

The image features a blue background with a vertical orange bar on the left side. The Mayer Brown logo is positioned at the top left. The main title is centered in a large, white, serif font. Below the title, the date of the webinar is listed. At the bottom, the names and contact information of two speakers are provided. The background is decorated with faint, light blue silhouettes of a diverse group of people in professional attire, some standing and some in conversation, set against a city skyline.

MAYER | BROWN

# *Employment & Benefits Breakfast Briefing – Q1*

Webinar | 7. März 2023

**Vanessa Klesy**  
Counsel  
[vklesy@mayerbrown.com](mailto:vklesy@mayerbrown.com)

**Konstantin Kühn**  
Associate  
[kkuehn@mayerbrown.com](mailto:kkuehn@mayerbrown.com)

The background of the slide features a blue-tinted image of several people in a meeting or office setting, with their silhouettes visible against a lighter blue background. A vertical orange bar is positioned on the left side of the slide.

# Die Entgelttransparenzrichtlinie

- Welche wesentlichen Änderungen sieht die Richtlinie im Vergleich zum bestehenden Entgelttransparenzgesetz vor?
- Welche Maßnahmen müssen Arbeitgeber zukünftig treffen, um Compliance-Risiken entgegenzuwirken?

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a professional setting, possibly a meeting or conference. The silhouettes are arranged in a line across the top of the slide. A vertical orange bar is on the far left.

# Hintergrund

- 6. Juni 2023: Inkrafttreten der Entgelttransparenzrichtlinie – „EntgTranspRL“ (RL (EU) 2023/970 v. 10.5.2023, L 132/21)
- *„Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen“*
- Umsetzung der EntgTranspRL in nationales Recht bis 7. Juni 2026

The background of the slide features a blue-tinted image of several people in business attire, shown as silhouettes, engaged in a meeting or discussion. A vertical orange bar is positioned on the far left side of the image.

# Hintergrund

- Ziele der EntgTranspRL:
  - Auf geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung beruhende Entgeltunterschiede sollen beseitigt werden.
  - Transparenz soll geschlechtsspezifische Verzerrungen und Diskriminierungen beim Entgelt aufdecken und die Beteiligten zum Handeln veranlassen.
  - Verbesserte Durchsetzungsmechanismen sollen Arbeitnehmern die rechtliche Durchsetzung ihres Rechts auf gleiches Entgelt erleichtern.

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a professional setting, possibly a meeting or conference. The silhouettes are arranged in a line across the top of the slide. A vertical orange bar is located on the far left side of the slide.

# Entgelttransparenzgesetz

- Am 6. Juli 2017 ist das Entgelttransparenzgesetz – „EntgTranspG“ in Kraft getreten.
- Ziel: Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchsetzen, § 1 EntgTranspG.
- Die EntgTranspRL enthält an vielen Stellen strengere Vorgaben und sieht teilweise auch völlig neue Regelungen vor.



# Begriffsbestimmungen (Art. 3 EntgTranspRL)

- Abs. 1a: Der Entgeltbegriff umfasst wie § 5 Abs. 1 EntgTranspG alle Grund- und Mindestlöhne sowie alle sonstigen Vergütungen, die unmittelbar und mittelbar in bar oder in Sachleistungen im Arbeitsverhältnis gewährt werden.
- Beispiele: Variable Vergütung, Überstundenausgleich, Zuschüsse, Aus- und Weiterbildungsentschädigungen, Betriebsrenten, Fahrvergünstigungen etc.
- Neuerung in der Richtlinie: Unterscheidung zwischen **durchschnittlichem geschlechtsspezifischem Entgeltgefälle**, **Median-Entgelthöhe** sowie **mittlerem geschlechtsspezifischem Entgeltgefälle**.



