenzgesetzes zeigen – niedrigschwelligere Darlegungspflichten, Beweislastumkehrungen, Stellvertreterklagen, höhere Transparenz bzgl. der Vergütung. Der Erfolg solcher Auseinandersetzungen wird schlicht und einfach davon abhängen, wie gut man seine Hausaufgaben bei der Erstellung bzw. Prüfung der Vergütungsstruktur gemacht hat.

GERICHTLICHE GELTENDMACHUNG

- Neu ist die Möglichkeit der Prozessstandschaft von Verbänden, Organisationen, Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertretern;
- ggf. Anordnung der Offenlegung von Beweismitteln mit vertraulichen Informationen und
- die Möglichkeit, dem Arbeitgeber die Anwaltskosten des klagenden Arbeitnehmers selbst dann aufzuerlegen, wenn dieser im Verfahren unterliegt, aber „berechtigten Anlass“ zur Klage hatte.

Wie passt dann eigentlich die Richtlinie zur allseits geforderten Reduzierung von Bürokratie?

Nies: Aus der Perspektive der Praxis überhaupt nicht. Selbst dort, wo die grundsätzliche Idee der Richtlinie geteilt wird, steht die umfangreiche Berichterstattung massiv in der Kritik. Nach meiner Meinung ist das für den ersten Bericht zwar ein erheblicher Initialaufwand, der bei den nachfolgenden Berichten dann aber zu vernachlässigen sein wird. Man muss auch abwarten, wie die Hersteller von HR-Software reagieren und wie schnell diese Anbieter automatisierte Berichtsmöglichkeiten anbieten können.

Templin: Der Trend ging ja eigentlich mit dem IV. Bürokratieentlastungsgesetz dankenswerterweise in die entgegengesetzte Richtung. Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie wird aber nur wenig Möglichkeiten haben, dem sich durch die Richtlinie ergebenden Bürokratieaufwand in Form von Prüfung, Auskünften, Informationen, Berichten und Veröffentlichungen Einhalt zu gebieten. In dieser Hinsicht ist die Richtlinie ein Schritt zurück, auch wenn sich der Aufwand sicherlich eindämmen lassen wird, wenn erstmal ein eingespielter Umgang damit gefunden wurde.

Sehen Sie für die betroffenen Arbeitgeber auch Vorteile bei der Umsetzung?

Nies: Als Externer sehe ich eine ganze Reihe von Vorteilen: Die Unternehmen sind gezwungen, sich mit der Struktur ihrer Gehälter auseinanderzusetzen. Manche zum ersten Mal. Bei einigen hat sich im Laufe der Jahre eine Schiefelage als Resultat zahlreicher, nicht zusammenhängender Einzelentscheidungen etabliert. Solche Strukturen zu überarbeiten und anzupassen ist sicher sinnvoll. Die Firmen, denen es gelingt, ihre Belegschaften mitzunehmen und davon zu überzeugen, dass ein transparentes System dafür spricht, dass die Gehälter fair sind, werden daraus einen Vorteil im Bewerbermarkt haben. Personalabteilungen, die aus der Umsetzung der Richtlinie eine dauerhafte Übung machen, regelmäßig ihre Gehaltsstruktur prüfen und ein von den Mitarbeitenden als gerecht empfundenen System etablieren, tragen dadurch zu einer positiven Unternehmenskultur bei.

Templin: Genau so ist es. Wer noch kein Vergütungssystem hat, hat die Gelegenheit, sich ggf. erstmals darüber Gedanken zu machen, wofür er seine Leute eigentlich bezahlen will und welche Erwartungen er an Aufgaben und Leistungen hat. Abgesehen von der „PR-Seite“ mindert ein geschlechtsneutrales System auch das Risiko entsprechender Auskunft- und Schadensersatzklagen. Diese sind derzeit noch nichts, womit sich Arbeitgeber täglich auseinandersetzen, exotisch sind solche Klagen aber auch nicht mehr, seit auch das BAG hier mehrfach klare Kante gezeigt hat, z. B. mit der berühmten Entscheidung vom 16.2.2023 (8 AZR 450/21), wonach das Verhandlungsgeschick eine Ungleichbehandlung nicht mehr rechtfertigen kann.

Welche Erfahrungen gibt es bereits jetzt bei der Umsetzung in Unternehmen?

Nies: Wir haben unterschiedlichste Erfahrungen gesammelt, da sich die Unternehmen an unterschiedlichen Stellen des Prozesses befinden und verschiedene Zielsetzungen definiert haben. Es reicht von der Unterstützung bei einem Gesamtprojekt einschließlich der Datenanalyse und Einführung von Vergütungssystemen bzw. Prüfung, ob bestehende Systeme kompatibel sind mit den Anforderungen der Entgeltrichtlinie bis zu punktueller Unterstützung bei individuellen Fragen, die teilweise auch noch ungeklärt sind: Was machen wir, wenn sich eine nicht erklärbare Lücke ergibt? Wie sind Betriebsratsmitglieder zu berücksichtigen? Müssen wir wirklich (und wie) Abfindungszahlungen berücksichtigen? Welche Auswirkungen kann das auf betriebliche Altersversorgungssysteme haben? Wie behandeln wir non-binäre Personen? Interessant finde ich aber auch, dass die Betriebsräte dieses Thema i. d. R. nicht vorantreiben und zum Teil auch gar nicht damit vertraut sind.

Welche Rolle spielt denn dann die Mitarbeitervertretung?

Nies: Unabhängig von der formalen Rolle erleben wir die Betriebsräte bei dieser Thematik bisher als ausgesprochen passiv. Natürlich ist es immer unser Ziel, die Arbeitnehmervertreter einzubinden, wir stellen aber fest, dass oft auch bei diesen Stakeholdern wenig Kenntnis zum Thema vorliegt, was den Prozess bisweilen verzögert. Bisher verläuft die Zusammenarbeit aber sehr kooperativ.

Templin: Die Arbeitnehmervertretungen – zum Teil ist ungeklärt, ob dies jeweils die Tarifparteien oder Betriebsräte sein werden, und was passiert, wenn es gar keinen Betriebsrat gibt – werden eine große Rolle spielen. Rechtlich wird es hier allerdings Herausforderungen geben, die bei der Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht beachtet werden müssen. In erster Linie sind die Tarifparteien für die Einführung von Vergütungssystemen zuständig. Betriebsräten ist dies wegen des sog. Tarifvorbehalts in §§ 77 Abs. 3, 78 Abs. 1, Einleitungssatz BetrVG verwehrt, auch wenn kein solches Tarifwerk existiert. Die Betriebsräte haben ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von

Entgeltgrundsätzen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 und Nr. 11 BetrVG. Sie können aber nicht die Entgelthöhe für einzelne Positionen mitbestimmen. Interessant wird es bei der sog. gemeinsamen Entgeltbewertung werden. Diese ist durch die Richtlinie vorgesehen, wenn die Berichterstattung ergibt, dass es eine Abweichung von mehr als 5 % des Gehalts zwischen den Geschlechtern gibt, die nicht durch geschlechtsneutrale Kriterien erklärt werden kann – mit anderen Worten; auf Diskriminierung zurückzuführen ist und nicht innerhalb von sechs Monaten Abhilfe geschaffen wird. In dem Fall muss diese Lücke mit den „Arbeitnehmervertretungen“ analysiert und Maßnahmen zur Abhilfe ergriffen werden. Soweit dies auch Betriebsräte betreffen soll, ist abzuwarten, wie der Gesetzgeber dies mit dem Tarifvorrang übereinbringt. Ebenfalls neu ist die Möglichkeit der Prozessstandschaft durch „Arbeitnehmervertreter“ – auch hier wäre eine Gesetzesänderung nötig, um Betriebsräten eine solche Vertretung zu ermöglichen, was bisher durch § 85 Abs. 2 Satz 2 BetrVG (dort für die Einigungsstelle) ausgeschlossen ist.

