



TaylorWessing Cobalt^{DE}

Tschüss Gender Pay Gap - Hallo Entgelttransparenz!

Nico Jänicke und Nadja Dubey

6.3.2025

Privat und vertraulich

Agenda

I.	Hintergrund und Notwendigkeit	3
II.	Ziel des Entgelttransparenzgesetzes	8
III.	Kernbestandteile des Entgelttransparenzgesetzes	11
	1. Transparenzinstrumente	
	a) Informationsrechte	
	b) Auskunftsrechte	
	c) Berichtspflichten	
	2. Instrumente zur Rechtsdurchsetzung	
IV.	Auswirkungen aus der Recruiting-Perspektive	18
V.	Was bedeutet dies für die aktuelle Praxis?	21





1

Hintergrund und Notwendigkeit

Hintergrund und Notwendigkeit

- Das **Entgelttransparenzgesetz** (EntgTranspG) trat am 6. Juli 2017 in Kraft
- Es verpflichtet bereits den Arbeitgeber, **gleiche oder gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht** des Arbeitnehmers und bezogen auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen **gleich zu vergüten**
- Arbeitgeber müssen ihr **Entgeltsystem** so gestalten, dass eine **Benachteiligung wegen des Geschlechts ausgeschlossen** ist, § 4 Abs. 1 EntgTranspG.
 - ✓ Zwar wird tarifvertraglichen Regelungen eine Angemessenheit unterstellt
 - ✓ Jedoch bedeutet dies **nicht automatisch**, dass tarifvertragliche **Entgeltregelungen frei von Diskriminierungen** sind
- Die Instrumente, zu denen vor allem der individuelle Auskunftsanspruch der Beschäftigten gemäß § 10 ff. EntgTranspG gehört, werden lediglich **zurückhaltend genutzt**.
- **Gender Pay Gap** lag nach Angaben des Statistischen Bundesamtes vom 18. Januar 2024 im Jahr 2023 noch immer bei **sechs Prozent** und hat sich damit gegenüber dem Vorjahr lediglich **geringfügig verringert**.

Hintergrund und Notwendigkeit

**Ist das geltende Entgelttransparenzgesetz ein
Instrument, das ausreichend Gerechtigkeit schafft
oder eher ein „stumpfes Schwert“?**

Hintergrund und Notwendigkeit

- Das Gebot der Entgeltgleichheit ist in jüngerer Zeit einerseits mit **Urteilen des Bundesarbeitsgerichts (BAG)** stärker in den Fokus gerückt
 - BAG: Urteil v. 21.01.2021 Zahlung von Gehaltsdifferenzen aufgrund von **Dienstalter**
 - BAG: Urteil v. 16.02.2023 Zahlung von Gehaltsdifferenzen aufgrund von **Geschlecht**
- Andererseits wurde mit der am 6. Januar 2023 in Kraft getretenen **Richtlinie** der Europäische Blick auf die Entgelttransparenz und die Durchsetzung gleichen Entgelts für Frauen und Männer gerichtet.
- **Ziel** dieser Richtlinie ist es, das **geschlechtsspezifische Lohngefälle in ganz Europa durch mehr Transparenz** in den Lohnstrukturen und die Einführung geeigneter Durchsetzungsmechanismen zu beseitigen.
 - Hauptkriterien nach Art. 4 Abs. 4: **Kompetenz, Belastung, Verantwortung, Arbeitsbedingungen** und etwaiger weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz/Position relevant sind
- Die Richtlinie **geht deutlich über das deutsche Entgelttransparenzgesetz hinaus**, indem sie strengere und zum Teil völlig neue Regelungen einführt.
 - ✓ Der Gesetzgeber **muss** die Richtlinie **bis zum 7. Juni 2026** in deutsches Recht **umsetzen**

Praxistipps: Was sind die Hauptkriterien?

„Kompetenzen“

sind bspw.
fachliche und
soziale
Fähigkeiten,
berufliche
Anforderungen,
spezielle
Weiterbildungen

„Belastungen“

sind bspw.
psychische oder
physische
Erschwernisse

„Verantwortung“

ist bspw.
finanzielle
Verantwortung,
Führen von
Personal,
Verantwortung für
die Etablierung
von Prozessen

„Arbeits- bedingungen“

Wechselschicht,
Nachtarbeit,
Lärm, Hitze uÄ.