# Begriffsbestimmungen (Art. 3 EntgTranspRL)

- *Geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle*: Differenz zwischen durchschnittlichen Entgelthöhen von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern.
- *Median-Entgelthöhe*: Die Entgelthöhe, von der aus die Zahl der Arbeitnehmer eines Arbeitgebers, die mehr verdienen, gleich groß ist wie die der Arbeitnehmer dieses Arbeitgebers, die weniger verdienen.
- *Mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle*: Die Differenz zwischen Median-Entgelthöhe von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern, ausgedrückt als Prozentsatz der männlichen Arbeitnehmer.

# Begriffsbestimmungen (Art. 3 EntgTranspRL)

- Beispiel statistische Median-Entgelthöhe:
  - 7 Arbeitnehmer haben folgende monatliche Grundgehälter: 1.950 €, 3.200 €, 2.900 €, 2.100 €, 2.800 €, 2.300 €, 2.500 €.
  - Die Gehälter sind in aufsteigender Reihenfolge zu listen.
  - Der mittlere Wert ergibt den Medianwert.
  - Bei einer geraden Anzahl von Gehältern sind die beiden mittleren Werte zu addieren und durch 2 zu teilen.



# Begriffsbestimmungen (Art. 3 EntgTranspRL)

Beispiel statistische Median-Entgelthöhe:

Arbeitnehmer	Bruttomonatsgehalt
1	1.950 €
2	2.100 €
3	2.300 €
<b>4</b>	<b>2.500 €</b>
5	2.800 €
6	2.900 €
7	3.200 €

# Gleiche und gleichwertige Arbeit (Art. 4 EntgTranspRL)

- Abs. 1: Mitgliedsstaaten müssen sicherstellen, dass Arbeitgeber über Vergütungsstrukturen verfügen, durch die gleiches Entgelt bei **gleicher** oder **gleichwertiger Arbeit** gewährleistet wird.
- Begriff der gleichen und gleichwertigen Arbeit wird bereits in § 4 Abs. 1 und 2 EntgTranspG aufgegriffen.
- Die Richtlinie lässt vermuten, dass Entgeltsysteme verpflichtend und nicht optional (vgl. § 4 Abs. 4 EntgTranspG) sind.

# Gleiche und gleichwertige Arbeit (Art. 4 EntgTranspRL)

- Abs. 2: Instrumente und Methoden zur Bewertung des Entgelts als Hilfestellung für Arbeitgeber und Sozialpartner müssen vom jeweiligen Mitgliedsstaat entwickelt werden.
- Entwicklung eigener analytischer Methoden zur Entgeltbewertung vor Umsetzung der Richtlinie empfehlenswert, da diese individueller auf das Unternehmen und die dazugehörigen Tätigkeitsbereiche angepasst werden können.
- Folge: kein „Überraschungseffekt“ bei Umsetzung der Richtlinie.

# Gleiche und gleichwertige Arbeit (Art. 4 EntgTranspRL)

- ErwG 26: Vergütungsstrukturen sollen Vergleich des Wertes unterschiedlicher Tätigkeiten innerhalb derselben Organisationsstrukturen ermöglichen.
- Abs. 4: Faktoren für den Wert der Tätigkeit:
  - Kompetenzen
  - Belastungen
  - Verantwortung
  - Arbeitsbedingungen
- Unterschiedliche Gewichtung je nach Relevanz für die Tätigkeit.

# Nachweis für gleiche und gleichwertige Arbeit (Art. 19 EntgTranspRL)

- Abs. 1: Der Vergleichsmaßstab von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern beschränkt sich nicht auf Tätigkeiten bei demselben Arbeitgeber.
- Bezugspunkt kann eine „einheitliche Quelle“ sein.
  - Entgeltregelungen der Konzernmuttergesellschaft.
  - Arbeitgeberübergreifende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen.
- ErwG 28: Rückgriff auf hypothetische Vergleichsperson (subsidiär).