Wie geht es nun bei der Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht konkret weiter?

Templin: Die Kommission „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“ hat ihren Abschlussbericht am 7.11. an das Bundesfamilienministerium übergeben. Hierin sind einige hilfreiche Überlegungen enthalten, wie z. B. bei der Definition von „Entgelt“ Abfindungen oder Restricted Stock Options auszunehmen, Abkehr von der Schriftform und Ausnahmen für kleine Unternehmen. Anderes bleibt im Ungefähren, z. B. verschiedene Überlegungen dazu, wie mit variablen Entgeltbestandteilen umzugehen ist, die Bitte an den Gesetzgeber, Fragen der Beweislastumkehr ausdrücklich zu regeln und einen Katalog an Rechtfertigungsgründen für Ungleichbehandlungen aufzunehmen. Im Ergebnis handelt es sich ohnehin nur um Empfehlungen. Ob und wie diese umgesetzt werden, bleibt abzuwarten. In jedem Fall gehen wir davon aus, dass auch bei einer höheren Regeldichte eine Vielzahl an Fragen offenbleiben wird, die nach langjährigen Rechtsstreitigkeiten durch das BAG zu klären sein werden.

Nies: Wir arbeiten vorerst entlang der Richtlinie und erwarten, dass die Regelungen in ähnlicher Form in einem deutschen Gesetz auftauchen, mutmaßlich in einer Novelle des Entgelttransparenzgesetzes. Vielleicht gelingt es dem Gesetzgeber bei diesem Schritt, einige offene Punkte und Fragen zu klären. Der Bericht der Kommission enthält aus meiner Perspektive keine wesentlichen Hinweise zur Orientierung bei der praktischen Umsetzung. Grundsätzlich erwarten auch wir, dass sich Klarheit erst innerhalb der nächsten Jahre ergibt, wenn die zuständigen Gerichte Urteile zu einzelnen Sachverhalten gesprochen haben werden.

Vielen Dank für das Gespräch!

Was dürfen Arbeitgeber?

Gehaltskürzung qua Änderungskündigung

Die derzeitige wirtschaftliche Lage ist durch eine anhaltende Wachstumsstagnation und eine rückläufige Auftragsnachfrage gekennzeichnet. Infolge dessen sehen sich zahlreiche Unternehmen gezwungen, ihre betrieblichen Kostenstrukturen kritisch zu überprüfen und Einsparpotenziale konsequent auszuschöpfen. Dabei rückt insbesondere die Personalkostenstruktur in den Fokus, da die Vergütungskosten in den meisten Betrieben den größten Anteil an den laufenden Aufwendungen ausmachen.

Vor diesem Hintergrund gewinnt die Frage, ob und in welchem Umfang eine Reduzierung der Gehälter zur wirtschaftlichen Stabilisierung des Unternehmens beitragen kann, zunehmend an Bedeutung. Allerdings steht dem betriebswirtschaftlichen Interesse an Kostensenkungen das arbeitsrechtliche Prinzip der Vertragstreue gegenüber. Gerade, weil Vergütungsabreden den Kernbereich des arbeitsvertraglichen Synallagmas betreffen, ist die Möglichkeit einer einseitigen Gehaltsreduzierung durch den Arbeitgeber rechtlich besonders eng begrenzt (vgl. BAG, Urt. v. 26.6.2008 – 2 AZR 139/07).

GRUNDLAGEN EINER ÄNDERUNGSKÜNDIGUNG

An die Möglichkeit einer einseitigen Gehaltsreduzierung durch den Arbeitgeber stellt das deutsche Arbeitsrecht allerdings besonders hohe Anforderungen, so dass eine einseitige Reduzierung nicht ohne weiteres durch den Arbeitgeber möglich ist. Hintergrund ist, dass das Gehalt arbeitsvertraglich von den Parteien festgelegt wurde und eine einseitige Kürzung gegen den Grundsatz „pacta sunt servanda“ verstößt, wonach Verträge einzuhalten sind.

Besonders hohe Anforderungen gelten bei einer Reduzierung des Grundgehalts, da dieses als Gegenleistung im Synallagma zur geschuldeten Arbeitsleistung den Kernbereich der arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten bildet. Das Grundgehalt gewährleistet die wirtschaftliche Existenzsicherung des Arbeitnehmers und ist damit unmittelbar Ausdruck des vertraglichen Austauschverhältnisses von Leistung und Gegenleistung. Eingriffe in diesen Bereich stellen daher einen besonders tiefgreifenden Eingriff in das arbeitsvertragliche Gleichgewicht dar und sind nur unter außergewöhnlichen Voraussetzungen zulässig (BAG, Urt. v. 26.6.2008 – 2 AZR 139/07; v. 20.10.2017 – 2 AZR 783/16).

Demgegenüber lassen sich Eingriffe in Nebenabreden oder sonstige Sonderleistungen eher rechtfertigen, da

diese nicht den Kernbereich der wirtschaftlichen Lebensgrundlage des Arbeitnehmers betreffen. Als Nebenabreden gelten solche Vereinbarungen, die erkennbar an Umstände anknüpfen, die sich während der Dauer des Arbeitsverhältnisses verändern können, etwa pauschale Fahrtkostenzuschüsse oder die Gestellung eines Werkbusses. Denn für die Anpassung solcher Nebenleistungen genügt nach der Rechtsprechung bereits eine erhebliche Änderung der Umstände, die zur Abrede geführt haben. Erhält der Arbeitnehmer bspw. im Zuge einer Betriebsverlagerung die Möglichkeit, einen kostenlosen Werkbusverkehr zwischen dem bisherigen und dem neuen Betriebssitz zu nutzen, kann eine wesentliche Veränderung der zugrunde liegenden Verhältnisse ein dringendes betriebliches Erfordernis i. S. d. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG für eine Änderungskündigung darstellen (BAG, Urt. v. 20.6.2013 – 2 AZR 396/12). Als Instrument für eine solche einseitige Gehaltsanpassung muss der Arbeitgeber auf die in § 2 KSchG geregelte Änderungskündigung zur Gehaltsreduzierung zurückgreifen. Die arbeitsrechtliche Diskussion über die Zulässigkeit der Änderungskündigung zur Herbeiführung einer Entgeltreduzierung war bislang durch eine restriktive Haltung der Rechtsprechung und Literatur geprägt (vgl. BAG, Urt. v. 20.3.1986 – 2 AZR 294/85; v. 1.3.2007 – 2 AZR 580/05).