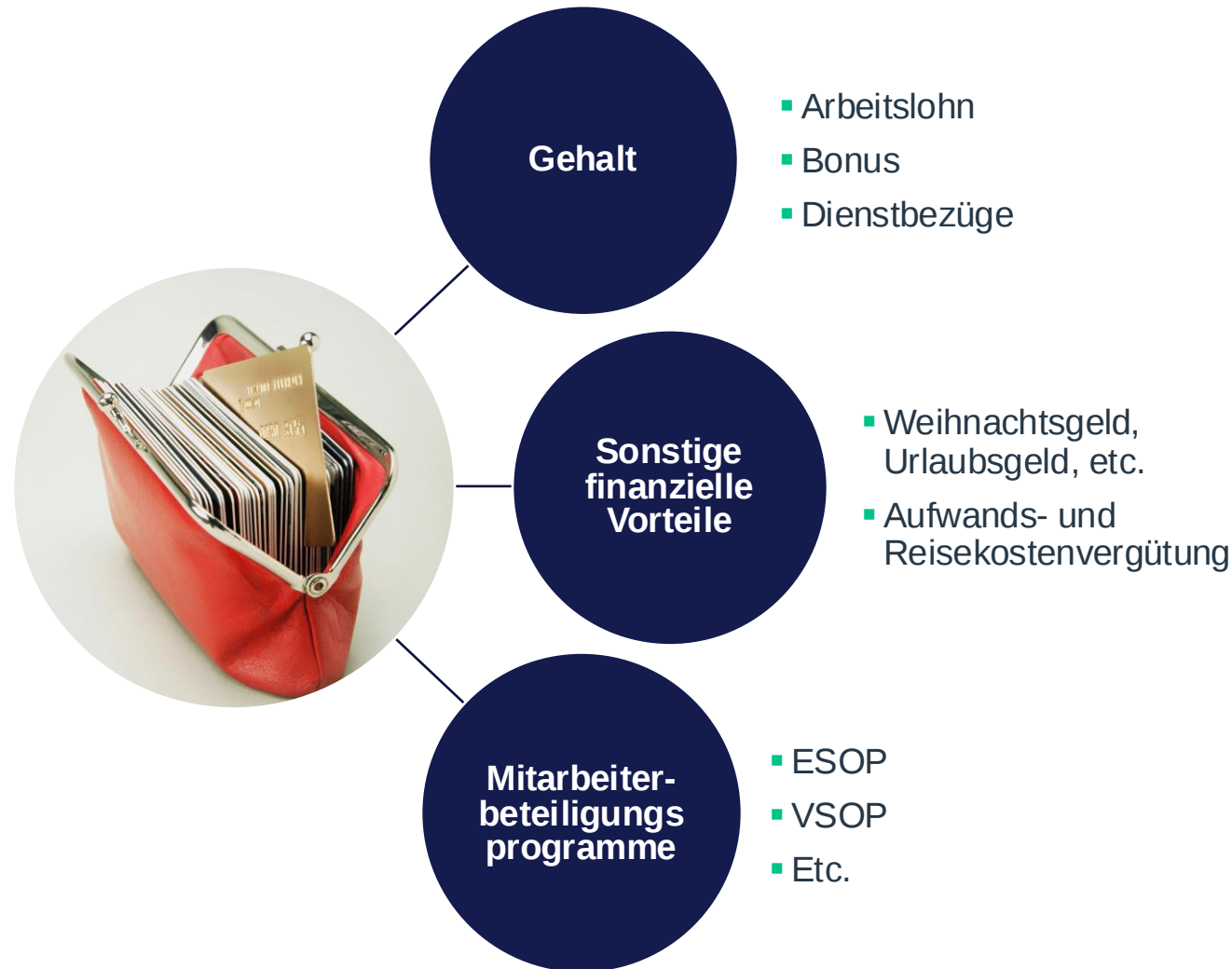


2 | Ziel des Entgelttransparenzgesetzes

Ziel des Entgelttransparenzgesetzes