# Entgelttransparenz vor der Beschäftigung (Art. 5 EntgTranspRL)

- Abs. 1: Stellenbewerber haben das Recht, vom künftigen Arbeitgeber Folgendes zu erfahren:
  - Informationen über das Einstiegsentgelt für die betreffende Stelle oder dessen Spanne; und
  - Ggf. die einschlägigen Bestimmungen des Tarifvertrags, den der Arbeitgeber in Bezug auf die Stelle anwendet.
- Gilt für jeden Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer.
- Es bedarf keines Auskunftsverlangens der Stellenbewerber.

# Entgelttransparenz vor der Beschäftigung (Art. 5 EntgTranspRL)

- Abs. 1: Informationen sind so bereitzustellen, dass fundierte und transparente Verhandlungen über das Entgelt gewährleistet werden, z.B. in der veröffentlichten Stellenausschreibung oder vor dem Vorstellungsgespräch.
- ErwG 32: Informationen sollen *vor* Abschluss des Arbeitsvertrags zur Verfügung gestellt werden. Keine Einschränkung der Parteien, Gehälter außerhalb der angegebenen Spanne auszuhandeln.
- Abs. 2: Ausdrückliches Verbot, Bewerber nach ihrer Entgeltentwicklung in ihren laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen zu befragen.



# Entgelttransparenz vor der Beschäftigung (Art. 5 EntgTranspRL)

- Bisher keine vergleichbare Regelung im EntgTranspG.
- Fraglich, in welchem Umfang Arbeitgeber künftig Entgeltinformationen gegenüber Stellenbewerbern offenlegen müssen.
- Verweis auf einschlägige Tarifbestimmungen dürfte ausreichen, wenn der Tarifvertrag öffentlich einsehbar ist.
- Problem: Geheimhaltungsinteresse des Arbeitgebers? Durch die Informationspflicht erhalten auch Wettbewerber Einblick in die Vergütungsstruktur.



# Transparenz bei der Festlegung des Entgelts und der Politik der Entgeltentwicklung (Art. 6 EntgTranspRL)

- Abs. 1: Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber allen Arbeitnehmern, welche Kriterien bei der **Festlegung**, der **Höhe** und der **Entwicklung** des Entgelts festgelegt werden.
  - In leicht zugänglicher Weise.
  - Inhaltlich: Objektive und geschlechtsneutrale Kriterien
  - ErwG 35 nennt u. a. individuelle Leistung, Kompetenzentwicklung, Dienstalter.
- Abs. 2: Mitgliedsstaat kann Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern von dieser Pflicht befreien.



# Auskunftsrecht (Art. 7 EntgTranspRL)

- Abs. 1: Weitreichender Auskunftsanspruch bezüglich eigener Entgelthöhe und durchschnittlicher Entgelthöhe anderer vergleichbarer Arbeitnehmergruppen.
- Ermittlung vergleichbarer Arbeitnehmer erfolgt nach Art. 4.
- Keine zeitliche Sperrfrist für die Geltendmachung.
- Abs. 4: Informationen müssen dem Arbeitnehmer binnen 2 Monaten bereitgestellt werden.
- Abs. 3: Jährliche Informationspflicht des Arbeitgebers über Bestehen des Anspruchs.

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a meeting or office setting. A vertical orange bar is on the left side.

# Auskunftsrecht (Art. 7 EntgTranspRL)

- Abs. 2: Auskunft kann auch über Arbeitnehmervertreter oder Gleichbehandlungsstelle erfolgen.
- Bei unvollständiger Auskunft können Arbeitnehmer über die Arbeitnehmervertretung zusätzliche Klarstellungen erhalten.
- Abs. 5: Arbeitnehmer dürfen weder vertraglich noch durch Weisung an der Offenlegung ihres Entgelts gehindert werden.
- Auskunftsanspruch gilt in allen Unternehmen (kein Schwellenwert!).