Rechtsdogmatisch handelt es sich dabei um eine Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses, verbunden mit dem Angebot, dieses zu geänderten Bedingungen fortzuführen, etwa zu einem reduzierten Gehalt. Von der Beendigungskündigung des Arbeitsverhältnisses unterscheidet sich die Änderungskündigung mithin dadurch, dass das Arbeitsverhältnis bei der Änderungskündigung gerade nicht vollständig beendet, sondern unter neuen Konditionen fortgeführt werden soll. So wie die Beendigungskündigung, muss auch die Änderungskündigung im Einzelfall verhältnismäßig sein. Die Änderung der Arbeitsbedingungen muss dem Arbeitnehmer billigerweise zumutbar sein. Die angebotenen

Änderungen der Arbeitsbedingungen dürfen sich nicht weiter vom bisherigen Inhalt des Arbeitsverhältnisses entfernen, als dies zur Erreichung des angestrebten Ziels erforderlich ist (BAG, Urt. v. 22.10.2015 – 2 AZR 550/14). Dabei kann die Änderungskündigung in verschiedener Ausformung auftreten. Sie kann auf betriebsbedingten, personenbedingten sowie verhaltensbedingten Gründen beruhen. Bislang entschied das BAG bereits im Hinblick auf die Möglichkeit einer betriebsbedingten sowie in Bezug auf die Möglichkeit einer krankheitsbedingten Änderungskündigung als Unterfall der personenbedingten Änderungskündigung zur Gehaltsreduzierung.

BETRIEBSBEDINGTE ÄNDERUNGSKÜNDIGUNG

Der klassische Anwendungsfall einer Entgeltreduzierung im Wege der Änderungskündigung war bislang die betriebsbedingte Änderungskündigung, die auf eine unmittelbare Gehaltskürzung bei gleichbleibender Tätigkeit zielt. Die Rechtsprechung hat an die soziale Rechtfertigung einer solchen Maßnahme traditionell besonders hohe Anforderungen gestellt. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG kann eine Änderungskündigung zur Gehaltsreduzierung nur dann sozial gerechtfertigt sein, wenn sie Bestandteil eines umfassenden Sanierungskonzepts ist, das darauf gerichtet ist, eine existenzbedrohende wirtschaftliche Krise des Unternehmens abzuwenden (BAG, Urt. v. 26.6.2008 – 2 AZR 139/07; BAG, v. 20.10.2017 – 2 AZR 783/16 [F]).

Eine solche Krisensituation liegt nur dann vor, wenn bei Beibehaltung der bisherigen Personalkostenstruktur betriebliche Verluste drohen, die nicht mehr durch organisatorische oder wirtschaftliche Maßnahmen aufgefangen werden können und die absehbar zu einem Personalabbau oder gar zur Stilllegung des Betriebs führen würden. Der Arbeitgeber hat hierzu substantiiert darzulegen, dass sämtliche anderen mildernden Mittel – etwa Kostensenkungen in anderen Unternehmensbereichen oder vorübergehende Einsparmaßnahmen – ausgeschöpft sind. Darüber hinaus verlangt das BAG die Vorlage eines tragfähigen Sanierungskonzepts, das nachvollziehbar darlegt, in welchem Umfang und auf welche Weise die geplante Gehaltsreduzierung zur Überwindung der wirtschaftlichen Schieflage beiträgt. Ein solcher Plan muss eine fundierte betriebswirtschaftliche Prognose enthalten, operative Maßnahmen zur Produktivitätssteigerung berücksichtigen und die Belastung der Belegschaft gleichmäßig und verhältnismäßig verteilen. Pauschale oder bloß schematische Angaben genügen den Anforderungen nicht.

Der Rechtfertigungsdruck für den Arbeitgeber ist damit außerordentlich hoch. Die betriebsbedingte Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung ist daher in der Praxis nur in engsten Ausnahmesituationen erfolgversprechend. In der überwiegenden Zahl der Fälle scheitert sie an der fehlenden Darlegung eines stimmigen Sanierungskonzepts oder an der mangelnden Plausibilität der behaupteten wirtschaftlichen Notlage (vgl. BAG, Urt. v. 26.6.2008 – 2 AZR 139/07; v. 20.10.2017 – 2 AZR 783/16 [F]).

Vor diesem Hintergrund überrascht es kaum, dass betriebsbedingte Änderungskündigungen mit dem Ziel einer Gehaltsreduzierung bislang nur in absoluten Ausnahmefällen Bestand hatten. Der enge rechtliche Rahmen ließ praktisch keinen Spielraum für Entgeltanpassungen außerhalb existenzieller Unternehmenskrisen.

KRANKHEITSBEDINGTE ÄNDERUNGSKÜNDIGUNG

Im Rahmen der krankheitsbedingten Änderungskündigung als Unterfall der personenbedingten Kündigung hat das BAG entschieden, dass eine Gehaltsreduzierung grundsätzlich zulässig sein kann, wenn der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglich geschuldete Leistung aufgrund krankheitsbedingter Einschränkungen dauerhaft nicht mehr erbringen kann (BAG, Urt. v. 22.10.2015 – 2 AZR 550/14).

Da eine solche Maßnahme einen unmittelbaren Eingriff in das Synallagma von Leistung und Gegenleistung darstellt, stellt das BAG jedoch besonders hohe Anforderungen an ihre Rechtmäßigkeit. Neben einer negativen Gesundheitsprognose und einer umfassenden Interessenabwägung ist erforderlich, dass die Erkrankung zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führt. Diese liegt nur vor, wenn das verbliebene Leistungsvermögen des Arbeitnehmers die berechtigten Erwartungen des Arbeitgebers an eine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung deutlich unterschreitet, sodass ein Festhalten am unveränderten Arbeitsvertrag unzumutbar ist. Gleichzeitig hat das BAG klargestellt, dass auch in diesem Fall keine unmittelbare Gehaltsreduzierung zulässig ist. Eine solche kommt nur mittelbar in Betracht, wenn die krankheitsbedingten Leistungseinschränkungen eine Änderung der Tätigkeit erforderlich machen, die ihrerseits tariflich niedriger bewertet ist. Im zugrunde liegenden Fall knüpfte die Vergütung an die tarifvertragliche Eingruppierung der ausgeübten Tätigkeit an, sodass die Entgeltminderung nicht als eigenständige Sanktion, sondern als Folge der veränderten Tätigkeitszuordnung wirkte (BAG, Urt. v. 22.10.2015 – 2 AZR 550/14).

Sowohl die betriebsbedingte Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung als auch die krankheitsbedingte Variante unterliegen damit besonders strengen rechtlichen Anforderungen. Aufgrund der hohen Hürden in der Rechtsprechung sind sie in der Praxis nur selten erfolgversprechend.

LAG KÖLN: GEHALTSKÜRZUNG WEGEN LEISTUNGSSCHWÄCHE

Umso bemerkenswerter ist daher die Entscheidung des LAG Köln vom 18.02.2025, die den dogmatischen Schwerpunkt erstmals von der betriebsbedingten Rechtfertigung auf eine verhaltensbedingte Begründung verlagert (LAG Köln, Urt. v. 18.2.2025 – 7 Sa 558/23). Das Gericht erkannte in der anhaltenden und erheblichen Leistungsschwäche eines Arbeitnehmers einen tauglichen Grund für eine Änderungskündigung, die eine Reduzierung der Vergütung bei im Übrigen unveränderter Tätigkeit vorsah.