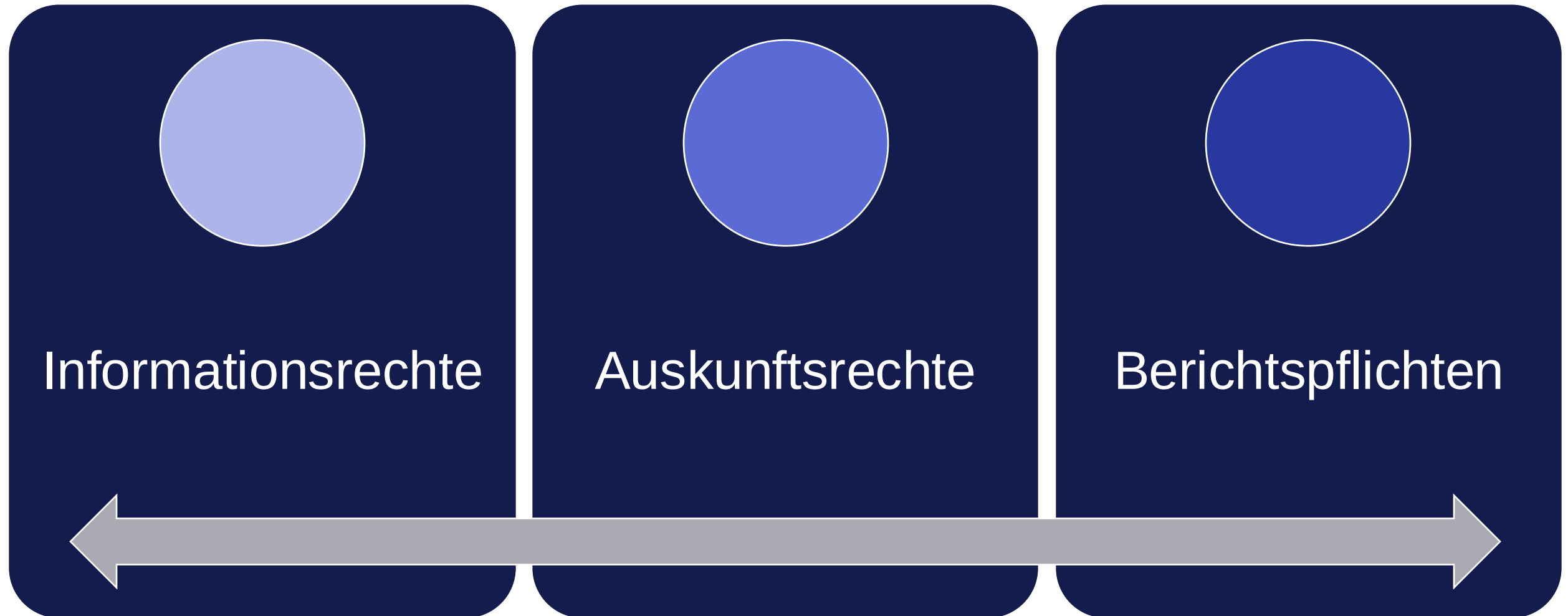
Was deckt die Richtlinie in Bezug auf die Vergütung der Arbeitnehmer ab?



