

# Entgelttransparenz – Equal Pay



*Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit*

## EntgTranspG & Jüngste Rechtsprechung

**Schützt: Arbeitnehmer:innen**

**Individueller Auskunftsanspruch (> 200 Beschäftigte)**



**Anspruch auf Lohnnachzahlung/-anpassung & Entschädigung wegen Diskriminierung**

### Umfang

- Information über Kriterien und Verfahren bei Entgeltfindung
- Höhe des Vergleichsentgelt
- Auflistung Gehaltsbestandteile der Bruttogehälter

### Voraussetzung

Diskriminierung durch Lohndifferenz zwischen vergleichbaren Beschäftigten ohne sachliche Rechtfertigung

### Diskriminierungsvermutung gilt,

- bei höheren Vergütungsmedian des anderen Geschlechts
- bei deutlich niedrigerem Grundgehalt bei gleicher Tätigkeit und Betriebszugehörigkeit

### Beachte:



- Jeder Vergütungsbestandteil wird separat betrachtet (z.B. festes Gehalt, Boni, Firmenwagen)
- „Verhandlungsgeschick“ ist keine Rechtfertigung

### Vorkehrungen:

- Transparente Gehaltsbänder mit gender-neutralen Kriterien
- Dokumentation von Abweichungen
- Offenlegung der Entgeltkriterien (auch im Bewerbungsprozess)
- Anpassungen bereits jetzt vornehmen für zukünftige strengere Regelungen durch verabschiedete EU-Entgelt-Transparenz Richtlinie

Überprüfen Sie die Entgeltgerechtigkeit in Ihrem Unternehmen und machen Sie jetzt den

**FAIR PAY  
CHECK**



**Prof. Dr. Michael  
Johannes Pils**  
Partner  
m.pils@taylorwessing.com



**Jonas Warnken**  
Salary Partner  
j.warnken@taylorwessing.com



**Christina Poth, LL.M.**  
Senior Associate  
c.poth@taylorwessing.com



**Dr. Friedrich Goecke**  
Salary Partner  
f.goecke@taylorwessing.com