

Betriebs-Berater Schriftenreihe

Praxisleitfaden zur Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Herausgegeben von:

Dr. Michaela Felisiak, LL.M.
und
Dr. Dominik Sorber

Bibliografische Information Der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.de> abrufbar.

I S B N 9 7 8 - 3 - 8 0 0 5 - 1 9 7 5 - 0

dfv Mediengruppe

© 2025 Deutscher Fachverlag GmbH, Fachmedien Recht und Wirtschaft, Mainzer Landstr. 251, 60326 Frankfurt am Main, buchverlag@ruw.de

www.ruw.de

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Druck: Beltz Grafische Betriebe GmbH, 99947 Bad Langensalza

Printed in Germany

Autoren- und Herausgeberverzeichnis

<i>Nicole Barz</i>	Rechtsanwältin München
<i>Jan-Philipp Brune</i>	Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg
<i>Dr. Michaela Felisiak, LL.M.</i>	Fachanwältin für Arbeitsrecht, München
<i>Niklas Kastel</i>	Rechtsanwalt München
<i>Christina Knoepffler</i>	Referentin im Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, München
<i>Markus Matt</i>	Journalist & HR-Experte, München
<i>Dr. Dominik Sorber</i>	Fachanwalt für Arbeitsrecht, München
<i>Raffaella Stutz</i>	Senior Principal, Mercer – Career / Rewards, München
<i>Stefan Würz</i>	Senior Principal, Mercer – Career / Rewards, Frankfurt am Main
<i>Rorry Zhang</i>	Manager, Mercer – Career / Rewards, Wien

Vorwort

Entgelttransparenz ist kein Randthema mehr – sie wird zum strategischen Erfolgsfaktor.

Jahrzehntelang galt: *Über Geld spricht man nicht*. Dieses Sprichwort ist überholt. Mit der Entgelttransparenzrichtlinie müssen Arbeitgeber, Betriebsräte und Beschäftigte offenlegen, begründen und vergleichen, wie sich Gehälter zusammensetzen.

Die *vertrauten* Unternehmensphilosophien wie „*Aber das haben wir schon immer so gemacht*“, „*Aber das haben wir noch nie so gemacht*“ und „*Aber die anderen machen das genau so*“ tragen künftig als Ausreden nicht mehr. Wer sie weiter pflegt, riskiert Rechtsverstöße, Imageschäden und den Verlust von Fachkräften.

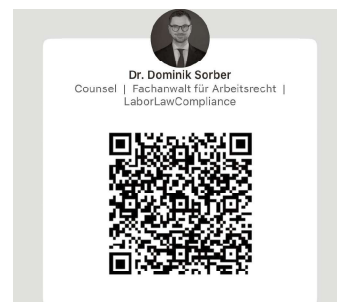
Dieses Praxisbuch zeigt, **warum** Offenheit beim Entgelt kein Risiko, sondern **eine Chance** ist – und **wie** Sie die Richtlinie rechtssicher, pragmatisch und mit Mehrwert umsetzen. Es verbindet die juristische Präzision eines Kommentars mit der HandsonPerspektive eines Leitfadens: Sie erfahren die Hintergründe, Pflichten und Fristen, lernen erprobte Werkzeuge zur diskriminierungsfreien Gehaltsgestaltung kennen und sehen, wie sich Transparenz in eine tragfähige **Arbeitgeberstrategie** übersetzen lässt – damit Sie in Ihrem Unternehmen sagen können: Wir sprechen über Entgelt und machen das zur Unternehmensstrategie.

Utting/München, Mai 2025

Dr. Michaela Felisiak, LL.M.