Anm. d. Red.: Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird im Folgenden lediglich das generische Maskulinum verwendet. Es sind jedoch stets Personen jeglichen Geschlechts bzw. jeglicher Geschlechtsidentität gleichermaßen gemeint.

Mit dieser Entscheidung betritt das LAG Köln dogmatisches Neuland. Es löst die bislang nahezu undurchdringliche Verbindung zwischen Gehaltskürzung und Unternehmenskrise und eröffnet zugleich den Weg für eine verhaltensbedingte Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung bei Schlechtleistung. Das Urteil markiert damit einen möglichen Paradigmenwechsel in der Diskussion um die Voraussetzungen einer Gehaltsabsenkung – weg von der rein betriebswirtschaftlichen hin zur verhaltensbezogenen Rechtfertigung.

Konkret hatte das Gericht über den Fall einer Referentin im öffentlichen Dienst zu entscheiden, die nach Entgeltgruppe 14 TVöD Bund vergütet wurde und über mehrere Jahre deutliche Defizite in Kommunikation, Projektorganisation und Zusammenarbeit zeigte. Die Arbeitgeberin reagierte hierauf mit insgesamt vier einschlägigen, dokumentierten und formell ordnungsgemäßen Abmahnungen, in denen die Pflichtverletzungen jeweils konkret benannt und den Leistungsanforderungen gegenübergestellt wurden. Da trotz verschiedener Unterstützungsmaßnahmen – etwa Coaching, Supervision und strukturierte Rückmeldungen – keine Verbesserung eintrat, sprach die Arbeitgeberin schließlich eine verhaltensbedingte Änderungskündigung aus. Der Arbeitnehmerin wurde eine geringer bewertete Tätigkeit mit verändertem Aufgabenprofil, geringerer Außenwirkung und engerer Vorgesetztenbindung angeboten, die der Wertigkeit der Entgeltgruppe 12 TVöD Bund entsprach. Sie nahm das Änderungsangebot unter Vorbehalt an und erhob Kündigungsschutzklage beim ArbG Bonn, das die Klage abwies.

Das LAG Köln bestätigte diese Entscheidung. Es bejahte die soziale Rechtfertigung der Änderungskündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG und sah insbesondere die Verhältnismäßigkeitsprüfung als erfüllt an. Die Abmahnungen seien einschlägig, formell und materiell wirksam sowie hinreichend substantiiert. Eine mildere Reaktion – etwa eine Versetzung innerhalb derselben Entgeltgruppe oder eine Änderungskündigung auf EG 13 – sei entbehrlich gewesen, da sich die Defizite auf das methodische Verhalten und nicht auf die fachliche Qualifikation bezogen. Zudem trage die neu angebotene Tätigkeit in EG 12 dem tatsächlichen Leistungsvermögen der Klägerin Rechnung, reduziere ihre Außenwirkung und ermögliche eine engere Anleitung durch Vorgesetzte. Die tarifliche Systematik des TVöD lasse eine Neubewertung zu, sofern sich das Anforderungsprofil der neuen Tätigkeit objektiv unterscheide.

Besonders hervorzuheben ist die dogmatische Klarstellung des Gerichts, dass die Entgeltreduzierung nicht isoliert zu betrachten sei, sondern bloß die mittelbare Folge der geänderten Tätigkeit bilde. Die Gehaltsabsenkung resultiere damit nicht aus einer Sanktion, sondern aus der tariflich abgebildeten Neubewertung der übertragene Funktion und stelle somit keine unzulässige Vertragsstrafe dar.

Einordnung und Bedeutung der Entscheidung

Die Entscheidung des LAG Köln stellt eine deutliche Abkehr von der bislang vorherrschenden Auffassung dar, nach der eine Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung aus verhaltensbedingten Gründen grundsätzlich unzulässig bzw. kaum erfolgversprechend war. Nach der bisherigen Rechtsprechung wurde eine Reduzierung der Vergütung regelmäßig nur im Rahmen betriebsbedingter Sanierungsmaßnahmen für denkbar gehalten (s. o.).

Demgegenüber eröffnet das LAG Köln mit seinem Urteil vom 18.2.2025 (7 Sa 558/23) erstmals die Möglichkeit einer Umgruppierung in eine tariflich niedriger bewertete Entgeltgruppe aufgrund qualitativer Minderleistung des Arbeitnehmers. Voraussetzung ist nach der Entscheidung, dass

- die neue Tätigkeit im Anforderungsprofil tatsächlich reduziert ist,
- sie einer tariflich niedrigeren Entgeltgruppe zugeordnet werden kann und
- die zugrunde liegenden Pflichtverletzungen hinreichend konkretisiert, abgemahnt und geeignet sind, eine negative Zukunftsprognose zu rechtfertigen.

Rechtsdogmatisch markiert diese Rechtsprechung eine substanzielle Kehrtwende gegenüber der bisherigen Systematik. Während das BAG Entgeltreduzierungen traditionell betriebsbezogen – etwa im Kontext von Sanierungsmaßnahmen oder Kostensenkungen – gedacht hat (BAG, Urt. v. 1.3.2007 – 2 AZR 580/05; v. 12.1.2006 – 2 AZR 126/05), erkennt das LAG Köln nun an, dass auch personen- bzw. verhaltensbedingte Gründe eine Änderungskündigung mit mittelbarer Entgeltabsenkung rechtfertigen können, sofern die Minderleistung sich qualitativ auf die Bewertung der Tätigkeit auswirkt. Bemerkenswert ist dabei der vom Gericht gewählte Verhältnismäßigkeitsmaßstab. Anders als bei krankheitsbedingten Änderungskündigungen, die eine erhebliche und dauerhafte Leistungsminderung bis an die Grenze der Unzumutbarkeit voraussetzen (vgl. BAG, Urt. v. 29.1.1997 – 2 AZR 9/96), verlangt das LAG Köln keine derart gravierende Beeinträchtigung. Nach seiner Auffassung genügt bereits eine qualitative oder quantitative Minderleistung, die tarifrechtlich eine niedrigere Eingruppierung sachlich rechtfertigt.

Damit wird eine neue dogmatische Verknüpfung zwischen Leistung und Vergütung geschaffen: Die Entgelthöhe folgt nicht mehr ausschließlich der abstrakten vertraglichen Vereinbarung, sondern kann – jedenfalls bei tariflicher oder betrieblicher Tätigkeitsbewertung – leistungsbezogen korrigiert werden. Diese Entwicklung dürfte in der Praxis dazu führen, dass Arbeitgeber Leistungsbewertungen und Dokumentationen künftig präziser gestalten, um qualitative Defizite gerichtsfest belegen zu können.

Zugleich ist eine disziplinierende Wirkung nicht zu verkennen: Die Entscheidung stärkt die Position des Arbeitgebers gegenüber Beschäftigten, die zwar objektiv leistungsfähig, subjektiv jedoch nicht gewillt sind, ihre arbeitsvertraglich geschuldete Leistung vollständig zu erbringen. Künftig kann eine dauerhaft unzureichende

Arbeitsleistung – sofern sie belegt und abgemahnt ist – nicht nur zu einer Versetzung, sondern im Einzelfall auch zu einer vergütungsrelevanten Herabgruppierung führen.

