

Neue EU-Richtlinie

zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes
des **gleichen Entgelts für Männer und Frauen**
bei **gleicher oder gleichwertiger Arbeit**
durch **Entgelttransparenz**
und **Durchsetzungsmechanismen**



Projekt Entgelttransparenz 2.0

H HMC | CoE Compensation & Benefits | Juni 2024

Die neue **EU-Richtlinie** zur Entgelttransparenz ist im **Juni 2023** in Kraft getreten und muss bis **Juni 2026** in ein **deutsches Gesetz** umgesetzt werden!

**Ziel der Richtlinie:
Gleicher Lohn
für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit**

Arbeitgeber **müssen** über **Vergütungsstrukturen** verfügen, durch die **gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit** gewährleistet wird.

REWE Group
Vorstand:
Projektauftrag
Entgelttransparenz 2.0
mit Einbindung der
Betriebsräte

Wesentliche Inhalte

Zusammenfassung

Die **EU-Richtlinie** „zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des **gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit** durch **Entgelttransparenz** und **Durchsetzungsmechanismen**“ ist am 7. Juni 2023 in Kraft getreten.

Sie stellt einen **Mindeststandard** für die **nationale Umsetzung bis 7. Juni 2026** dar und konzentriert sich auf **zwei Kernpunkte**:

Maßnahmen zur Entgelttransparenz

- **Entgelttransparenz** beginnt bereits **vor der Beschäftigung**
(insb. Veröffentlichung des Einstiegsgehalts/Gehaltsspanne in Stellenanzeigen)
- **Ausweitung der Berichtspflichten**
(insbesondere Gender Pay Gap)
- **Verschärfung des Auskunftsanspruchs**
(insbesondere Verkürzung der Fristen und Bereitstellung aller Regelwerke)
- **Gemeinsame Entgeltbewertung** mit dem **Betriebsrat**
(wenn Gender Pay Gap ungerechtfertigt mindestens 5 %)
- Einführung von „**abschreckenden**“ **Sanktionen**
(basierend auf Bruttojahresumsatz oder Gesamtentgeltsumme des Arbeitgebers)

Besserer Zugang zur Justiz für Opfer von Entgeltdiskriminierung

- **Gleichbehandlungsstellen** bzw. **AN-Vertretung*** können im Namen von Arbeitnehmenden vor **Gericht** tätig werden
- **Beweislast** liegt **beim Arbeitgeber**
- Anspruch auf **Schadenersatz** bzw. **Entschädigung**

Darüber hinaus **müssen** Arbeitgeber über **Vergütungsstrukturen** verfügen, durch die **gleiches Entgelt** bei **gleicher oder gleichwertiger Arbeit** gewährleistet wird.

Aus unserer Sicht besteht sofortiger Handlungsbedarf!

