

Entgelttransparenz-Richtlinie

Hausaufgaben für den HR Bereich

Die Regelungsinhalte der Entgelttransparenz-Richtlinie scheinen unspektakulär, haben es aber in sich. Die meisten Unternehmen müssen sich auf die zukünftigen Vorgaben umfassend vorbereiten.

Sie trägt einen beschreibend-sperrigen Namen, die EU-Richtlinie 2023/970 „zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen“.

Eben jener Grundsatz, der seit den Römischen Verträgen zu den Grundprinzipien der EU gehört, sei trotz aller bisher erfolgten europäischen Initiativen nicht wirksam umgesetzt worden. Als einen wesentlichen Grund für die mangelhafte Durchsetzung sieht die EU eine mangelnde Lohntransparenz, die mit der Entgelttransparenz-Richtlinie nunmehr umso konsequenter hergestellt werden soll.

Die EU-Staaten haben nun bis Juni 2026 Zeit, die vorgegebenen Regelungsinhalte in nationales Recht zu überführen. Dabei ist in Deutschland eine schnellere Umsetzung der Vorgaben durchaus realistisch, gibt es mit dem seit Juli 2017 geltenden Entgelttransparenzgesetz doch bereits eine gesetzliche Grundlage, die entsprechend überarbeitet werden kann.

Den neuen Regelungsrahmen dürfen Unternehmen allerdings nicht unterschätzen. Beim bestehenden Entgelttransparenzgesetz stehen individuelle Auskunftsrechte und die Durchsetzung von Ansprüchen bei vorliegender Entgeltdiskriminierung im Vordergrund.

Im Mittelpunkt der Richtlinie stehen hingegen Maßnahmen zur Lohntransparenz und damit neben individuellen Auskunftsrechten von Bewerbern und Beschäftigten vor allem umfangreiche Hinweis-, Berichts- und Evaluierungspflichten. So müssen Arbeitgeber mit mindestens 100 Beschäftigten umfangreich über das geschlechtsspezifische Lohngefälle berichten und bei bestehender Entgeltdiskriminierung „in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, der Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder der Gleichbehandlungsstelle Abhilfe ... schaffen“.

Auch wenn dies einfach klingt: Viele Unternehmen können die Anforderungen aktuell nicht erfüllen und werden sich aus den nachfolgenden Gründen umfangreich vorbereiten müssen.

Rechtssichere Stellenbewertungen als Grundvoraussetzung

Auskunftsrechte und Berichtspflichten beziehen sich nicht nur auf gleiche Arbeit, sondern auch auf gleichwertige Arbeit. Der Wert der Arbeit muss sich hierbei anhand objektiver Kriterien wie Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen beurteilen und vergleichen lassen. Verschiedene Tätigkeiten werden somit unter Berücksichtigung einer Vielzahl objektiver Faktoren unabhängig von der individuellen Leistung daraufhin verglichen, ob sie von gleichem Wert sind und sich die Beschäftigten in einer vergleichbaren Arbeitssituation befinden.

Dies ist für die Bewertung von Entgeltdiskriminierung nicht neu und auch im aktuellen Entgelttransparenzgesetz nicht anders geregelt. Nur: Kaum ein Unternehmen verfügt über aktuelle, rechtssicher erstellte Stellenbewertungen. In den wenigen Fällen, in denen Beschäftigte Auskunftersuchen gestellt oder gegen eine etwaige Entgeltdiskriminierung geklagt haben, konnten Unternehmen entsprechende Daten immer im Einzelfall analysieren. Dies wird aufgrund der bestehenden Berichtspflichten zukünftig nicht mehr funktionieren. Gruppen gleichwertiger Arbeit müssen vielmehr standardmäßig im Hinblick auf geschlechtsspezifische Lohngefälle auswertbar sein.

Fehlen Stellenbewertungen oder sind diese unzureichend, müssen diese zunächst erstellt bzw. aktualisiert werden. Zudem werden die analytisch ermittelten Gruppen gleichwertiger Arbeit häufig nicht deckungsgleich mit den Beschäftigten einer innerbetrieblichen oder tariflichen Entgeltgruppe sein. Vergleichbar im Sinne der Entgelttransparenz können vielmehr Beschäftigte sein, die ein Unternehmen oder Tarifvertrag bisher als nicht vergleichbar eingestuft hat - z.B. ein Facharbeiter der Produktion mit einer Sachbearbeiterin im Rechnungswesen.

In diesen Fällen wird ein Unternehmen nicht umher kommen, die bestehenden Entlohnungsstrukturen und ggf. Stusebenen anzupassen. Ein komplexer Vorgang, der zudem mitbestimmungspflichtig ist.

Differenzierung nach Entgeltbestandteilen

Die Berichtspflichten und durchzuführenden Entgeltbewertungen beziehen sich nicht nur auf das Entgelt als Summe des Grundgehalts und aller sonstigen Vergütungen einschließlich Sachleistungen. Sie müssen auch separat nach dem Grundgehalt und der ergänzenden Entgeltbestandteile analysiert werden.