Obwohl der vom LAG Köln entschiedene Fall einen öffentlichen Arbeitgeber betraf, hat die Entscheidung Signalwirkung auch für die Privatwirtschaft. Sie ist überall dort relevant, wo eine unmittelbare Konnexität zwischen Tätigkeit und Vergütung besteht – insbesondere im Tarifrecht, bei betrieblichen Tätigkeitsbewertungssystemen oder Vergütungsmodellen mit Funktionsbezug. Voraussetzung bleibt, dass das Bewertungssystem inhaltlich trennscharf ausgestaltet ist und objektive Kriterien für die Zuordnung von Tätigkeiten zu Entgeltgruppen bietet. Unverändert ausgeschlossen bleibt hingegen eine verhaltensbedingte Änderungskündigung zur unmittelbaren Gehaltsreduzierung, wenn die Vergütung nicht an eine bestimmte Tätigkeitsbewertung gekoppelt ist. In solchen Fällen fehlt es an der notwendigen Verknüpfung zwischen Leistung und Vergütung, sodass ein unmittelbarer Eingriff in die Grundvergütung einen unzulässigen Eingriff in den synallagmatischen Kernbereich der Hauptleistungspflichten darstellt. Eine derartige Entgeltabsenkung ist – wie bisher – nur unter den strengen Voraussetzungen einer betriebsbedingten Änderungskündigung gerechtfertigt (vgl. BAG, Urt. v. 20.10.2017 – 2 AZR 783/16 [F]; LAG Köln, Urt. v. 18.2.2025 – 7 Sa 558/23).

IMPLIKATIONEN FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung des LAG Köln ist in ihrer Tragweite nicht zu unterschätzen. Sie eröffnet einen neuen Weg der reaktiven Steuerung bei anhaltender qualitativer Minderleistung – und stärkt damit das Leistungsprinzip, ohne den Schutzgedanken des Kündigungsschutzrechts preiszugeben.

Zugleich macht die Entscheidung deutlich, dass eine verhaltensbedingte Änderungskündigung mit mittelbarer Entgeltabsenkung nur in eng umrissenen Konstellationen erfolgversprechend ist. Maßgeblich ist, dass die Tätigkeit selbst – objektiv und nachvollziehbar – niedriger bewertet wird und die Minderleistung konkret belegt ist. In der Praxis bedeutet das: sorgfältige Vorbereitung, saubere Dokumentation und einschlägige Abmahnungen sind faktisch Wirksamkeitsvoraussetzungen; übereilte Maßnahmen verbieten sich.

Unmittelbare Relevanz entfaltet die Entscheidung überall dort, wo Vergütung funktionsbezogen ausgestaltet ist – namentlich bei Tarifvergütung mit Eingruppierung oder betrieblichen Tätigkeitsbewertungssystemen. Nur wenn das Bewertungssystem inhaltlich trennscharf ist, und objektive Kriterien für eine niedrigere Funktionszuordnung bereitstellt, lässt sich eine verhaltensbedingte Änderungskündigung tragfähig begründen. Daher dürfte auch in Zukunft eine Gehaltsreduzierung wegen Schlechtleistung ausschließlich im Zusammenhang mit einer Änderung der Tätigkeit möglich sein.

Die Möglichkeit einer unmittelbaren Gehaltsreduzierung bei Schlechtleistung des Arbeitnehmers ist mit der Dogmatik des Arbeitsvertragsrechts und der Bewertung der Arbeitstätigkeit als Dienstleistung nicht vereinbar und ist daher unserer Ansicht nach abzulehnen. Die Möglichkeit einer unmittelbaren Gehaltsreduzierung im Falle einer Schlechtleistung würde nämlich voraussetzen, dass ein bestimmter objektiver Leistungserfolg vom Arbeitnehmer geschuldet ist, dem der Arbeitnehmer nicht nachkommt. Andernfalls ließe sich eine unmittelbare Gehaltsreduzierung im Falle einer Schlechtleistung nicht rechtfertigen, mangels objektivem Maßstab zur Beurteilung einer Schlechtleistung. Eine solche Betrachtungsweise würde den Arbeitsvertrag systemwidrig in einen Werkvertrag umfunktionieren. Denn nach der arbeitsvertraglichen Systematik kommt der Arbeitnehmer seiner Leistungspflicht bereits dann nach, sobald er tut, was er tun soll und zwar so gut wie er kann. Es kommt also auf keinen objektiven Leistungserfolg im Rahmen der arbeitsvertraglichen Leistungspflicht an, sondern auf das subjektive Leistungsvermögen des Arbeitnehmers (vgl. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 13.6.2023 – 2 Sa 109/22).

RECHTSPOLITISCHER AUSBLICK

Sollte der Gesetzgeber künftig eine unmittelbare Gehaltsreduzierung bei Schlechtleistung ermöglichen wollen, wäre hierfür eine gesetzliche Klarstellung erforderlich. Nach geltendem Recht bleibt es indes beim Status quo. Reformbedarf besteht unseres Erachtens im Bereich der betriebsbedingten Änderungskündigung. Die von der Rechtsprechung geforderten Sanierungskonzepte sind in der Praxis oftmals derart aufwendig, dass sie faktisch zum Ausschluss dieser Handlungsoption führen – selbst dann, wenn die wirtschaftliche Situation des Unternehmens erkennbar kritisch ist. Eine Absenkung der Rechtfertigungsanforderungen könnte hier zu einer ausgewogeneren Lösung beitragen. Denkbar wären etwa präzisere Vorgaben für den erforderlichen Prognoseinhalt oder für die Verhältnismäßigkeitsprüfung anstelle umfassender Gesamtsanierungspläne. Ein solcher Schritt würde nicht nur die Rechtsklarheit erhöhen, sondern auch Arbeitsplätze sichern und damit letztlich dem Schutzzweck des KSchG dienen. ■



Kaspar B. Renfordt
Rechtsanwalt, Partner und
Leiter der Praxisgruppe
Arbeitsrecht & HR:LAW,
Rödl & Partner, Köln



Marco Heimbach
Rechtsanwalt, Senior Associate
und Mitglied der Praxisgruppe
Arbeitsrecht & HR:LAW,
Rödl & Partner, Köln

Interview

Abschlussbericht zur Entgelttransparenzrichtlinie

Bis 7.6.2026 muss die Entgelttransparenz-RL in nationales Recht umgesetzt werden.

Das BMFSFJ hat hierzu eine Expertenkommission gebildet, die eine bürokratiearme Umsetzung sicherstellen soll. Es ist die Vorstufe zu einem Gesetzesentwurf.

Anfang November sind die Ergebnisse der Kommission bekannt und Gegenstand der Diskussion geworden (vgl. etwa AuA 12/25, S. 8 ff.). Eine Frage, die immer wieder auftaucht: Werden tarifgebundene Unternehmen nun privilegiert?