# Berichterstattungspflichten für Arbeitgeber (Art. 9 EntgTranspRL)

- Nach Art. 9 Abs.1 müssen folgende Informationen zur Verfügung gestellt werden:
  - a) das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle;
  - b) das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;
  - c) das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle;
  - d) das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;
  - e) der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten;
  - f) der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jedem Entgeltquartil;
  - g) *das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundlohn oder -gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt.*

# Berichterstattungspflichten für Arbeitgeber (Art. 9 EntgTranspRL)

- Nach Art. 9 Abs. 2 bis 5 hängen Pflicht zur erstmaligen Vorlage eines Berichts und der anschließende Vorlagerhythmus von der Anzahl der Arbeitnehmer ab:
  - Arbeitgeber mit 250 oder mehr Arbeitnehmern: Bis 7. Juni 2027 und in jedem darauf folgenden Jahr;
  - Arbeitgeber mit 150 bis 249 Arbeitnehmern: Bis 7. Juni 2027 und danach alle drei Jahre;
  - Arbeitgeber mit 100 bis 149 Arbeitnehmern: Bis 7. Juni 2031 und danach alle drei Jahre;
  - Arbeitgeber mit weniger als 100 Arbeitnehmern: Information auf freiwilliger Basis. Mitgliedsstaaten können allerdings auch eine Berichtspflicht für solche Arbeitgeber einführen.
- § 22 Abs. 1, 2 EntgTranspG: Bericht alle fünf bzw. drei Jahre.

# Berichterstattungspflichten für Arbeitgeber (Art. 9 EntgTranspRL)

- Abs. 6 und Abs. 7:
  - Bestätigung der Richtigkeit der Angaben von der Leitungsebene nach Anhörung der Arbeitnehmervertreter. Arbeitnehmervertreter haben Zugang zu den vom Arbeitgeber angewandten Methoden.
  - Meldung an „Überwachungsstelle“, die jeder Mitgliedsstaat benennen muss, Art. 29 Abs. 2. Die Überwachungsstelle veröffentlicht die Daten (Abs. 1 a) - f)) in einfach zugänglicher und benutzerfreundlicher Weise, z.B. Website.
  - Arbeitgeber können die Informationen (Abs. 1 a) - f)) auf ihrer Website veröffentlichen oder sie auf andere Weise öffentlich zugänglich machen.

# Berichterstattungspflichten für Arbeitgeber (Art. 9 EntgTranspRL)

- Abs. 9 und Abs. 10:
  - Die in Abs. 1 g) genannten Informationen müssen Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern zur Verfügung gestellt werden.
  - Arbeitnehmer, Arbeitnehmervertreter, Arbeitsaufsichtsbehörden und Gleichbehandlungsstellen können von Arbeitgebern Erläuterungen und Einzelheiten zu allen bereitgestellten Daten verlangen.
  - Bei ungerechtfertigten geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden müssen Arbeitgeber innerhalb einer angemessenen Frist Abhilfe schaffen - in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, der Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder der Gleichbehandlungsstelle.

# Berichterstattungspflichten für Arbeitgeber (Art. 9 EntgTranspRL)

- Unterschiede zum EntgTranspG:
  - §§ 21, 22 EntgTranspG:
    - Berichtspflichten nur für Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die zur Erstellung eines Lageberichts nach §§ 264, 289 HGB verpflichtet sind.
    - Bericht muss Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Herstellung von Entgeltgleichheit darstellen, sowie Angaben zu der durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten machen. Offenlegung des Berichts im Unternehmensregister.
  - Art. 9 gilt dagegen für alle Arbeitgeber mit mindestens 100 Arbeitnehmern und normiert inhaltlich deutlich umfassendere Berichtspflichten.
  - Nach dem EntgTranspG kein Recht der Arbeitnehmer, Arbeitnehmervertreter, etc. auf Nachfrage Erläuterungen zu erhalten.