Die in der Richtlinie genannte Unterteilung des Entgelts in Grundgehalt und sonstige Vergütungsbestandteile wird jedoch im Gesamtkontext nicht ausreichen. So muss ein Entgeltsystem nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und Bundesarbeitsgerichts als Ganzes und in jedem einzelnen Entgeltbestandteil diskriminierungsfrei gestaltet sein.

Unternehmen müssen daher jeden einzelnen Entgeltbestandteil auf Entgeltdiskriminierung prüfen. Dies erfordert wiederum, dass vor allem in der Lohnbuchhaltung als regelmäßig führendes System alle Entgeltbestandteile differenziert verbucht und nicht in abrechnungstechnisch gleich zu behandelnde Gruppen zusammengefasst werden. Eine gemeinsame Lohnart für z.B. alle Spät- und Überstundenzuschläge wäre hier nicht ausreichend.

Betrachtet man die Praxis, fehlt es allerdings regelmäßig an der entsprechenden Datengenauigkeit und -konsistenz, erst recht, wenn die Lohnbuchhaltung im Outsourcing über Payroll-Dienstleister erfolgt.

Unternehmensübergreifender Entgeltvergleich und Zeitbezug

Der Vergleich kann sich zukünftig auf Beschäftigte anderer Unternehmen beziehen, wenn die Entgeltbedingungen einer einzelnen Quelle zugeordnet werden können. Dies ist insbesondere bei Konzernen und Holdinggesellschaften der Fall, die einem Tarifvertrag unterliegen.

Entgeltauswertungen und -analysen werden allerdings häufig nicht auf Konzernebene sondern aus Datenschutzgründen auf Unternehmensebene durchgeführt. Auch können die zugrundeliegenden Abrechnungs- und Informationssysteme zwischen einzelnen Konzerngesellschaften variieren, was ein Zusammenführen der erforderlichen Daten erschwert. Hier werden gerade Konzerne und Unternehmensgruppen technische und organisatorische Anpassungen vornehmen müssen, um ausreichend berichtsfähig zu werden.

Verschärfend kommt hinzu, dass die Vergleichsgruppe auch im Zeitbezug erweitert sein kann. So kommt es nicht darauf an, dass die einer Analyse zugrundeliegenden Beschäftigten zum gleichen Zeitpunkt beschäftigt sein müssen.

Widerlegung vermuteter Entgeltdiskriminierungen

Unternehmen müssen nicht zuletzt sicherstellen, dass im Kontext einer Einstellung oder Gehaltserhöhung Kriterien und Entlohnungsgrundsätze vorliegen und dokumentiert werden, die eine später vermutete Entgeltdiskriminierung widerlegen können. Dies ist zwar auch heute schon notwendig, da die bestehende Rechtslage bereits Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche bei Entgeltdiskriminierung vorsieht.

Zukünftig muss allerdings das geschlechtsspezifische Lohngefälle auf Basis der betrieblichen Beschäftigtengruppen detailliert innerbetrieblich veröffentlicht werden. Entgeltdiskriminierte Beschäftigte werden somit auf potentiell schadensersatz- und entschädigungspflichtige Sachverhalte direkt aufmerksam gemacht. Damit entsprechende Forderungen auch einfacher geltend gemacht werden können, wird die Hürde für eine gerichtliche Auseinandersetzung durch klägerorientierte Kostenregelungen und Beweislastumkehr vom Gesetzgeber zudem gesenkt.

Dies ist letztlich auch der Grund, weshalb Unternehmen sich zeitnah mit den absehbaren gesetzlichen Änderungen auseinandersetzen sollten. Zwar sieht die Richtlinie für das aufzusetzende Berichtswesen an der Beschäftigtenzahl orientierte Fristen zwischen Juni 2027 und Juni 2031 vor.

Es wird aber kein Unternehmen gut beraten sein, erst zu diesem Zeitpunkt Überblick über seine geschlechtsspezifische Entlohnung zu erlangen und damit eine Vielzahl von Klagen zu riskieren. Die Voraussetzungen für ein rechtskonformes Berichtswesen müssen vielmehr jetzt geschaffen werden. Allein dies wird einiges an Zeit kosten. Auf dieser Basis sollten dann im Vorfeld der Veröffentlichungspflichten Maßnahmen ergriffen werden, um identifizierte Gender Pay Gaps wirksam zu beseitigen.

Der Zeitrahmen für die zu erledigen Hausaufgaben ist daher nicht so üppig, wie er auf den ersten Blick scheint.

Eine Information der Conficio Consulting GmbH, Dreischeidenhaus 1, 40211 Düsseldorf. Alle Angaben ohne Gewähr. Alle Rechte vorbehalten. Weitere Informationen auf www.conficio-consulting.de.

Kontakt (E-Mail): info@conficio-consulting.de

Stand: 25.03.2024