Hierüber und das Umsetzungsverfahren rund um die Entgelttransparenz haben wir mit Dr. Angela Emmert, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht und Partnerin sowie Daniel Hennig, Rechtsanwalt, Counsel, beide CMS Hasche Sigle am Standort Köln, gesprochen.



Dr. Angela Emmert

Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Arbeitsrecht und Partnerin
bei CMS Hasche Sigle,
Köln



Frau Dr. Emmert, Herr Hennig – warum wurde die Expertenkommission eingesetzt und welche Zielvorgaben wurden gemacht?

Hennig: Die Kommission sollte klären, wie die Entgelttransparenzrichtlinie möglichst präzise und zugleich praktikabel in deutsches Recht überführt werden kann. Es ging darum, die Vorgaben weder zu verwässern noch zu verschärfen, sondern sie wirklich 1:1 umzusetzen. Dabei sollte aber auch gewährleistet sein, dass Unternehmen nicht mit unnötiger Bürokratie belastet werden.

Welches Ziel verfolgt der in der Richtlinie verankerte Auskunftsanspruch?

Emmert: Er soll Transparenz schaffen. Beschäftigte erhalten Informationen über ihr eigenes Entgelt, über das durchschnittliche Entgelt von Personen mit gleicher oder gleichwertiger

Tätigkeit – jeweils getrennt nach Geschlecht – sowie über maßgebliche Entgeltkriterien. Die Richtlinie will damit die Durchsetzung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ stärken.

Die Kommission schlägt vor, die Auskunft auf das Bruttogesamtentgelt des Vorjahres zu beschränken. Was bedeutet das konkret?

Hennig: Die Kommission empfiehlt, dass sich die Auskunft auf die im Vorjahr tatsächlich gezahlte Gesamtsumme aller Entgeltbestandteile beschränkt – also das Bruttogesamtentgelt. Eine Aufschlüsselung in einzelne Bestandteile soll gerade nicht erforderlich sein.

Zusätzlich soll das Bruttostundenentgelt auf Basis der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ermittelt werden. Für die Vergleichsgruppe soll nur auf tatsächlich beschäftigte Personen abgestellt werden, nicht auf hypothetische oder bereits ausgeschiedene Beschäftigte. Auch soll es auf die tatsächlich gewährte Vergütung ankommen – nicht auf das Zielgehalt.

Wie oft sollen Beschäftigte eine solche Auskunft einholen dürfen?

Emmert: Nach dem Vorschlag der Kommission soll das einmal pro Kalenderjahr möglich sein. Das lässt sich unionsrechtskonform begründen, weil der Arbeitgeber ohnehin jährlich über das Auskunftsrecht informieren muss. Viele Mitglieder der Kommission haben sich dafür ausgesprochen, eine erneute Auskunft frühestens ein Jahr nach der vorherig erteilten vorzusehen. Die Antwortfrist soll grundsätzlich sechs Wochen betragen.

Muss der Median genannt werden oder reicht die Angabe eines Durchschnittswertes?

Hennig: Es soll ausschließlich der Durchschnitt angegeben werden. Die Kommission ist der Ansicht, dass dies nicht gegen das Verschlechterungsverbot der Richtlinie verstößt. Im Gegenteil: Die Richtlinie verpflichtet die nationalen Gesetzgeber ausdrücklich dazu, den Median durch den Durchschnitt zu ersetzen.

Wie soll die Auskunft organisatorisch erfolgen, gehen wir endliche den Schritt hin zur Digitalisierung?

Emmert: Die Kommission regt an, dass das Ministerium ein standardisiertes Online-Auskunftsformular bereitstellt, dessen Nutzung aber freiwillig bleiben soll. Die Auskunft selbst soll digital in Textform erfolgen können; ein Schriftformerfordernis wird nicht für notwendig gehalten.

Kommen wir zum Abhilfeverfahren: Was passiert nach der Auskunftserteilung, wenn ein Entgeltunterschied festgestellt wurde?

Hennig: Dann greift ein zweistufiges Abhilfeverfahren. In der ersten Stufe wird die Arbeitnehmervertretung informiert und angehört. Ziel ist es, Ursachen und Handlungsbedarfe gemeinsam zu identifizieren.

Und wenn keine sofortige Abhilfe möglich ist?

Emmert: Dann müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung in der zweiten Stufe einen verbindlichen Maßnahmenplan mit klaren Fristen entwickeln. Damit soll sichergestellt werden, dass Ungleichheiten tatsächlich beseitigt werden und nicht jahrelang bestehen bleiben.

Eine Arbeitnehmervertretung ist ja nicht flächendeckend gewählt.

Wie sieht das Verfahren in Betrieben ohne Betriebsrat aus?

Hennig: Dies ist in der Kommission umfassend diskutiert worden. Im Ergebnis sollen keine neuen Strukturen geschaffen werden. Es sollen weder externe Sachverständige noch staatliche Stellen eingeführt werden. Die Kommission betont ausdrücklich, dass das Verfahren auch in Betrieben ohne Betriebsrat praktikabel und verhältnismäßig bleiben muss.

Stichwort Tarifbindung und Privilegierungen: Wird es besondere Regeln für tarifgebundene Unternehmen geben?

Emmert: Tarifverträge gelten nicht automatisch als diskriminierungsfrei. Auch tarifgebundene Arbeitgeber müssen nachweisen, dass Entgeltunterschiede objektiv gerechtfertigt sind. Die Kommission empfiehlt aber für die Auskunftersuchen eine widerlegbare Vermutung zugunsten tariflicher Entgeltgruppen: Für die Auskunft soll die Tarifgruppe als Vergleichsgruppe dienen.

Und was passiert, wenn Beschäftigte Zweifel an der Tarifgruppenzuordnung haben?

Hennig: Dann kann diese Vermutung widerlegt werden – etwa wenn die Einordnung nicht auf objektiven oder geschlechtsneutralen Kriterien beruht. In solchen Fällen sollen tarifliche Entgeltregelungen, soweit sie diskriminierend sind, nicht weiter verbindlich sein. Eine Aufhebung würde sich dann nur auf die betreffende Regelung, nicht auf den gesamten Tarifvertrag beziehen.

Welche Rolle spielen übertarifliche Zulagen?

Emmert: Sie bergen ein besonderes Risiko der Intransparenz, weil sie oft nicht systematisch geregelt oder sauber dokumentiert sind. Auch hier setzt die Richtlinie an: Alle Entgeltbestandteile sollen künftig nachvollziehbar und objektivierbar sein.

Welche Rechtfertigungsgründe sollen für Entgeltunterschiede zulässig bleiben?

Hennig: Die Kommission schlägt einen (nicht abschließenden) Katalog vor, angelehnt an das AGG. Hervorzuheben ist, dass bereits bestehende Besitzstände – etwa aus Umstrukturierungen oder Betriebsübergängen – ausdrücklich zulässige Differenzierungsgründe darstellen sollen.

Was bedeuten die Berichtspflichten nach Art. 9 ETRL für Unternehmen ganz konkret?

Emmert: Unternehmen ab 100 Beschäftigten müssen künftig regelmäßig Entgelttransparenzberichte erstellen. Der Bericht soll das Ist-Entgelt abbilden – also das tatsächlich gezahlte Bruttojahresentgelt inklusive aller eindeutig nachvollziehbaren Bestandteile. Unterschiede sind auf Basis von Vollzeitäquivalenten darzustellen. Das Bruttostundenentgelt soll auf Basis der vertraglichen, nicht der tatsächlichen Arbeitszeit berechnet werden.