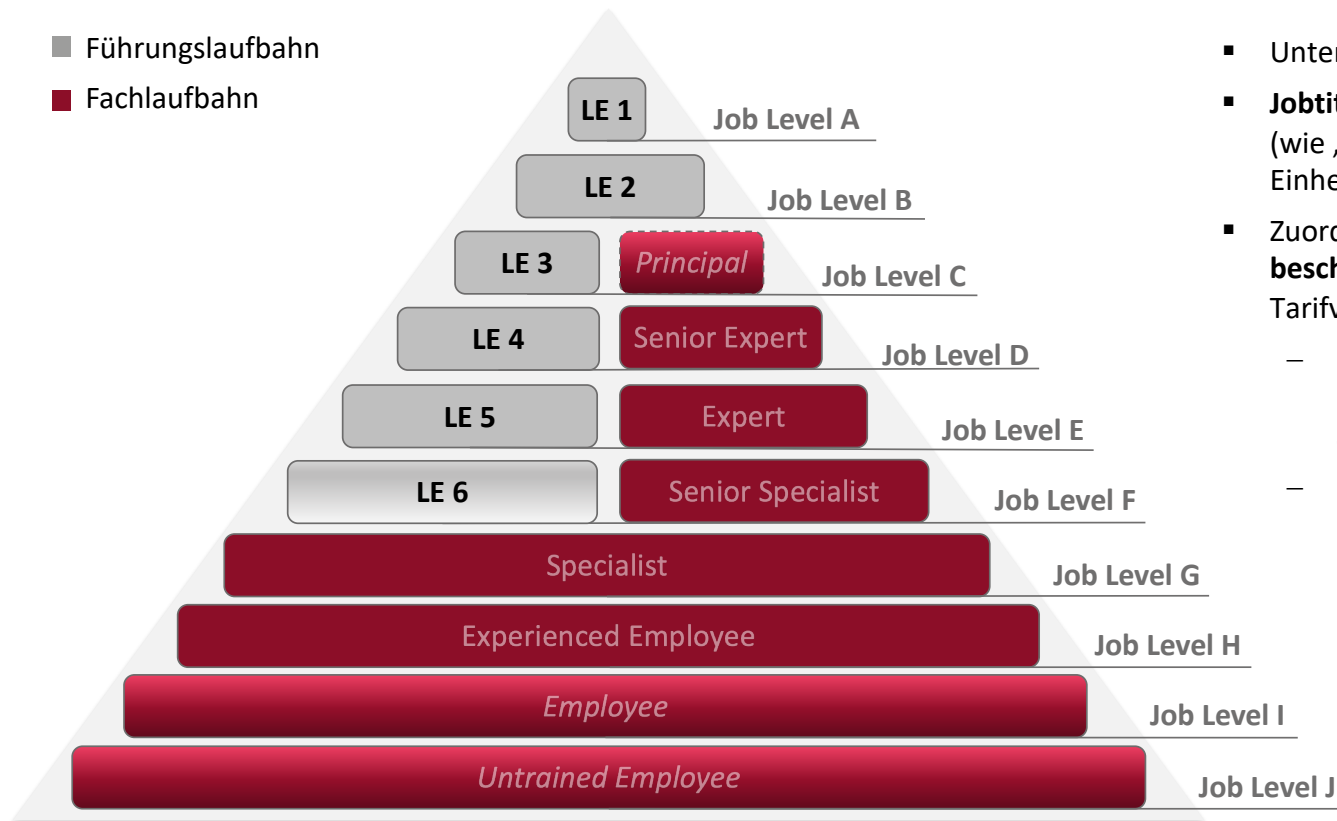
Roadmap



¹⁾ Sonderregelung für Arbeitgeber mit bis zu 149 Mitarbeitenden: Erste Berichtsperiode frühestens 2030