Dr. Dominik Sorber



Inhaltsverzeichnis

Autoren- und Herausgeberverzeichnis.....	V
Vorwort	VII

Kapitel 1

Einleitung & Status Quo aus Unternehmenssicht

A. Chancen und Herausforderungen für Unternehmen	1
I. Chancen mit Umsetzung der EntgTranspRL	2
II. Herausforderungen bei der Umsetzung der EntgTransp- RL.....	5
B. Entgelttransparenz aus Unternehmensperspektive im Überblick	5
I. Ziele der EntgTranspRL	6
II. Überblick über die zentralen Aspekte der EntgTranspRL	7
1. Transparenz im Bewerbungsverfahren	7
2. Informationspflichten während des Beschäftigungs- verhältnisses	7
3. Erweitertes Auskunftsrecht	7
4. Entgeltberichterstattung.....	7
5. Gemeinsame Entgeltbewertung.....	8
6. Beweislastumkehr	8
7. Sanktionen bei Verstößen	8
III. Status Quo in Deutschland	9
C. Rückschau: Überblick über die Entwicklungen der Ent- gelttransparenz auf europäischer und nationaler Ebene ..	9
I. Kurzüberblick über die Entwicklung der Entgelttrans- parenz auf EU-Ebene	9
1. Frühe Initiativen und Rechtsgrundlagen	9
2. Einordnung der EntgTranspRL	10
II. Kurzüberblick über die Entwicklung der Entgelttrans- parenz auf nationaler Ebene (Deutschland)	10
1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006	10
2. Entgelttransparenzgesetz 2017	11
3. Zwischenfazit	12
III. Überblick über die jüngste Rechtsprechung.....	13
IV. Verschärfungen bei Umsetzungsfrist der EntgTranspRL	13

Inhaltsverzeichnis

1. Gravierende Verschärfungen mit Blick auf den Auskunftsanspruch.	14
2. Absenkung der Schwellenwerte für Berichtspflicht	15
3. Striktere Sanktionen für Verstöße	17
4. Beweislastumkehr bei Lohnklagen	17
5. Stärkere Einbindung von Betriebsräten und Gewerkschaften	17
D. Bedeutung für das HR-Personalmanagement	19
I. Überblick über die künftigen Aufgaben für HR-Abteilungen	19
1. Überprüfung und Anpassung der Vergütungssysteme	19
2. Implementierung von Transparenzmaßnahmen im Recruiting-Prozess.	20
3. Erstellung von Entgeltberichten	20
4. Vorbereitung auf die Beweislastumkehr	20
5. Zusammenarbeit mit Betriebsräten und Arbeitnehmervertretungen.	21
6. Schulungen und Sensibilisierung der Führungskräfte	21
II. Risiken bei Nicht-Umsetzung und Sanktionen.	21
1. Hohe Bußgelder.	21
2. Schadenersatzforderungen.	21
3. Ausschluss von öffentlichen Aufträgen.	22
4. Reputationsverlust.	22
E. Fazit	22

Kapitel 2

Vom Stakeholder-Management zur Rechtsdurchsetzung: Systematik der Entgelttransparenz-Richtlinie

A. Die Entgeltgleichheit nach der EntgTranspRL	25
I. Einführung	25
1. Zielsetzung und zentrale Regelungen der EntgTranspRL.	25
2. Historischer Rückblick: Frühe Rechtsprechung des BAG.	26
3. Aktuelle Bedeutung der historischen Argumente	27
4. Grundrechtsdimension der EntgTranspRL	27

5.	Anforderungen an (zulässige) Vergütungssysteme VOR der Umsetzung EntgTranspRL.....	28
a)	Rechtliche Grundlagen und unionsrechtlicher Rahmen	28
b)	Anforderungen an die Ausgestaltung objektiver Vergütungskriterien	29
aa)	Maßstab: Objektivierbarkeit	29
bb)	Erfordernis der vollständigen Abbildung der Tätigkeit	30
cc)	Verbot geschlechtsabhängiger Bewertungs- systeme	30
6.	Praxiserprobte objektive Differenzierungskriterien in Vergütungssystemen	31
a)	Eingeschränkter Katalog zulässiger Kriterien	31
b)	Voraussetzungen für leistungs- und qualifikati- onsbezogene Differenzierungen	32
c)	Berufserfahrung als legitimes Differenzierungs- kriterium	32
d)	Konsequenzen für die Praxis und Handlungsemp- fehlungen	33
II.	Der Rechtsanspruch – gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit	34
1.	Grundsatz der Gleichbehandlung	34
2.	Begriff „gleichwertige Arbeit“	34
3.	Update der Begriffsbestimmung durch die Entg- TranspRL	35
III.	Verstärkte Durchsetzungsmechanismen und prozessuale Besonderheiten	38
1.	Beweislastumkehr und Prozessökonomie	38
2.	Einführung kollektiver Rechtsverfolgung	39
3.	Sanktionen und Rechtsfolgen bei Verstößen	40
4.	Neue Rolle der Gleichstellungsstellen und Aufsichts- behörden	40
B.	Stakeholder-Management im Kontext der EntgTranspRL	41
I.	Bedeutung des Stakeholder-Managements	41
II.	Wer sind die relevanten Stakeholder (Stakeholder- Management):	42