# Gemeinsame Entgeltbewertung mit Arbeitnehmervertretern (Art. 10 EntgTranspRL)

- Abs. 1: Arbeitgeber, die Berichtspflichten nach Art. 9 unterliegen, müssen unter folgenden Voraussetzungen (kumulativ) zusammen mit den Arbeitnehmervertretern eine gemeinsame Entgeltbewertung vornehmen:
  - Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Höhe von mindestens 5 % in einer Gruppe von Arbeitnehmern;
  - Unterschied ist nicht auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt;
  - der Arbeitgeber hat den ungerechtfertigten Unterschied nicht innerhalb von 6 Monaten nach dem Tag der Berichterstattung korrigiert.
- ErwG 43: Für den Fall, dass es keine Arbeitnehmervertreter gibt, kann der Gesetzgeber regeln, dass diese zur gemeinsamen Entgeltbewertung von den Arbeitnehmern zu benennen sind.

# Gemeinsame Entgeltbewertung mit Arbeitnehmervertretern (Art. 10 EntgTranspRL)

- Entgeltbewertung umfasst Folgendes (1/2):
  - Analyse des Anteils der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jeder Gruppe von Arbeitnehmern;
  - Informationen über durchschnittliche Entgelthöhen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sowie über ergänzende oder variable Bestandteile für jede Gruppe von Arbeitnehmern;
  - etwaige Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in jeder einzelnen Gruppe von Arbeitnehmern;
  - Gründe für solche Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen, ggf. auf der Grundlage objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien, wie von den Arbeitnehmervertretern und dem Arbeitgeber gemeinsam festgestellt;

# Gemeinsame Entgeltbewertung mit Arbeitnehmervertretern (Art. 10 EntgTranspRL)

- Entgeltbewertung umfasst Folgendes (2/2):
  - Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen eine Verbesserung beim Entgelt nach der Rückkehr aus Mutterschafts- / Vaterschaftsurlaub, Elternzeit oder Urlaub für pflegende Angehörige gewährt wurde, wenn es eine solche Verbesserung in der einschlägigen Gruppe von Arbeitnehmern gegeben hat;
  - Maßnahmen zur Beseitigung von Entgeltunterschieden, wenn diese nicht auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt sind;
  - eine Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen aus früheren gemeinsamen Entgeltbewertungen.

# Gemeinsame Entgeltbewertung mit Arbeitnehmervertretern (Art. 10 EntgTranspRL)

- Abs. 3 und Abs. 4:
  - Gemeinsame Entgeltbewertungen müssen Arbeitnehmern, Arbeitnehmervertretern und der Überwachungsstelle zur Verfügung gestellt werden, auf Nachfrage der Arbeitsaufsichtsbehörde und der Gleichbehandlungsstelle.
  - Umsetzung der Maßnahmen aus der gemeinsamen Entgeltbewertung in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, um ungerechtfertigte Entgeltunterschiede zu beseitigen.
  - Umsetzung der Maßnahmen muss Analyse bestehender Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung oder die Einrichtung solcher Systeme umfassen.

# Gemeinsame Entgeltbewertung mit Arbeitnehmervertretern (Art. 10 EntgTranspRL)

- Im EntgTranspG bislang keine Pflicht zur gemeinsamen Entgeltbewertung, lediglich Unterrichtung des Betriebsrats.
- § 17 EntgTranspG: Private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten „sind aufgefordert“, mithilfe betrieblicher Prüfverfahren Entgeltregelungen und Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu prüfen.
- §§ 18 ff. EntgTranspG: Rahmen für betriebliches Prüfverfahren, aber keine detaillierten Prüfvorgaben wie Art. 10 Abs. 2.

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a professional setting, possibly a meeting or conference. The silhouettes are arranged in a line across the top of the slide. A vertical orange bar is on the far left.

# Bußgelder

- Die Mitgliedsstaaten müssen nach Art. 23 Abs. 1 „*wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen*“ für die Verletzung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes erlassen.
- Voraussichtlich wird der Gesetzgeber Ordnungswidrigkeitentatbestände einführen.
- Wesentlicher Unterschied zum EntgTranspG.
- Dadurch erreicht die Entgeltgleichheit eine neue, compliance-rechtliche Dimension.