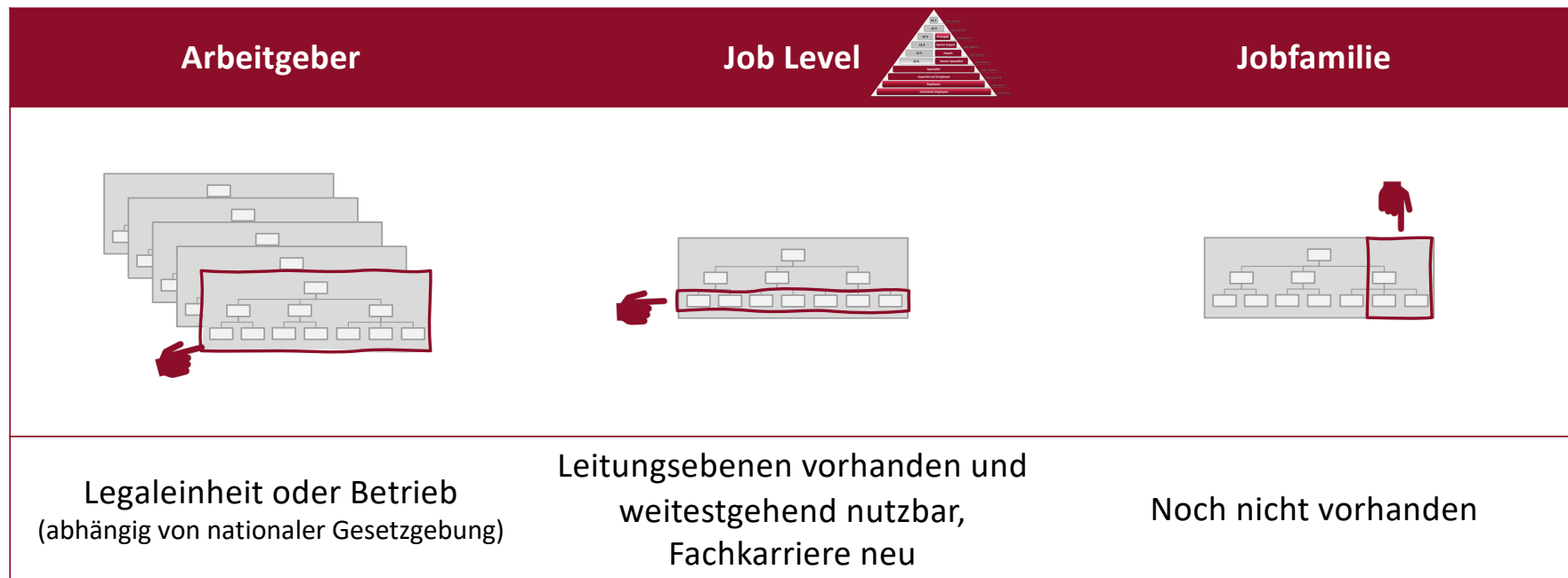
„Pyramide“ als Zielbild in der REWE Group

Ziel: Groupweit einheitliches Verständnis der Gleichwertigkeit von Funktionen



- Unterscheidung in **Führungs-** und **Fachlaufbahn**
- **Jobtitel** auf den einzelnen Leveln der Fachlaufbahn (wie „Expert“) sind **beispielhaft**; sie können von den Einheiten frei gewählt werden
- Zuordnung zu den Job Leveln erfolgt anhand von **beschreibenden Texten**, wie man es aus Tarifverträgen kennt
 - Zuordnung basiert auf den Tätigkeiten, eine **Zuordnung allein aufgrund des aktuellen Jobtitels** ist nicht zulässig!
 - **Basieren auf der Mercer Bewertungs-Logik**, um später das Ableiten von marktbasieren Vergütungsbändern zu ermöglichen

