

LP ADVISORY

NEWSLETTER 03/2025

17.09.2025



IN DIESER AUSGABE

1. EU-Richtlinie Nr. 970/2023 – Lohngleichheit und Transparenz

1

EU-Richtlinie Nr. 970/2023 – Lohngleichheit und Transparenz

AN ALLE KUNDEN

EU-Richtlinie Nr. 970/2023 – Lohngleichheit und Transparenz

Die EU-Richtlinie Nr. 970/2023, deren Ziel die Stärkung und Gewährleistung der wirksamen Durchsetzung des Grundsatzes der Lohngleichheit für Männer und Frauen ist, muss von den Mitgliedstaaten **bis zum 07/06/2026** umgesetzt werden und wird erhebliche organisatorische und verwaltungstechnische Auswirkungen auf Unternehmen haben.

Die durch die europäische Verordnung eingeführten Bestimmungen begründen verbindliche und detaillierte Berichtspflichten sowie verstärkte Überwachungs- und Durchsetzungsmechanismen für Arbeitgeber, ermöglichen den Arbeitnehmern jedoch einklagbare Rechte auf Zugang zu klaren und transparenten Informationen über ihre individuelle Vergütung und vergleichbare Entgeltniveaus.

Die wichtigsten Punkte der Richtlinie sind nachstehend zusammengefasst.

1. Geltungsbereich und Gehaltstransparenz vor der Einstellung

Die Richtlinie gilt für private und öffentliche Arbeitgeber sowie für Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis gemäß den gesetzlichen Bestimmungen, Tarifverträgen oder geltenden Gepflogenheiten in den jeweiligen Mitgliedstaaten. Die Richtlinie gilt auch für Bewerber im Auswahl- und Einstellungsverfahren. Diese haben Anspruch auf präzise und vollständige Informationen des potenziellen Arbeitgebers über das Anfangsgehalt (festgelegt auf Grundlage objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien), die Berufsbezeichnung sowie die auf die Stelle anwendbaren tarifvertraglichen Regelungen. Arbeitgebern wird zudem ausdrücklich untersagt, Bewerber nach ihrem Gehalt aus aktuellen oder früheren Arbeitsverhältnissen zu fragen.

Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass Stellenausschreibungen und Berufsbezeichnungen geschlechtsneutral formuliert sind (und sich auf die Angabe der Position, der erforderlichen Fähigkeiten und des Gehalts beschränken) und dass Einstellungsverfahren diskriminierungsfrei durchgeführt werden, um den Grundsatz der gleichen Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wirksam zu gewährleisten.

2. Transparenz bei der Festlegung von Gehältern, Kriterien für den wirtschaftlichen Aufstieg sowie Auskunftsrechte

Arbeitgeber müssen ihren Mitarbeitern die Kriterien für die Festlegung von Löhnen, Gehaltsstufen und Gehaltsentwicklungen klar definiert, leicht zugänglich und nachvollziehbar machen. Diese Kriterien müssen strikt objektiv und nachweislich geschlechtsneutral sein.

Arbeitnehmer haben das Recht, (individuell, über ihre Arbeitnehmervertreter oder über eine Gleichstellungsstelle – im Einklang mit nationalem Recht und/oder nationaler Praxis) schriftliche Informationen über ihr individuelles Lohnniveau und über das durchschnittliche Lohnniveau unter geschlechtsspezifischer Aufschlüsselung von Arbeitnehmerkategorien anzufordern, die dieselbe oder gleichwertige Arbeit verrichten, und diese auch zu erhalten.

Wenn die erhaltenen Informationen unrichtig, unvollständig oder anderweitig unzureichend sind, haben die Arbeitnehmer das Recht, weitere Erläuterungen und Einzelheiten zu den bereitgestellten Daten anzufordern und eine begründete und substantiiert darlegte Antwort zu erhalten.

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmern die oben genannten Informationen innerhalb einer angemessenen Frist, in jedem Fall jedoch spätestens **innerhalb von zwei Monaten** nach Eingang des Antrags, zur Verfügung stellen.

Darüber hinaus müssen die Arbeitgeber alle Arbeitnehmer jährlich über ihr Recht auf Erhalt der oben genannten Informationen und über die Schritte informieren, die die Arbeitnehmer zur Wahrnehmung dieses Rechts unternehmen müssen.

Arbeitnehmer dürfen nicht daran gehindert werden, ihr Gehalt offenzulegen, um den Grundsatz der Lohngleichheit umzusetzen (Verbot der Entgeltgeheimhaltung). Insbesondere müssen die Mitgliedstaaten Maßnahmen ergreifen, um Vertragsklauseln zu verbieten, die die Möglichkeit der Arbeitnehmer zur Offenlegung von Informationen über ihr Gehalt einschränken.

Arbeitgeber können jedoch verlangen, dass Arbeitnehmer, die andere Informationen als Informationen zu ihrer Vergütung oder ihrem Lohnniveau erhalten haben, diese Informationen nicht für andere Zwecke als die rechtmäßige Ausübung ihres Anspruchs auf gleiches Entgelt verwenden.