# Ausschlüsse von öffentlichen Vergabeverfahren

- Art. 24 Abs. 2 sieht Ausschlüsse von öffentlichen Vergabeverfahren bei Verstößen gegen die Entgeltgleichheit vor.
- ErwG 57: Auch bestehende Vertragsverhältnisse mit öffentlichen Auftraggebern können ggf. gekündigt werden.
- Damit konkretisiert die Richtlinie, dass Verstöße gegen die Entgeltgleichheit einen Ausschlussgrund nach § 124 Abs. 1 Nr. 1 GWB bilden können.
- Freiwillige Berichte von Unternehmen können möglicherweise einen Selbstreinigungsground darstellen (§ 125 Abs. 1 Nr. 3 GWB).

The background of the slide features a blue gradient with silhouettes of several people in a meeting or office setting. A vertical orange bar is located on the left side of the slide.

# Rechtsmittel und Rechtsdurchsetzung

- Art. 15: Verfahren im Namen oder zur Unterstützung von Arbeitnehmern
  - Verbände, Organisationen, Gleichbehandlungsstellen, Arbeitnehmervertreter oder andere juristische Personen, die ein berechtigtes Interesse an der Gleichstellung von Männern und Frauen haben, sollen sich an Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes beteiligen können.
  - Sie sollen mit Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers im Namen oder zur Unterstützung dieser Person handeln können.
- ErwG 47: Interessenträger sollen die Möglichkeit haben, Einzelpersonen zu vertreten.
- Möglichkeit für Arbeitnehmer, ihre individuellen Rechte durch Verbände im Wege der Prozessstandschaft geltend machen zu lassen?





# Rechtsmittel und Rechtsdurchsetzung

- Art. 16: Anspruch auf Schadensersatz bzw. Entschädigung:
  - Arbeitnehmer, die durch die Verletzung von Rechten oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Entgeltgleichheitsgrundsatz einen Schaden erlitten haben, haben Anspruch auf „vollständigen Schadensersatz oder vollständige Entschädigung“.
  - Anspruch umfasst vollständige Nachzahlung entgangener Entgelte, damit verbundener Boni oder Sachleistungen, sowie Schadensersatz für entgangene Chancen, immateriellen Schaden und andere relevante Schäden, sowie Verzugszinsen.
  - Der Schadensersatz / Entschädigung darf nicht durch eine vorab festgelegte Obergrenze beschränkt werden.
- Ähnlich wie § 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), der aktuell Anwendung über § 2 EntgTranspG findet, geht jedoch teilweise darüber hinaus.

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a meeting or office setting. A vertical orange bar is on the left side.

# Rechtsmittel und Rechtsdurchsetzung

- Art. 18 Abs. 1: Verlagerung der Beweislast (1/3)
  - Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass in Fällen, in denen Arbeitnehmer bei einer zuständigen Behörde oder einem Gericht Tatsachen glaubhaft machen, die eine geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung vermuten lassen, die beklagte Partei nachweisen muss, dass keine Diskriminierung vorliegt.
  - Aktuell schon Regelung zur Beweislastverlagerung in § 22 AGG, der über § 2 EntgTranspG im Rahmen der Entgeltgleichheitsklage Anwendung findet.

# Rechtsmittel und Rechtsdurchsetzung

- Art. 18 Abs. 1: Verlagerung der Beweislast (2/3)
  - Problem: Auskunft nach Art. 7 ergibt, dass durchschnittliche Entgelthöhe der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts oberhalb der durchschnittlichen Entgelthöhe der Vergleichsgruppe bzw. oberhalb der individuellen Entgelthöhe des klagenden Arbeitnehmers liegt. Vermutung der Entgeltdiskriminierung und Verlagerung der Beweislast nach Art. 18?
  - BAG, Urteil v. 21.01.2021, Az. 8 AZR 488/19: *„Klagt eine Frau auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit (Art. 157 AEUV, §§ 3 I und 7 EntgTranspG), begründet der Umstand, dass ihr Entgelt geringer ist als das vom Arbeitgeber nach §§ 10 ff. EntgTranspG mitgeteilte Vergleichsentgelt (Median-Entgelt) der männlichen Vergleichsperson(en), regelmäßig die – vom Arbeitgeber widerlegbare – Vermutung, dass die Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechts erfolgt ist.“*

