

# ***Entgelttransparenz-Richtlinie wirkt nicht unmittelbar***

September 2024

## ***Betriebliche Implementierung nicht ohne gesetzliche Grundlage***

Ziel der Richtlinie ist es, den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen zu stärken. Die Umsetzungsfrist der Entgelttransparenz-Richtlinie (EU 2023/970) endet für den Gesetzgeber im Juni 2026. Eine praxistaugliche gesetzliche Umsetzung, die das erforderliche Augenmaß walten lässt, ist dringend geboten.

Die Entgelttransparenz-Richtlinie entfaltet bis zum Inkrafttreten eines entsprechenden Umsetzungsgesetzes keine unmittelbare Wirkung für die Privatwirtschaft. Zudem umfasst die Richtlinie eine Reihe unbestimmter und auslegungsbedürftiger Begrifflichkeiten sowie offene Rechtsfragen, die der Gesetzgeber wird definieren und klären müssen. Vor einer Gesetzesänderung bietet es sich daher an, auf betriebliche Umsetzungsschritte zu verzichten. Das schließt nicht aus, ein bestehendes Entgeltsystem zu analysieren und mögliche Handlungsfelder zu identifizieren. Für tarifgebundene und Entgelttarifverträge anwendende Unternehmen wird der Tarifvertrag bereits eine ausreichende Ordnungsfunktion erfüllen. Bei im wesentlichen individueller Lohnausgestaltung kann sich eine tiefere Analyse und Bestandsaufnahme anbieten.

## ***Festlegung tariflicher Entgeltsysteme ist und bleibt Aufgabe der Tarifpartner***

Die durch das Grundgesetz geschützte Tarifautonomie und die im Wege der sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit ausgehandelten Entgeltsysteme sind die Pfeiler einer transparenten, fairen und geschlechtsneutralen Vergütung. Tarifverträge halten den Gleichheitsgrundsatz ein und bieten nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine materielle Richtigkeitsgewähr.<sup>1</sup> Im Hinblick auf praxisgerechte und objektive Arbeitsbewertungsverfahren, stellen Tarifverträge unabhängig gesetzlicher Vorgaben sicher, dass gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten einer Entgeltgruppe zugehören und unabhängig von der Person oder dem Geschlecht in gleicher Höhe vergütet werden. Tarifverträge leisten damit einen wichtigen Beitrag für eine diskriminierungsfreie und transparente Vergütung. Es war daher richtig, dass die Schlüsselrolle der Tarifpartner bei der

---

<sup>1</sup> BAG, Urt. v. 16.12.2020 – 5 AZR 143/19 (A), Rn. 37, 43; Urt. v. 07.07.2020 – 9 AZR 323/19, Rn. 33; Urt. v. 16.10.2019 – 4 AZR 66/18, Rn. 23; Urt. v. 26.10.2016 – 7 AZR 140/15, Rn. 22; Urt. v. 21.05.2014 – 4 AZR 50/13, Rn. 29.



Festlegung von Entgeltsystemen im Gesetzgebungsverfahren zum EntgTranspG mit der ausdrücklichen Angemessenheitsvermutung Berücksichtigung gefunden hat.

Die besondere Bedeutung tariflicher Entgeltsysteme muss auch künftig anerkannt bleiben. Diese Tarifautonomie und mit ihr die Angemessenheitsvermutung hat der Gesetzgeber im Rahmen der Richtlinienumsetzung zu achten. Art. 30 der Entgelttransparenz-Richtlinie erkennt an, dass das Recht auf Aushandlung, Abschluss und Durchsetzung von Tarifverträgen nicht berührt werden darf. Das von Verfassungswegen gewährleistete kollektive Recht, Tarifregelungen im Wesentlichen frei von staatlicher Einflussnahme und autonom zu vereinbaren, darf nicht beschnitten werden. Den Tarifpartnern steht ein Einschätzungs- und Gestaltungsspielraum zu, der vor staatlichen Eingriffen geschützt ist.

In Anbetracht dessen stellt eine der Berichtspflicht nachgeschaltete, gemeinsame Entgeltbewertung aus Art. 10 der Entgelttransparenz-Richtlinie einen Eingriff in die Tarifautonomie dar. Hier braucht es eine ausdrückliche Vermutungsregelung für tarifvertragliche Entgeltregelungen, damit entgegen der tarifvertraglichen Systematik keine Analyse bestehender Arbeitsbewertungssysteme oder eine Gleichwertigkeitsprüfung erfolgen muss. Ein überflüssiger Bürokratieaufwand entgegen der Angemessenheitsvermutung von Tarifverträgen und der Tarifautonomie darf hier erst gar nicht entstehen.