3. Kommunikationspflichten

Artikel 9 der Richtlinie begründet verbindliche Berichtspflichten der Arbeitgeber hinsichtlich des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen. Konkret muss der Bericht des Arbeitgebers, basierend auf den Bestimmungen der verschiedenen Mitgliedstaaten, folgende Informationen enthalten:

- das geschlechtsspezifische Lohngefälle;
- das geschlechtsspezifische Lohngefälle bei ergänzenden oder variablen Vergütungsbestandteilen;
- der mittlere geschlechtsspezifische Lohnunterschied;
- der mittlere geschlechtsspezifische Lohnunterschied bei ergänzenden oder variablen Komponenten;
- der Anteil der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer, die ergänzende oder variable Vergütungsbestandteile erhalten;
- der Prozentsatz weiblicher und männlicher Arbeitnehmer in jedem Entgeltquartil;
- das geschlechtsspezifische Lohngefälle zwischen Arbeitnehmern nach Arbeitnehmerkategorien, aufgeschlüsselt nach dem Grundlohn bzw. -gehalt sowie den ergänzenden oder variablen Vergütungsbestandteilen.

Die Umsetzung der vorstehenden Mitteilungspflicht erfolgt wie folgt:

Mitarbeiter des Unternehmens	Ablauf	Zukünftige Periodizität
≥250 Arbeiter	07/06/2027	Jährlich
Von 150 auf 249 Arbeiter	07/06/2027	Triennale
Von 100 auf 149 Arbeiter	07/06/2031	Triennale
< 100 Arbeitnehmer	Keine Verpflichtung	Freiwillige Kommunikation

Arbeitnehmer, Arbeitnehmervertreter, Arbeitsaufsichtsbehörden und Gleichstellungsstellen haben das Recht, von den Arbeitgebern Erläuterungen und zusätzliche Detailangaben zu den in der regelmäßigen Mitteilung bereitgestellten Daten zu verlangen, darunter auch begründete Darlegungen zu etwaigen geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden.

Arbeitgeber müssen auf derartige Anfragen innerhalb einer angemessenen Frist reagieren und eine begründete Antwort erteilen.

Wenn geschlechtsspezifische Lohnunterschiede bestehen und diese nicht auf der Grundlage objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt sind, müssen die Arbeitgeber die Situation innerhalb eines angemessenen Zeitraums in enger Abstimmung mit den Arbeitnehmervertretern, der Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder der Gleichstellungsstelle korrigieren.

4. Gemeinsame Lohnfeststellung

Arbeitgeber, die der Lohnmeldepflicht gemäß Punkt 3) unterliegen, führen gemeinsam mit ihren Arbeitnehmervertretern eine gemeinsame Lohnfeststellung durch, wenn alle folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Aus den Angaben über die Löhne geht hervor, dass in jeder Arbeitnehmerkategorie ein Unterschied im durchschnittlichen Lohnniveau zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern von mindestens 5 % besteht;
- der Arbeitgeber hat die oben genannte Differenz nicht auf Grundlage nachprüfbarer und geschlechtsneutraler Kriterien objektiv gerechtfertigt;
- die ungerechtfertigte Differenz im durchschnittlichen Gehaltsniveau nicht innerhalb von sechs Monaten nach Offenlegung der Entgeltinformationen behoben wurde.

Bei der Umsetzung der aus der gemeinsamen Lohnfeststellung resultierenden Maßnahmen ist der Arbeitgeber verpflichtet, ungerechtfertigte Lohnunterschiede innerhalb eines angemessenen Zeitraums in enger Abstimmung mit den Arbeitnehmervertretern und in Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zu beseitigen.

Die Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder die Gleichstellungsstelle können zur Teilnahme am Verfahren eingeladen werden. Die Umsetzung der Maßnahmen hat eine strukturierte Analyse bestehender geschlechtsneutraler Arbeitsbewertungs- und Klassifizierungssysteme bzw., sofern nicht vorhanden, die Einrichtung solcher Systeme einzuschließen, um jegliche Form direkter oder indirekter Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts auszuschließen.

Die gemeinsame Lohnbewertung wird den Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern zur Verfügung gestellt, die sie an die Überwachungsstelle weiterleiten und diese Bewertung auf Anfrage der Arbeitsaufsichtsbehörde und der Gleichstellungsstelle übermitteln.

5. Datenschutz

Artikel 12 der Richtlinie sieht vor, dass Daten, die „Informationspflichten“, „Kommunikationspflichten“ und „gemeinsamen Entgeltbewertungsanforderungen“ unterliegen, nicht für andere Zwecke als die sachgerechte und wirksame Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit im Einklang mit den Bestimmungen der Verordnung (EU) 2016/679 verwendet werden dürfen.

Die Mitgliedstaaten können beschließen, dass in Fällen, in denen die Verbreitung von Informationen die Offenlegung von Entgeltdaten eines eindeutig identifizierbaren Arbeitnehmers voraussetzt, nur der Arbeitsaufsichtsbehörde, den Arbeitnehmervertretern und der Gleichstellungsstelle Zugriff gewährt werden darf.