Sind kleinere Unternehmen weniger von der Richtlinie betroffen?

Hennig: Nur bei der Berichtspflicht. Alle anderen Vorgaben – objektive und geschlechtsneutrale Entgeltkriterien, Transparenz, Auskunftsrechte, Verbot von Verschwiegenheitsklauseln, Beweislastregelungen – gelten für Unternehmen jeder Größe.

Noch ist ja nichts passiert, was sollten Arbeitgeber jetzt dennoch in Vorbereitung auf kommende nationale Regelungen tun?

Emmert: Der Gesetzgeber plant einen Entwurf bis Anfang 2026; das Gesetz soll dann Mitte 2026 in Kraft treten. Unternehmen sollten deshalb bereits jetzt ihre Entgeltstrukturen durchleuchten, Systeme dokumentieren und Prozesse für Auskunfts- und Abhilfeverfahren vorbereiten. Auch tarifgebundene und tarifanwendende Unternehmen müssen sich intensiv damit befassen – denn es gilt zu prüfen, wie sie die europarechtlichen Anforderungen mit bestehenden tariflichen Strukturen verbinden.

Vielen Dank für das Gespräch!

Entgeltfortzahlung: Beweiswert einer ärztlichen Arbeits- unfähigkeitsbescheinigung

§§ 3, 5, 7 EFZG; § 5 Abs. 4 Arbeits-
unfähigkeits- RL; § 286 ZPO

Das Zusammentreffen ungewöhnlicher Umstände (zeitliche Koinzidenz zwischen der Dauer einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und Kündigungsfrist, Dauer einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung von mehr als zwei Wochen, Teiltätigkeiten des Arbeitnehmers während der Arbeitsunfähigkeit sowie Widersprüche zwischen ärztlichem Attest und Prozessvortrag), die jeweils für sich betrachtet unverfänglich sein mögen, kann in der Gesamtschau ernsthafte Zweifel am Beweiswert einer ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung begründen.
(Leitsatz des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 18.9.2024 – 5 AZR 29/24

○ PROBLEMPUNKT

Der Kläger war bei der Beklagten als Dozent in der Erwachsenenbildung beschäftigt. Er ist schwerbehinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung von 50. Der Kläger kündigte sein Arbeitsverhältnis am Freitag, dem 29.4.2022, nach Dienstschluss mit Datum zum 31.5.2022 und ließ sich ab Montag, dem 2.5.2022, zunächst bis zum 13.5.2022 und sodann aufgrund Folgebescheinigung weiter bis zum 31.5.2022 krankschreiben. Er richtete zugleich auf seinem Dienstmobiltelefon eine Rufumleitung auf sein privates Mobiltelefon ein und nahm in der Folge weiterhin dienstliche Anrufe und Nachrichten u. a. von Schulungsteilnehmern entgegen. Noch am 29.4.2022 leitete der Kläger eine Kündigung an eine Kollegin weiter, die daraufhin zum selben Zeitpunkt kündigt. Am 1.6.2022, einem Mittwoch, nahm der Kläger eine neue Tätigkeit bei einem Konkurrenzunternehmen der Beklagten auf. Die Beklagte verweigerte die Entgeltfortzahlung.

△ ENTSCHEIDUNG

Das BAG gab der Revision des Arbeitgebers statt. Es hielt den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen des Klägers für erschüttert. Denn zwischen Kündigungsfrist und Dauer der Arbeitsunfähigkeit bestand zeitliche Koinzidenz:

- Der Kläger hatte am Freitag, dem 29.4.2022, nach Dienstschluss seine Kündigung übergeben und war ab Montag, dem 2.5.2022, bis zum Ablauf der Kündigungsfrist krankgeschrieben. Damit bestand zwischen beiden Vorfällen ein hinreichend enger zeitlicher Zusammenhang, ohne dass der Kläger in der Zwischenzeit noch Arbeitsleistungen erbracht hatte.
- Die Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit wurden auch nicht durch das vom Kläger vorgelegte ärztliche Attest beseitigt. Denn auch zwischen den Angaben im ärztlichen Attest (seit Wochen bestehende Symptome) und dem Vortrag des Klägers (akute Beschwerden aufgrund einer Drohung seiner Vorgesetzten bei Übergabe der Kündigung) bestanden Widersprüche.
- Zudem wurde die Folgebescheinigung für den Kläger entgegen § 5 Abs. 4 AU-RL für 18 Tage (statt zwei Wochen) ausgestellt und der Kläger hatte direkt am 1.6.2022 sofort eine neue Beschäftigung aufgenommen. Schließlich hatte der Kläger während der Arbeitsunfähigkeit noch eine Rufumleitung von seinem dienstlichen Telefon eingerichtet und Telefongespräche geführt, um Kunden des Arbeitgebers abzuwerben.

In der Zusammenschau dieser Umstände war der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert.

» KONSEQUENZEN

Der 5. Senat des BAG setzt mit der Entscheidung seine strenge Linie zur Erschütterung der Beweiskraft von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen fort. Der Beweis der Arbeitsunfähigkeit wird regelmäßig mittels Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung i. S. d. § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG geführt.

Der Arbeitgeber kann aber deren Beweiswert erschüttern und die Entgeltfortzahlung verweigern, indem er tatsächlich Umstände darlegt und im Bestreitensfall beweist, aus denen sich Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers ergeben. Dies hat zur Folge, dass der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kein Beweiswert mehr zukommt. In der Rechtsprechung etabliert hat sich dabei zuletzt die Fallgruppe der sog. zeitlichen Koinzidenz zwischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und Kündigungsfrist. Wird der Arbeitnehmer nämlich zu einem Zeitpunkt,

zu dem feststeht, dass das Arbeitsverhältnis enden soll, arbeitsunfähig und bleibt dies bis zum Ablauf der Kündigungsfrist, wird durch diese zeitliche Übereinstimmung regelmäßig der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert.

Nicht entscheidend ist dabei, ob das Arbeitsverhältnis durch Eigenkündigung oder im Wege der Kündigung des Arbeitgebers endet. Es kommt vielmehr darauf an, dass der Arbeitnehmer zu einem Zeitpunkt, zu dem feststeht, dass das Arbeitsverhältnis enden soll, arbeitsunfähig wird und bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bleibt (BAG, Urt. v. 21.8.2024 – 5 AZR 248/23).

! PRAXISTIPP

Gelingt es dem Arbeitgeber, den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern, muss der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit auf andere Weise beweisen, etwa indem er seine Krankheitssymptome schildert und seine Ärzte von der Schweigepflicht entbindet. Ergeben sich auch hierbei Widersprüche, kann dies in der Gesamtschau ernsthafte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit begründen.