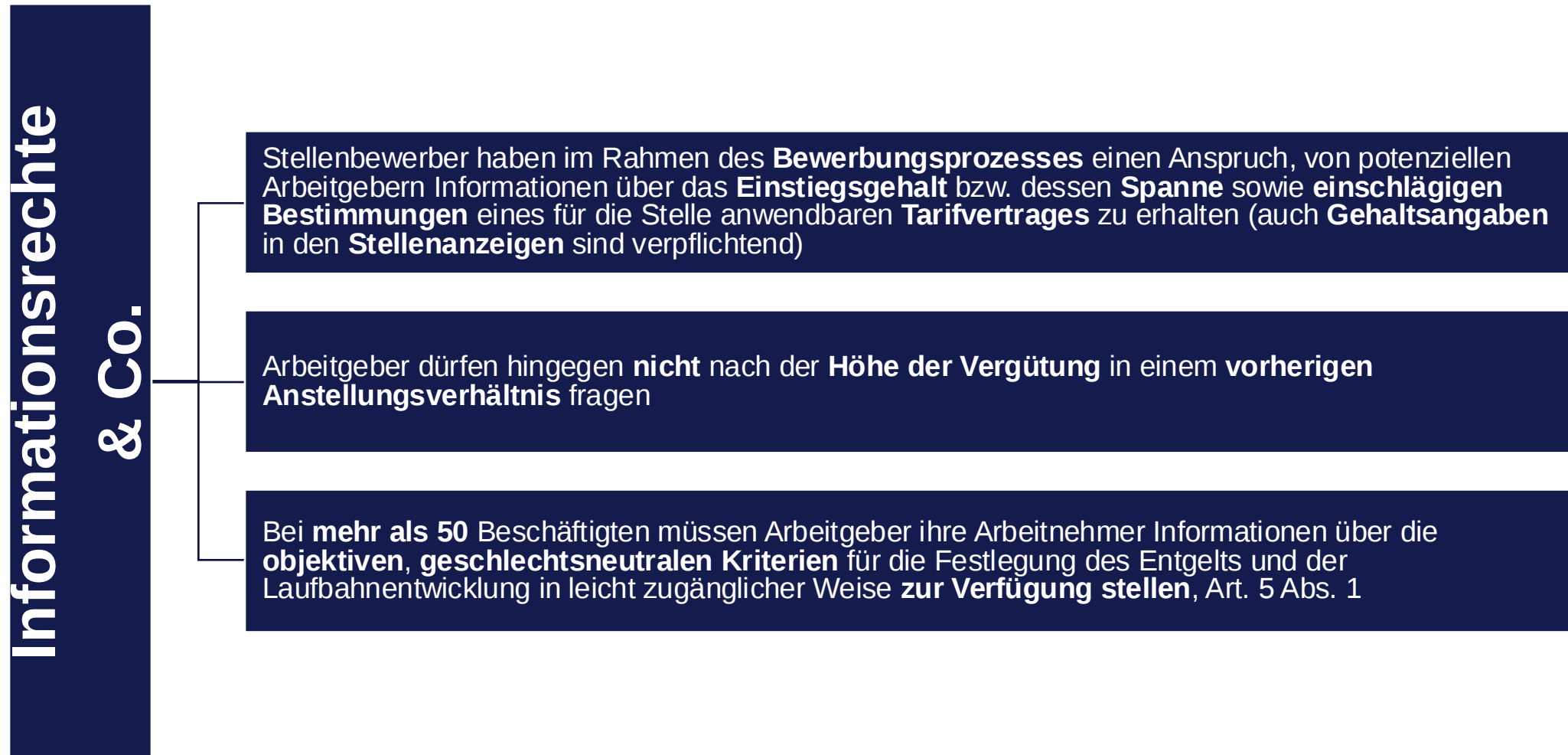


3 | Kernbestandteile des Entgelttransparenzgesetzes

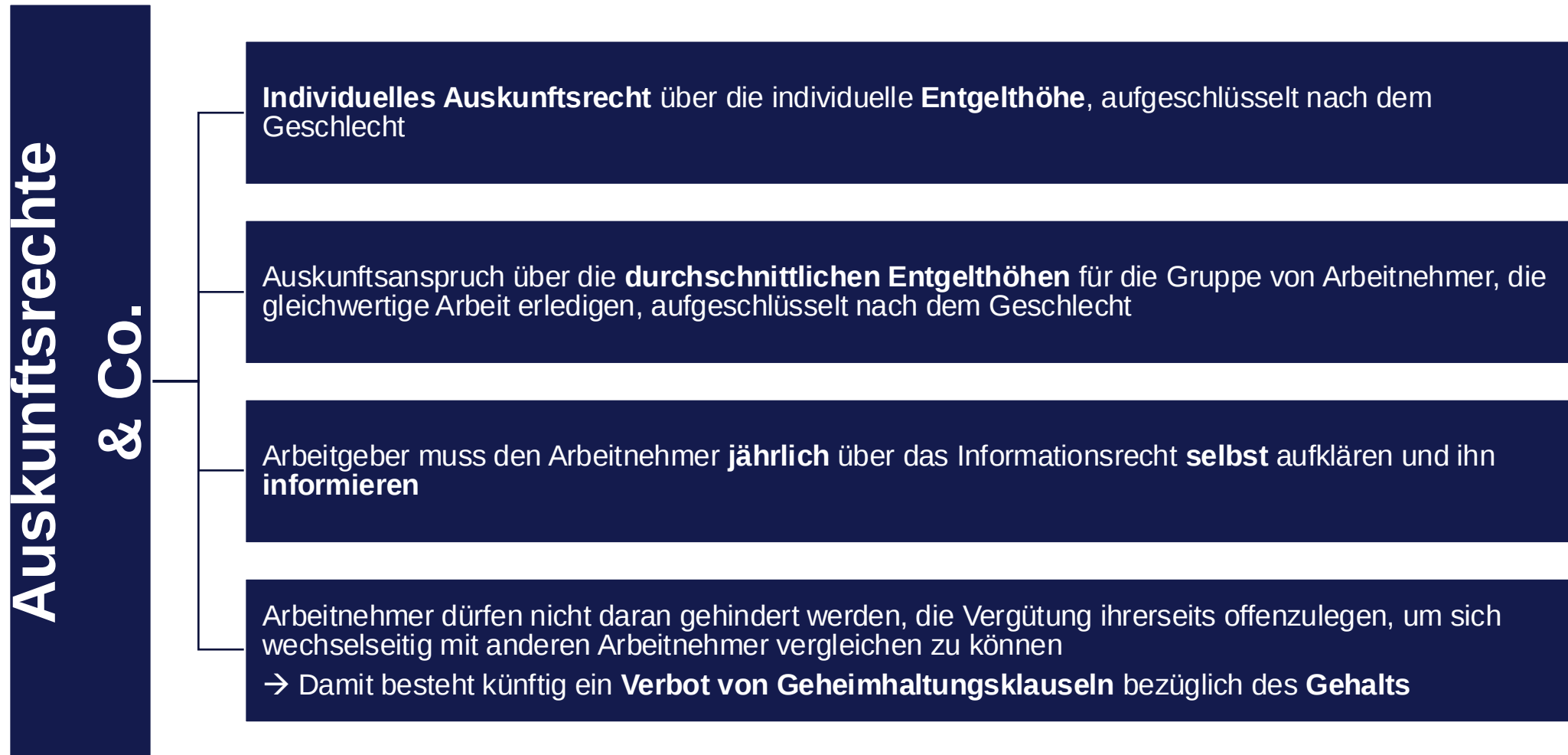
Transparenzinstrumente



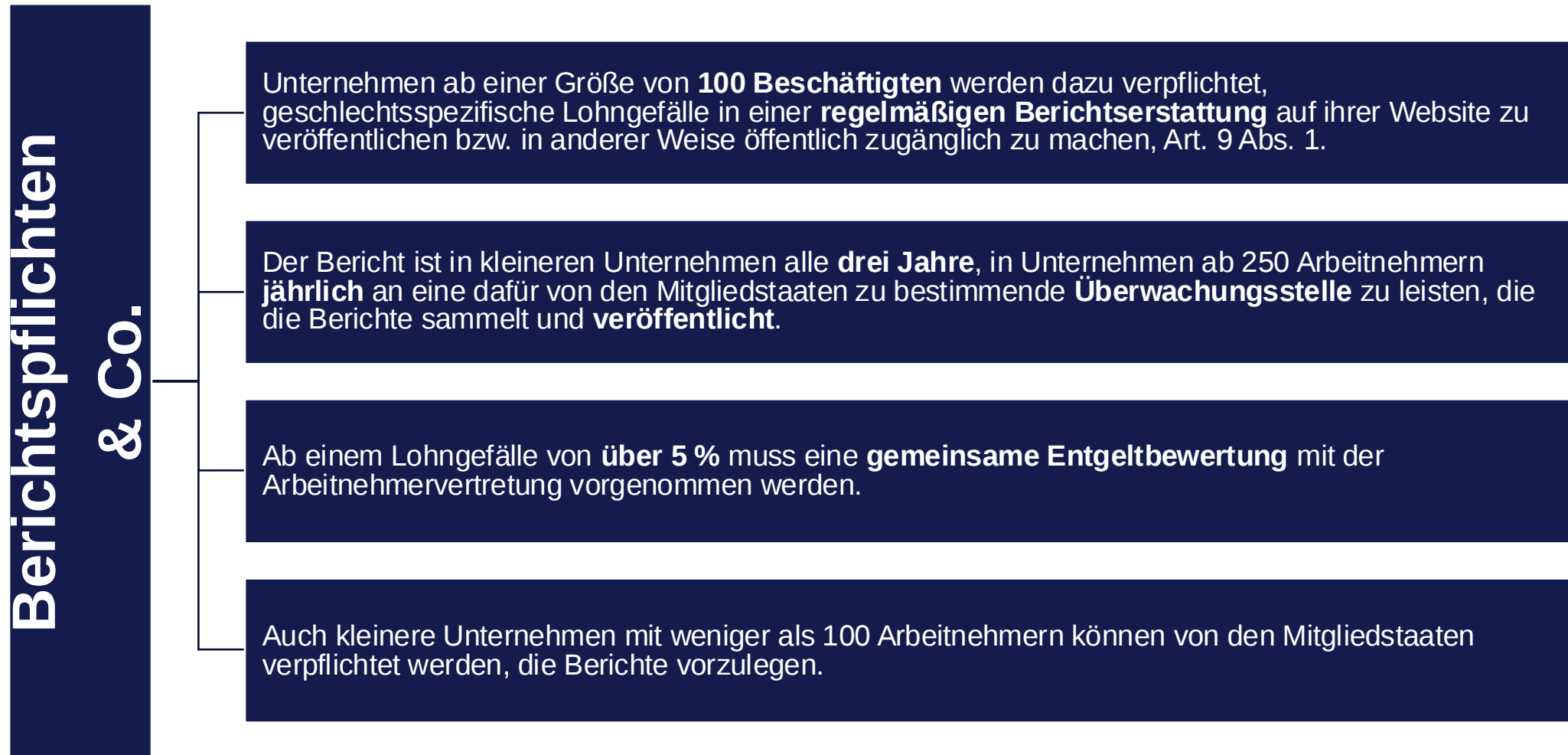
Das Transparenzinstrument: Informationsrecht



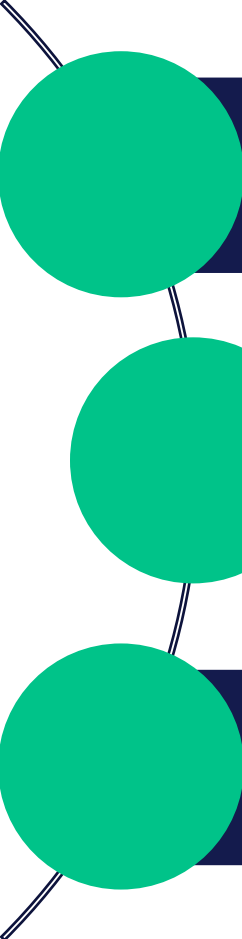
Das Transparenzinstrument: Auskunftsrecht



Das Transparenzinstrument: Berichtspflicht



Rechtsdurchsetzungsinstrumente



Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung

Beweislastverlagerung zugunsten des Arbeitnehmers

Sanktionsmöglichkeiten gegen den Arbeitgeber

Das Rechtdurchsetzungsinstrument

Schadensersatz und Entschädigung

- Nach Art. 16 hat der Arbeitnehmer im Falle einer geschlechterspezifischen Benachteiligung bei der Entgeltzahlung einen **Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung**
- Schadensersatz bzw. Entschädigung soll **volle Nachzahlung** aller Entgelte, Boni, Sachleistungen, Chancen und immateriellen Schäden abdecken
- Anders als im **AGG** gibt es **keine Obergrenze** für immaterielle Schäden
- **Ziel:** Arbeitnehmer so zu stellen, als wäre keine Diskriminierung erfolgt

Beweislastverlagerung

- **Regelungen zur Beweislastumkehr folgen** den bereits bekannten Regelungen des **AGG**:
- Sofern der Arbeitnehmer bei einer zuständigen Behörde bzw. Gericht Tatsachen **glaubhaft macht**, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, muss die **beklagte** Partei nachweisen, dass sie keine Entgeltdiskriminierung begangen hat
- Anwendung nicht nur bei individuellen Auskunftsanspruch, sondern **auch** bei Verletzung **sonstiger Pflichten**, bspw. Berichtspflichten