### ***Arbeitsbewertung vor staatlicher Einflussnahme schützen***

Die Bewertung von Tätigkeiten und die Gestaltung von Entgeltstrukturen sind ureigene Aufgabe des Arbeitgebers oder der Tarifvertragsparteien. Aufgrund der Vielgestaltigkeit von Entgeltsstrukturen und unternehmerischen wie branchenspezifischen Anforderungen ist diese Aufgabe bei den Unternehmen am besten verortet. Die Entgelttransparenz-Richtlinie benennt vier Kernkriterien (Kompetenz, Belastung, Verantwortung, Arbeitsbedingungen) zur Arbeitsbewertung. Die Gewichtung dieser und weitere Faktoren überlässt sie im Übrigen dem Arbeitgeber. Bestehende Arbeitsbewertungssysteme im Tarifbereich erfüllen diese Kriterien - eine Subsumtion der tariflichen Kriterien unter die Kernkriterien der Richtlinie ist in der Regel möglich. Insbesondere wenn die Kriterien Ergebnis von Tarifvertragsverhandlungen oder in Vereinbarung mit einer Arbeitnehmervertretung festgelegt wurden, darf die Richtigkeit der Bewertung nicht in Frage gestellt werden.

Aus der Entgelttransparenz-Richtlinie können verpflichtende (staatliche) Standardinstrumente zur Arbeitsbewertung nicht abgeleitet werden. Die Anwendung bestehender und neuer Prüfinstrumente bleibt auch künftig freiwillig.

### ***Flexibilität für gerechtfertigte Entgeltunterschiede erhalten***

Vergütungsmodelle müssen branchen- und tätigkeitsspezifischen Anforderungen entsprechen können. Hierfür bedarf es eines flexiblen Rahmens, der im Einzelnen auch gerechtfertigte Unterschiede im Entgelt zulässt. Diese können ausweislich des EntgTranspG insbesondere in arbeitsmarkt-, leistungs- oder arbeitsergebnisbezogenen Kriterien bestehen.

Die Rechtsprechung stellt zunehmend hohe Anforderungen an diese Differenzierungskriterien.



So greift das BAG in die Privatautonomie der Arbeitsvertragsparteien ein, wenn individuelle Gehaltsvorstellungen des Arbeitnehmers und Verhandlungen hierüber nicht zur Rechtfertigung zugelassen werden.<sup>2</sup> Ebenso überzeugt es nicht, dass der Arbeitgeber zum Zwecke der gerichtlichen Kontrolle nach Ansicht des LAG Baden-Württemberg darlegen soll, wie die Differenzierungskriterien im Einzelnen bewertet und zueinander gewichtet werden.<sup>3</sup> Die Rechtsprechungslinie ist hier widersprüchlich. Fragwürdig ist, weshalb zulässige Kriterien einer weiteren Erläuterung bedürfen und die Entscheidung ob und in welchem Umfang entsprechende Informationen vorzuhalten sind, allein im Ermessen der Gerichte liegt.

Zumindest erkennt das BAG an, dass eine bessere einschlägige Qualifikation und eine längere Berufserfahrung sowie die Arbeitsmarktlage geeignet sein können, eine Entgeltbenachteiligung zu widerlegen.<sup>4</sup> Auch der ausdrückliche Wunsch eines Arbeitnehmers nach einer bestimmten Ausgestaltung von Vertragsbedingungen kann die Vermutung einer Entgeltbenachteiligung widerlegen.<sup>5</sup> Die Verhandlung individueller Gehälter wird zwar in fragwürdiger Weise eingeschränkt, bleibt aber möglich.

Auch die Entgelttransparenz-Richtlinie stellt klar, dass Unterschiede im Entgelt durch Faktoren erklärt werden können, die nicht mit dem Geschlecht in Verbindung stehen.<sup>6</sup> Dies darf im Wege der Richtlinienumsetzung nicht außer Betracht bleiben. Starre Einheitsgehälter können vor dem Hintergrund der Arbeitsmarktlage und notwendigen Gewinnung von Fachkräften nicht das Ziel sein.

Ansprechpartner:  
BDA | DIE ARBEITGEBER  
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände  
**Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik**  
T +49 30 2033-1200  
[Arbeitsrecht@arbeitgeber.de](mailto:Arbeitsrecht@arbeitgeber.de)

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.

---

<sup>2</sup> BAG, Urt. v. 16.02.2023 - 8 AZR 450/21.

<sup>3</sup> LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 19.06.2024 – 4 Sa 26/23.

<sup>4</sup> BAG, Urt. v. 21.01.2021 – 8 AZR 488/19, Rn. 69; Urt. v. 16.02.2023 - 8 AZR 450/21, Rn. 51, 61.

<sup>5</sup> BAG, Urt. v. 16.02.2023 - 8 AZR 450/21, Rn. 58.

<sup>6</sup> Richtlinie (EU) 2023/970, Erwg. 29.