6. Schutz der Rechte, Verfahren zur Unterstützung der Arbeitnehmer und Umkehr der Beweislast im Falle einer Nichteinhaltung der Richtlinie

Um die vollständige Umsetzung der Maßnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung zu gewährleisten, sieht die Richtlinie eine Reihe von verbindlichen Instrumenten vor, die auf die effektive Wahrung des Rechts auf gleiches Entgelt gerichtet sind.

Klageberechtigt sind nicht ausschließlich Arbeitnehmer.

Verbände, Organisationen, Gleichstellungsstellen und Arbeitnehmervertreter sind - sofern ein berechtigtes Interesse nachgewiesen wird - befugt, gerichtliche Verfahren einzuleiten, um eine Verletzung des Grundsatzes der Lohnleichheit feststellen zu lassen.

Sobald ein Verstoß gegen die Verpflichtung zur Lohngleichheit festgestellt wurde, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entschädigung oder vollständige Wiedergutmachung gemäß den Bestimmungen des Mitgliedstaats, mit der daraus resultierenden Rückerstattung ausstehender Löhne (einschließlich Prämien und Sachleistungen) und sonstiger Schäden (wie etwa entgangene Chancen, immaterieller Schaden oder geschlechtsbezogene Diskriminierung).

Arbeitnehmer können Klage einreichen, indem sie ihrer Bewerbung tatsächliche Beweise (einschließlich Indizien oder auf Vermutungen gestützter Elemente) über direkte oder indirekte Diskriminierung beifügen. Im Falle einer behaupteten Diskriminierung gilt eine umgekehrte Beweislast: Der Arbeitgeber muss die Fairness der Behandlung und das Fehlen des behaupteten Schadens und der behaupteten Diskriminierung nachweisen.

Um Arbeitnehmer nicht von der Geltendmachung ihrer Rechte abzuhalten, sieht die Richtlinie auch im Hinblick auf die Prozesskosten vor, dass Gerichte im Falle eines verlorenen Verfahrens im Einklang mit nationalem Recht entscheiden können, Arbeitnehmer nicht zur Zahlung der Prozesskosten zu verpflichten. Die Mitgliedstaaten werden verpflichtet, Regeln für wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen bei Verstößen gegen die Bestimmungen zur Entgeltgleichheit festzulegen.

Abschließend sei noch auf Artikel 25 der Richtlinie verwiesen, der zur weiteren Stärkung des bestehenden Schutzes ein Verbot der Entlassung oder anderer nachteiliger oder repressiver Maßnahmen für den Fall vorsieht, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter zum Schutz ihrer Rechte tätig werden.

7. Praktische Auswirkungen für Unternehmen

Die Richtlinie führt eine Reihe detaillierter Vorschriften ein, die darauf abzielen, Lohntransparenz zu gewährleisten und geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu beseitigen. Dies hat zahlreiche praktische Auswirkungen für Unternehmen, die daher den Veränderungen mit strukturierten und gezielten Compliance-Maßnahmen zuvorkommen müssen, insbesondere:

- Überprüfung bzw. Neugestaltung von Entgeltsystemen und Berufsklassifizierungen im Hinblick auf Geschlechtsneutralität;
- Prüfung der freiwilligen Einführung einer Zertifizierung zur Gleichstellung der Geschlechter (UNI/PdR 125:2022), die auch Zugang zu finanziellen Anreizen eröffnen kann;
- Einführung transparenter, normierter interner Auswahl-, Beförderungs- und Entgeltentwicklungsverfahren;
- aus Sicht der Arbeitsbeziehungen eine aktive Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern und der RSU/RSA hinsichtlich der verfügbaren Rechte und Instrumente, einschließlich der Aushandlung und Umsetzung spezifischer Unternehmensvereinbarungen.

Für weitere Erläuterungen und Hilfestellungen sowie zur Unterstützung bei der sachgerechten Umsetzung und Einhaltung des geltenden Rechtsrahmens steht Ihnen unsere Kanzlei weiterhin zur Verfügung.



Die hier enthaltenen Informationen sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Newsletter gültig; die gesetzlichen Bestimmungen können sich in der Zwischenzeit jedoch geändert haben. Der Inhalt der Newsletter stellt kein Gutachten in Steuer- und/oder Rechtsfragen dar und kann auch nicht als solches für eine spezifische Situation herangezogen werden. LP Advisory übernimmt keine Haftung für unternommene oder unterlassene Handlungen, welche auf Basis dieser Newsletter durchgeführt werden.

Alle Informationen über unsere Datenschutzbestimmungen entnehmen Sie bitte der Privacy Policy auf unserer Homepage: <https://www.lp-advisory.com/de/privacy>. Für Fragen hierzu können Sie sich gerne an folgende E-Mail Adresse wenden: info@lp-advisory.com.

© LP Advisory | Galleria del Corso 1, 20122 Mailand | +39 02 82001000

www.lp-advisory.com