Bildung von Vergleichsgruppen im Sinne der Richtlinie



Mercer Jobfamilienstruktur

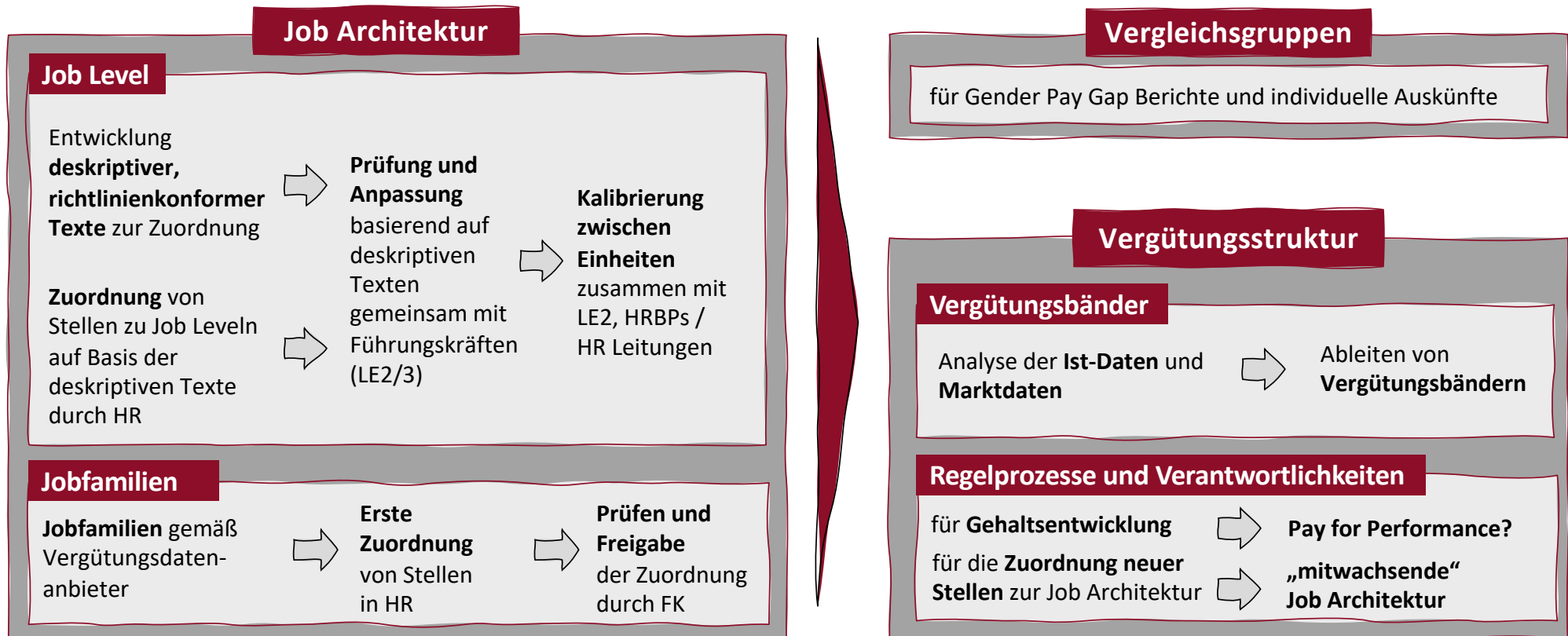
General Industry Survey:

- 32 Job Familien
- 233 Sub Familien
- 2,801 Spezialisierungen
- 24,685 Jobs

Administration, Gebäudeverwaltung und Sekretariat	Datenanalyse/Warehousing und Business Intelligence	Gastgewerbe (Gastronomie und Beherbergung)	Produktion & Handwerksberufe
Vermögens-/Investitionsverwaltung	Bohrungen, Exploration und Betrieb	Personalwesen	Qualitätsmanagement
Kommunikation und Unternehmensangelegenheiten	Bildung	Versicherung	Immobilienmanagement, Immobilienentwicklung und Investitionen
Privat- und Geschäftskundenbanking	Energieerzeugung und -versorgung	IT, Telekommunikation und Internet	Einzelhandel
Kapitalmärkte/Investment Banking	Technik und Wissenschaft	Recht, Compliance & Audit	Supply Chain
Bauwesen	Finanzen	Medien	Vertrieb, Marketing und Produktmanagement
Kreativ & Design	Allgemeines Management	Outsourcing & globale Dienstleistungszentren	Transportdienstleistungen
Kundenkontakt und Service Center	Gesundheitswesen/Pharmazie Dienstleistungen	Projekt-/Programmmanagement	Trading & Dealing