# Rechtsmittel und Rechtsdurchsetzung

- Art. 18 Abs. 2: Verlagerung der Beweislast (3/3)
  - Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass Arbeitgeber bei Nichterfüllung der Transparenzpflichten nach Art. 5, 6, 7, 9 und 10 in Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren wg. mutmaßlicher Entgeltdiskriminierung nachweisen müssen, dass keine derartige Diskriminierung vorliegt. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass der Verstoß gegen Art. 5, 6, 7, 9 und 10 offensichtlich unbeabsichtigt und geringfügig war.
  - Z.B. Verstoß gegen Entgelttransparenz vor Beschäftigung (Art. 5) oder jährliche Informationspflicht über den Auskunftsanspruch (Art. 7 Abs. 3) können schon zu einer Verlagerung der Beweislast auf den Arbeitgeber führen!
  - § 15 Abs. 5 EntgTranspG: Vergleichbare Regelung bisher nur für den Fall, dass der Arbeitgeber die Erfüllung seiner Auskunftspflicht unterlässt.

The background of the slide features a blue-tinted image of several people in a meeting or office setting, with their silhouettes visible against a lighter background. A vertical orange bar is positioned on the far left side of the slide.

# Maßnahmen des Arbeitgebers

- Vor Umsetzung der Richtlinie:
  - Eigene Entgeltsysteme auf Diskriminierung nach den dargestellten Kriterien überprüfen und ggf. Abhilfe schaffen, insbesondere wegen aktueller BAG-Rechtsprechung (Urteil v. 21.01.2021, Az. 8 AZR 488/19).
  - Prozesse zur Gehaltsfindung genau dokumentieren.
  - Bei Einstellungen und Gehaltserhöhungen objektive Entgeltkriterien festlegen.
- Nach Umsetzung der Richtlinie:
  - Konkrete Neuerungen im EntgTranspG beachten und rechtzeitig umsetzen.

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a professional setting, possibly a meeting or conference. They are engaged in various activities like talking, looking at documents, and gesturing. A vertical orange bar is on the far left.

# Fragen?

Gerne jetzt stellen!

# Ihre Ansprechpartner



**Vanessa Klesy**  
Counsel  
Frankfurt am Main  
+49 69 7941 1283  
vklesy@mayerbrown.com



**Konstantin Kühn**  
Associate  
Frankfurt am Main  
+49 69 7941 1136  
kkuehn@mayerbrown.com

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a professional setting, possibly a meeting or conference. The silhouettes are arranged in a line across the top of the slide. A vertical orange bar is located on the far left side of the slide.

# Disclaimer

- These materials are provided by Mayer Brown and reflect information as of the date of presentation.
- The contents are intended to provide a general guide to the subject matter only and should not be treated as a substitute for specific advice concerning individual situations.
- You may not copy or modify the materials or use them for any purpose without our express prior written permission.





Americas | Asia | Europe | Middle East

[mayerbrown.com](https://mayerbrown.com)

Mayer Brown is a global services provider comprising associated legal practices that are separate entities, including Mayer Brown LLP (Illinois, USA), Mayer Brown International LLP (England & Wales), Mayer Brown (a Hong Kong partnership) and Tauil & Chequer Advogados (a Brazilian law partnership) and non-legal service providers, which provide consultancy services (collectively, the "Mayer Brown Practices"). The Mayer Brown Practices are established in various jurisdictions and may be a legal person or a partnership. PK Wong & Nair LLC ("PKWN") is the constituent Singapore law practice of our licensed joint law venture in Singapore, Mayer Brown PK Wong & Nair Pte. Ltd. Details of the individual Mayer Brown Practices and PKWN can be found in the Legal Notices section of our website. "Mayer Brown" and the Mayer Brown logo are the trademarks of Mayer Brown.

© 2023 Mayer Brown. All rights reserved.