Sanktionen gegen den Arbeitgeber

- Art. 23 verpflichtet die Mitgliedstaaten, **wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen** für Verstöße gegen die Vorgaben zu erlassen (umsatzbasiert)
- Derzeit gibt es keine vergleichbare Sanktion im Entgelttransparenzgesetz, sodass diese Sanktionierung eine erhebliche Verschärfung der Rechtslage bei Verstößen darstellt



4 | Auswirkungen aus der Recruiting-Perspektive

Prozess und Vorgehen

Gehaltsunterschiede analysieren:

- ▶ Bestimmungen der Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern. Dadurch wird eine klare und messbare Darstellung des Gender Pay Gaps ermöglicht.

Maßnahmen definieren und umsetzen:

- ▶ Entwicklung der auf den Ergebnissen der Analyse basierten Maßnahmen, um Lohnlücken nachhaltig zu verringern. Gezielte Implementierung dieser Maßnahmen, um eine langfristige Verbesserung zu erreichen.

Status Quo definieren:

- ▶ Identifizierung aller relevanten Positionen und Aufgaben im Unternehmen. Sammeln und Strukturieren aller wichtigen Daten, um eine fundierte Basis für die Analyse zu schaffen.

Ursachen und Einflussfaktoren erkennen:

- ▶ Analyse der Ursachen von Gehaltsunterschieden, um strukturelle und kulturelle Einflussfaktoren zu identifizieren.

Auch für Unternehmen mit < 50 Mitarbeitenden bedeutsam

1

Frühzeitige
Vorbereitung auf
zukünftige
Anforderungen

2

Wettbewerbs-
vorteil (-nachteil) bei
der Mitarbeiter-
gewinnung

3

Förderung einer
positiven
Unternehmenskultur
(CSR), Transparenz &
Vertrauen: Offene
Kommunikation stärkt
interne und externe
Wahrnehmung

4

Verbessertes
Arbeitgeberimage:
Zeichen für Fairness
& Gleich-
berechtigung

5

...



5 | Was bedeutet dies für die aktuelle Praxis?

Was bedeutet dies für die aktuelle Praxis?



Was bedeutet dies für die aktuelle Praxis?

Problem: Beteiligung des Betriebsrates bei Änderung von Gehaltsstrukturen

- Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG sind Fragen der betrieblichen **Lohngestaltung**, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung **mitbestimmungspflichtig**
- Nach Auffassung der Rechtsprechung fällt unter Lohn nicht nur das allgemeine Arbeitsentgelt sondern **sämtliche Geld-, Sachbezüge** oder **sonstige Leistung** des Arbeitgebers in Form eines Arbeitsentgelts
- → **Sehr weites Verständnis**

Problem: Anspruchsflut der Arbeitnehmer ab 2026 & Praxistipps

- Arbeitgeber sollten dennoch bereits jetzt ihre Entgeltregelungen sowie ihre **Entgeltpraxis** im Hinblick auf geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung **überprüfen**
 - Zum einen sind Arbeitgeber bereits heute zur **Einhaltung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes** verpflichtet (BAG sieht Verhandlungsgeschick nicht als Rechtfertigungsgrund an)
 - Zum anderen führt nach Art. 18 Abs. 2 EntgTranspRL in Zukunft grundsätzlich jeder Verstoß gegen die Verpflichtungen zu einer Verlagerung der **Beweislast** auf den Arbeitgeber
 - → Nachweis, dass keine geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung vorliegt, wird dadurch erschwert, dass es kaum höchstrichterliche Rechtsprechung zu der Frage gibt, welche Gründe eine ungleiche Entlohnung rechtfertigen können.
- Arbeitgeber sollten die Gründe für Entgeltunterschiede in der Praxis gut **dokumentieren**, damit Ungleichbehandlungen beim Entgelt vor Gericht **sachlich gerechtfertigt** werden können.

Wie geht's nun weiter?