Lösungsansatz für die Entwicklung von Vergütungsstrukturen

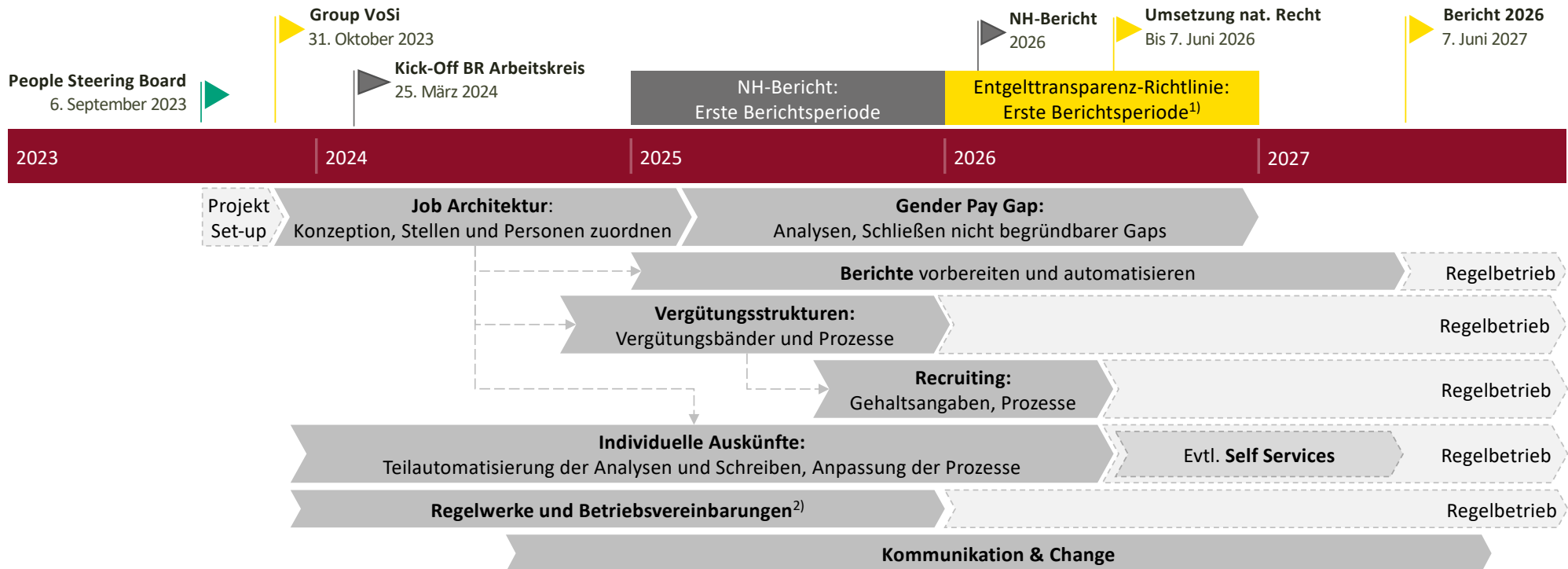
Designprinzip zum Detaillierungsgrad: „so viel wie nötig, so wenig wie möglich“



* Voraussetzung: Kriterien und Zuordnung müssen diskriminierungsfrei sein gemäß im Sinne Richtlinie

Roadmap Deutschland

Vorgeschlagene Aufgabenpakete



¹⁾ Sonderregelung für Arbeitgeber mit bis zu 149 Mitarbeitenden: Erste Berichtsperiode frühestens 2030

²⁾ Sowie Vergütungsrichtlinien für Einheiten ohne Betriebsrat

Gender Pay Gap - Definition

Das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle muss nicht nur den Behörden, sondern auch den Mitarbeitenden berichtet werden



Arbeitgeber müssen nicht nur der Sammelstelle, sondern **auch allen ihren Arbeitnehmern** Informationen zur Verfügung stellen über **das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle** zwischen Arbeitnehmern **bei Gruppen von Arbeitnehmern**, nach dem normalen Grundlohn oder -gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt (Artikel 9.9, 9.1g, 9.7).

Definitionen gemäß der Richtlinie (Artikel 3):

$$\text{geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle in \%} = \frac{(\text{durchschnittliche Entgelthöhe Arbeitnehmer} - \text{durchschnittliche Entgelthöhe Arbeitnehmerinnen})}{\text{durchschnittliche Entgelthöhe männlicher Arbeitnehmer}}$$

Entgelthöhe = das **Bruttojahresentgelt** und das entsprechende **Bruttostundenentgelt**

Entgelt = die üblichen **Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter** sowie **alle sonstigen Vergütungen**, die ein Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses einem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar (ergänzende oder variable Bestandteile) **als Geld- oder Sachleistung** zahlt