Dr. Ingo Plesterninks, VP HR Mauser International Packaging Solutions, Brühl sowie Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bonn

Außer tariflicher Angestellter; Mindestabstand zur tariflichen Vergütung

§ 362 BGB; §§ 1 Nr. 3 MTV und 1 Nr. 3 ERA der Metall- und Elektroindustrie NRW

Nehmen die Tarifvertragsparteien vom persönlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages Beschäftigte aus, deren geldwerte materielle Arbeitsbedingungen die höchste tarifliche Vergütung regelmäßig überschreiten, genügt dafür jedes – und damit auch ein geringfügiges – Überschreiten.
(Amtlicher Leitsatz)

BAG, Urteil vom 23.10.2024 – 5 AZR 82/ 24

PROBLEMPUNKT

Der Kläger ist bei der Beklagten als Entwicklungsingenieur auf Basis eines Arbeitsvertrages für außertarifliche Angestellte bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden beschäftigt. Seine Vergütung beträgt 8.212 Euro monatlich, während das Entgelt in der höchsten tariflichen Entgeltgruppe, hochgerechnet auf 40 Wochenstunden, 8.210,64 Euro beträgt. Die Beklagte ist an die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie NRW gebunden.

Nach den §§ 1 Nr. 3 MTV, 1 Nr. 3 ERA NRW sind vom persönlichen Geltungsbereich der Tarifverträge Beschäftigte ausgenommen, deren Arbeitsaufgaben wie beim Kläger eine tariflich näher bestimmte Einstufung übersteigen und deren geldwerte materielle Arbeitsbedingungen in einer Gesamtschau diejenigen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe regelmäßig überschreiten. Der Kläger machte geltend, dass seine Vergütung nicht den tariflich verlangten Mindestabstand zur höchsten tariflichen Entgeltgruppe wahrte.

ENTSCHEIDUNG

Das BAG wies die Klage ab. Die Beklagte hatte den Vergütungsanspruch des Klägers erfüllt. Es reicht aus, dass der Kläger geringfügig mehr erhalten hatte, als das höchste Tarifentgelt vorsah. Die Einhaltung eines bestimmten prozentualen Abstandes zum höchsten tariflichen Entgelt war nicht erforderlich. Anders als andere regionale Tarifbezirke der Metall- und Elektroindustrie sieht Nordrhein-Westfalen keinen bestimmten prozentualen Mindestabstand für außertarifliche Angestellte vor. Ein solcher Min-

destabstand hätte von den Tarifvertragsparteien hinreichend klar und deutlich geregelt werden müssen. Die Regelung des persönlichen Geltungsbereichs und damit auch die Festlegung eines Mindestabstandes ist allein Sache der Tarifvertragsparteien.

KONSEQUENZEN

Werden Arbeitnehmer auf Basis eines Arbeitsvertrages für außertarifliche Angestellte beschäftigt, haben sie grundsätzlich einen vertraglichen Anspruch auf eine Vergütung, die sie aus dem persönlichen Geltungsbereich eines das Arbeitsverhältnis an sich erfassenden Tarifvertrages heraushebt und ggf. einen im Tarifvertrag vorgesehenen Mindestabstand zur höchsten tariflichen Vergütung wahrt (BAG, Urt. v. 18.11.2020 – 5 AZR 21/20). Auf eine beiderseitige Tarifgebundenheit kommt es dann nicht mehr an (BAG, Urt. v. 25.4.2018 – 5 AZR 84/17).

Bestimmte Tarifverträge sehen dabei einen Mindestabstand zum höchsten tariflichen Entgelt ausdrücklich vor (siehe für den Tarifbezirk Osnabrück-Emsland: BAG, Urt. v. 18.11.2020 – 5 AZR 41/20; für den Tarifbezirk Bayern: BAG, Urt. v. 25.4.2018, a. a. O.). Enthält der Tarifvertrag dagegen kein ausdrückliches Mindestabstandsgebot, reicht es grundsätzlich aus, wenn der außertarifliche Angestellte geringfügig mehr als die höchste Entgeltgruppe verdient.

PRAXISTIPP

Bereits die Bezeichnung als „außertarifliche Angestellte“ verschafft Arbeitnehmern einen Vergütungsanspruch oberhalb eines auf das Unternehmen anwendbaren Tarifvertrages. Ein bestimmter Mindestabstand zum höchsten Tarifentgelt ist jedoch nur zu wahren, wenn der Tarifvertrag dies ausdrücklich vorsieht.

Dr. Ingo Plesterninks, VP HR Mauser International Packaging Solutions, Brühl sowie Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bonn

Jetzt AuA gratis kennenlernen

Erhalten Sie **zwei Monate unbegrenzten Zugang zu allen Premium-Inhalten**, den Arbeitsrecht-Kommentaren sowie allen Dokumenten der Genios-Datenbank und vieles mehr.



JETZT TESTEN
aau-online.de/abo

Impressum

www.arbeit-und-arbeitsrecht.de
Arbeit und Arbeitsrecht vereinigt mit Personal-Profi

HUSS-MEDIEN GmbH
Ein Unternehmen der VDE VERLAG GmbH

Postanschrift: 10400 Berlin

Hausanschrift: Am Friedrichshain 22 · 10407 Berlin
Tel.: 030 42151-0 · Fax: 030 42151-300

Herausgeber: Dr.-Ing. Stefan Schlegel

Redaktion:
E-Mail: aau.redaktion@hussmedien.de
Andreas Krabel, verantw., Tel.: 030 42151-302
Alessa Mendolia, Tel.: 030 42151-418
Bianca Ierullo, Tel.: 030 42151-445

Anzeigen:
E-Mail: aau.anzeigen@hussmedien.de
Torsten Ernst, verantw., Tel.: 030 42151-262
Simone Ritter, Leitung Vermarktung, Tel.: 030 42151-238
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 29 vom 1.1.2024.

Vertrieb:
E-Mail: aau.vertrieb@hussmedien.de

Leserservice:
E-Mail: leserservice@hussmedien.de
Fax: 030 42151-232

Online-Leserservice: www.leserservice.hussmedien.de

Layout, Satz und Reproduktion:
HUSS-MEDIEN GmbH · 10400 Berlin · Tel.: 030 42151-279
E-Mail: layout@hussmedien.de

Alle Rechte vorbehalten

© by HUSS-MEDIEN GmbH, Verlag Wirtschaft
Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Nachdruck – auch auszugsweise – sowie jede andere Verwertung bedürfen – sofern sie nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen sind – der Zustimmung des Verlages. Darunter fallen insbesondere die gewerbliche Vervielfältigung jeder Art und die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Einsendungen übernimmt der Verlag keine Haftung. Anspruch auf Ausfallhonorare, Archivgebühren und dergleichen besteht nicht. Die mit dem Namen des Verfassers gekennzeichneten Abhandlungen stellen in erster Linie die persönliche

Meinung des Verfassers dar. Warennamen werden in dieser Zeitschrift ohne Gewährleistung der freien Verwendbarkeit benutzt. Texte, Abbildungen, Programme und technische Angaben wurden sorgfältig erarbeitet. Verlag und Autoren können jedoch für fehlerhafte Angaben und deren Folgen weder eine juristische Verantwortung noch eine Haftung übernehmen. Für alle Preisausschreiben und Wettbewerbe in der Zeitschrift ist der Rechtsweg ausgeschlossen.

Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe gekürzt zu veröffentlichen.

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist Berlin.
ISSN 0323-4568

Titelbild: Yura Borisov/stock.adobe.com