

Entgelttransparenz – Equal Pay



EntgTranspG & Jüngste Rechtsprechung

Schützt: Arbeitnehmer:innen

Individueller Auskunftsanspruch
(> 200 Beschäftigte)

Umfang

- Information über Kriterien und Verfahren bei Entgeltfindung
- Höhe des Vergleichsentgelt
- Auflistung Gehaltsbestandteile der Bruttogehälter

&

Anspruch auf
Lohnnachzahlung/-anpassung
& Entschädigung wegen
Diskriminierung

Voraussetzung

Diskriminierung durch Lohndifferenz zwischen vergleichbaren Beschäftigten ohne sachliche Rechtfertigung

Diskriminierungsvermutung gilt,

- bei höheren Vergütungsmedian des anderen Geschlechts
- bei deutlich niedrigerem Grundgehalt bei gleicher Tätigkeit und Betriebszugehörigkeit

Beachte:

- Jeder Vergütungsbestandteil wird separat betrachtet (z.B. festes Gehalt, Boni, Firmenwagen)
- „Verhandlungsgeschick“ ist keine Rechtfertigung

Vorkehrungen:

- Transparente Gehaltsbänder mit gender-neutralen Kriterien
- Dokumentation von Abweichungen
- Offenlegung der Entgeltkriterien (auch im Bewerbungsprozess)
- Anpassungen bereits jetzt vornehmen für zukünftige strengere Regelungen durch verabschiedete EU-Entgelt-Transparenz Richtlinie

Überprüfen Sie die Entgeltgerechtigkeit in Ihrem Unternehmen und machen Sie jetzt den

**FAIR PAY
CHECK**



Prof. Dr. Michael
Johannes Pils
Partner
m.pils@taylorwessing.com



Jonas Warnken
Salary Partner
j.warnken@taylorwessing.com



Christina Poth, LL.M.
Senior Associate
c.poth@taylorwessing.com



Dr. Friedrich Goecke
Salary Partner
f.goecke@taylorwessing.com