(Anm.: Als Beispiele werden in den Erläuterungen Abschnitt 21 genannt: Boni, Überstundenausgleich, Fahrvergünstigungen, Wohnungs- und Verpflegungszuschüsse, Aus- und Weiterbildungsentschädigungen, Abfindungen bei Entlassung, gesetzliches Krankengeld, gesetzlich vorgeschriebene Entschädigungen, Betriebsrenten)

Gruppe von Arbeitnehmern = Arbeitnehmer, die **gleiche oder gleichwertige Arbeit** verrichten und die auf nicht willkürliche Weise **auf der Grundlage nichtdiskriminierender und objektiver geschlechtsneutraler Kriterien** nach Maßgabe von Artikel 4 Absatz 4* (...) **entsprechend eingeteilt werden**

*(*Anm.: Dort steht u.a. Folgendes: Diese Kriterien (...) umfassen **Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen** und gegebenenfalls etwaige weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind. (...) Insbesondere dürfen **relevante soziale Kompetenzen** dabei nicht unterbewertet werden.*

Gesetzgebungsverfahren

Stand 21. Mai 2024

Aussagen seitens des BMFSFJ nach meinem Verständnis, ohne Gewähr

- Referentenentwurf noch in diesem Jahr
- Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens noch in dieser Legislaturperiode
- Keine Ausnahmen für KMUs
- “Arbeitgeber” zukünftig nicht mehr „Betrieb“ wie bisher, sondern Legaleinheit, mit der ein Arbeitsvertrag besteht
- Drittes Geschlecht auf Wunsch von Polen und Ungarn nicht in der EU-Richtlinie
- Eingangskanal für die individuellen Anfragen direkt Arbeitgeber, nicht mehr wie bisher primär der Betriebsrat
- Tarifverträge sowie am Markt etablierte Stellenbewertungsmethoden werden akzeptiert
- Insgesamt geringer Regelungswille (Stellenbewertungsmethoden/Kriterien, Bildung von Vergleichsgruppen)

Daraus resultiert für uns ein großer Regelungsbedarf auf betrieblicher Ebene sowie ein Auslegungsspielraum mit entsprechendem Risiko

Kriterien zur Erklärung von Gender Pay Gaps

Individuelle Leistung

- Mitbestimmtes **Performance Management**?

Kompetenz

- Mitbestimmtes **Kompetenzmodell/-system**?

Dienstalter (Konzern-/Betriebszugehörigkeit)

- Besser **relevante Berufserfahrung**?
- **Relevante Vorerfahrung** bei anderen Arbeitgebern schwer zu ermitteln?
- **Funktionszugehörigkeit** ist innerhalb eines Arbeitgebers/Konzerns auch nicht immer leicht zu ermitteln. (Systemwechsel, Umorganisation etc.)

Fragestellungen im Detail, die uns aktuell beschäftigen

Individuelle Auskünfte & Gender Pay Gap – Gruppenbildung

- Artikel 19 (1): **„einheitliche Quelle, die die Entgeltbedingungen festlegt“**
 - Was bedeutet das konkret und ist **„alle“** ein hartes Kriterium im Sinne von nicht gegeben, bei **„alle bis auf eine“**?
- Artikel 19 (2): **„Die Bewertung, ob sich Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden, ist nicht auf Arbeitnehmer beschränkt, die zur gleichen Zeit wie der betreffende Arbeitnehmer beschäftigt sind.“**
 - Wie soll das konkret aussehen?

Unterjährige Veränderungen (z.B. Beförderungen)

- Reicht eine Berücksichtigung der Tätigkeit, die zum Jahresende (Stichtag 31.12.) vorlag?
- Dürfen Monate mit der früheren Tätigkeit ausgeschlossen werden?
- Falls ja, dürfen Austritte vor dem 31.12. dann konsequenterweise ganz aus den Auswertungen ausgeschlossen werden?