- Wie zu vernehmen ist, beabsichtigt das zuständige Bundesministerium zeitnah einen **Referentenentwurf** vorzulegen
 - In diesem Fall ist mit einer **umfangreichen Überarbeitung oder gar Neufassung** des Entgelttransparenzgesetzes im **Spätsommer 2025** zu rechnen
 - Ob es **Übergangsfristen** geben wird, ist offen und eher **zweifelhaft**
 - Umsetzung der Richtlinie muss bis zum **07. Juni 2026** erfolgen
 - Arbeitgebern ist dringend zu raten, sich mit der **eigenen Vergütungspraxis** im Lichte der jüngeren Rechtsprechung des BAG, aber vor allem auch mit Blick auf die in der Entgelttransparenzrichtlinie enthaltenen Regelungen **auseinanderzusetzen**
 - Besteht ein **Betriebsrat**, der zu **beteiligen** ist, sollte dies bei der zeitlichen Planung berücksichtigt werden
 - insbesondere auch mit Blick auf ein **etwaiges Einigungsstellenverfahren**
- ✓ **Entgeltgleichheit und Entgelttransparenz sollte nicht aufgeschoben werden – vielmehr besteht Handlungsbedarf!**



Q&A – Welche Fragen sind offen geblieben?



Nächstes Webinar zum Thema



11. März 2025:

#3: Entgelttransparenz auf EU-Ebene: ein Vierländervergleich zur Lohnungleichheit

Mit Prof. Dr. Michael Pils (Deutschland), Dr. Karolin Andréewitch-Wallner (Österreich), Claire Dufils (Frankreich) und Filipa Conde Lencastre (Portugal)

Ihr Ansprechpartner

Nico Jänicke ist Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er berät nationale und internationale Arbeitgeber in allen Facetten des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Routiniert in der Prozessführung begleitet er Mandanten in sämtlichen individual- und kollektivrechtlichen gerichtlichen Auseinandersetzungen.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Beratung bei Restrukturierungen und internationalen Transaktionen. Nico Jänicke verfügt außerdem über besondere Erfahrung im Bereich der Gestaltung von virtuellen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen und bei der Erstellung sowie Durchsetzung von Wettbewerbsverboten. Er berät zudem Personaldienstleister im Bereich Compliance und ist regelmäßiger Referent der APSCo.

Nico Jänicke ist gemeinsam mit Gregor Schmid örtlicher Geschäftsführer des Berliner Standortes von Taylor Wessing.

Sprachen

- Deutsch, Englisch



Anwalt des Jahres für Gesellschaftsrecht, [The Best Lawyers™ in Deutschland, Handelsblatt 2023](#)

Empfohlener Anwalt für Arbeitsrecht, [The Legal 500 2023](#)

Best Lawyer für Arbeitsrecht, [The Best Lawyers™ in Deutschland, Handelsblatt 2020 – 2024](#)



Nico Jänicke

Partner
Berlin

+49 30 885636-314
n.jaenicke@taylorwessing.com

Beratungsschwerpunkte

- Arbeitsrecht





Nadja Dubey

Phone:

+49 (0)89 2 1547 6781

Mobile:

+49 (0)176 1042 7002

E-Mail:

ndubey@cobaltrecruitment.com

Cobalt^{DE}

Nadja Dubey ist Director Cobalt Consulting & Niederlassungsleiter des Standortes in München bei der **Cobalt Deutschland GmbH**.

Sie hat neben einem Bachelor of Science, einen Master in Wirtschaftspsychologie an der FOM-Hochschule für Wirtschaft und Ökonomie in München absolviert.

Mit ihrer mehrjährigen Expertise in der Personalberatung agiert Nadja Dubey für nationale und internationale Kunden mit Fokus in der **Bau- und/oder Immobilienwirtschaft**. Sie ist mit zahlreichen erfolgreich abgeschlossenen Prozessen im Real Estate Umfeld eine sehr erfahrene und spezialisierte Beraterin und verantwortlich für den Bereich **Cobalt Consulting**, wo sie Kunden entlang der Employer Journey berät und begleitet.

Ihr Netzwerk erstreckt sich über den gesamten deutschsprachigen Raum, wobei der Fokus in **Süddeutschland, insb. München und Umgebung** liegt.

Nadja spricht **Deutsch** und **Englisch** und lebt in München.