Fragestellungen im Detail, die uns aktuell beschäftigen

Individuelle Auskünfte – Allgemeine Fragen

- Müssen Anfragende (analog zu ETG 1.0) ihre gewünschte Vergleichstätigkeit weiterhin selbst benennen?
- Dürfen Anfragende weiterhin zwei separate Entgeltbestandteile (zusätzlich zum Gesamtbrutto) anfragen?
- Ab welcher Gruppengröße dürfen Entgeltangaben gemacht werden (6 analog zu ETG 1.0)?
 - Gilt das auch für die Untergruppen (getrennt nach männlich/weiblich/ggf. divers)?
- Dürfen Personen weiterhin alle 2 Jahre einen Auskunftsanspruch geltend machen?
- In der Richtlinie ist kein **Textformerfordernis** für das **Stellen eines Auskunftsverlangens** festgelegt - anders als im ETG 1.0.

Fragestellungen im Detail, die uns aktuell beschäftigen

Individuelle Auskünfte – Berechnungsvorgaben (teilweise analog ETG 1.0)

- Sollen sich die Auskünfte weiterhin auf das **letzte abgeschlossene Kalenderjahr** beziehen?
- Soll weiterhin die **Verteilung der Geschlechter** geliefert werden?
- Soll für das Bruttojahresentgelt und das Bruttostundenentgelt der **Mittelwert und/oder der Median** geliefert werden?
- Bleibt die auskunftserhaltende Person **Teil der Vergleichsgruppe** (für das eigene Geschlecht) oder wird sie ausgenommen?
- Dürfen Personen ausgeschlossen werden, die **ganzjährig kein Entgelt** erhalten haben?
- Darf das Bruttojahresentgelt auf 12 Kalendermonate hochgerechnet werden, um Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wenn Personen **nicht ganzjährig in der Vergleichsgruppe lagen**?
- Dürfen **Monate mit Entgeltkürzungen** aus den Berechnungen ausgeschlossen werden, um Vergleichbarkeit zwischen Personen zu gewährleisten?
- Darf das **Gesamtbrutto gemäß Vorgaben zur Entgeltbescheinigung** zur Bestimmung des Entgelts genutzt werden?
- Wird es eine **abschließende Liste**, welche zusätzlichen Arten von Leistungen zu berücksichtigen sind und wie, geben?
- Dürfen **Entgeltbestandteile** ausgeschlossen werden, die von der **Lage der Arbeitszeit** abhängen (z.B. Nachtzuschläge)?
- Dürfen im **Bruttojahresentgelt** teilzeitgekürzte Entgeltbestandteile **auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet** werden?

Fragestellungen im Detail, die uns aktuell beschäftigen

Individuelle Auskünfte - Antwortschreiben

- Informationen über die **Kriterien für die Festlegung von Entgelt, Entgelthöhe und Entgeltentwicklung** müssen zukünftig in **leicht zugänglicher Weise** allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt werden.
 - Was bedeutet **leicht zugänglich = barrierefrei**?
 - Genügt im Antwortschreiben ein **Verweis** bzw. ein **Link**?
- Die Richtlinie sieht **Schriftformerfordernis für die Antwort** vor, im ETG 1.0 war nur **Textformerfordernis** gegeben.
 - **Textform** wäre wünschenswert, um ggf. den Anforderungen der “Barrierefreiheit” für Personen mit Behinderungen besser gerecht werden zu können und wir denken derzeit auch über einen **Self Service** nach.

* Ein entscheidender Unterschied zwischen Schriftform und Textform liegt also darin, dass bei der Schriftform eine Unterschrift erforderlich ist, bei der Textform nicht.



→ Ansprechpartner:innen

Michael Fräßdorf

Head of Compensation & Benefits

Telefon +49 221 149-1807

Mobil +49 151 55 12 32 97

E-Mail michael.fraessdorf@rewe-group.com

Alina Dietzel

Expertin Compensation & Benefits

Telefon +49 221 149-1217

Mobil +49 151 55 18 49 30

E-Mail alina.dietzel@rewe-group.com