Inhaltsverzeichnis

1. Unternehmen	42
2. Mitarbeitende/betroffene Beschäftigtengruppen	43
3. Arbeitnehmerververtretungen	43
4. Gewerkschaften/Tarifparteien	43
5. Behörden/Verbände	44
6. Antidiskriminierungsstellen/Gleichstellungsbeauftragte	44
7. Aufsichtsbehörden/Gleichbehandlungsstellen gem. Art. 28 EntgTranspRL	44
8. Bewerberinnen und Bewerber	44
III. Stakeholder-Management	45
1. Interaktionen und Interessenkonflikte	45
2. Gestaltung einer wirksamen Stakeholder-Strategie	46
3. Exkurs: Stakeholder-Management im internationalen Konzernkontext	46
C. False Friends	47
I. Wer (unerwartet) dazugehört	47
1. Persönlicher Anwendungsbereich	47
2. Geschäftsführer	48
II. Tarifbindung – ein gefährlicher False Friend	50
1. Langjährige unionsrechtliche Überprüfbarkeit tariflicher Regelungen	51
2. Keine Ausnahme für Tarifverträge – unionsrechtlich unzulässig	52
3. Zur Diskussion im nationalen Umsetzungsprozess	52
III. Variable Vergütung, Leistungsbeurteilung und virtuelle Beteiligungen– versteckte False Friends	54
1. Variable Vergütungsbestandteile – kein rechtsfreier Raum	54
2. Virtuelle Beteiligungen – kein rechtsfreier Raum für Führungskräfte	56
IV. Umsetzungspflicht und unmittelbare Wirkung – ein weiterer False Friend	56
V. Weitere trügerische Annahmen – das große Finale der False Friends	57
1. Datenschutz – kein Schutzschild gegen Transparenzpflichten	57

2. Gleichbehandlung ≠ Gleichmacherei – differenzieren ist erlaubt, aber begründungspflichtig.	59
3. Vergleich über den Betriebszaun hinaus – der Mythos vom „gleichen Arbeitgeber“	60
4. Diskriminierung in einer geschlechtsgleichen Gruppe – kein Widerspruch.	60
VI. Fazit	62
D. Rechtsmissbrauch und Entgelttransparenz	63
I. Rechtsmissbrauch nach nationalem Recht	64
II. Rechtsmissbrauch als Rechtsgrundsatz im Unionsrecht	65
III. Rechtsmissbrauch im Anwendungsbereich des Entgelttransparenzgesetzes	66
IV. Bedeutung des Rechtsmissbrauchs mit Blick auf die Entgelttransparenzrichtlinie	69

Kapitel 3

Entgelttransparenz und kollektives Arbeitsrecht

A. Rolle und Rechte der „Sozialpartner“ nach der EntgTranspRL.	72
I. Rolle und Rechte der „Arbeitnehmervertretung“ nach der EntgTranspRL.	73
1. Begriffsbestimmung	73
2. Beteiligung im Rahmen der Entgeltbewertung.	75
a) Aufstellung der Bewertungskriterien	75
b) Mitwirkung bei der Berichterstattung	76
c) Gemeinsame Entgeltbewertung	76
3. Vertretung und Unterstützung der Beschäftigten bei der Rechtsdurchsetzung.	78
a) Unterstützung bei der Geltendmachung von Auskunftsrechten	78
b) Unterstützung und Vertretung in Verwaltungs- und Gerichtsverfahren	79
4. Schutz vor Diskriminierung	79
II. Bewertung und praktische Umsetzungshinweise.	80
1. Handlungs- und Überprüfungsbedarf für alle Arbeitgeber	80
2. Zuständigkeitsfragen	82

Inhaltsverzeichnis

a) Konkurrenz zwischen betrieblichen Arbeitneh- mervertretern und Gewerkschaften	83
aa) Zuständigkeit bei der Entgeltbewertung	83
bb) Zuständigkeit bei der Unterstützung der Beschäftigten bei der Rechtsdurchsetzung	84
b) Konkurrenz zwischen mehreren <i>betrieblichen</i> Arbeitnehmersvertretern	85
3. Schulungsbedarf	86
B. Fazit	88

Kapitel 4

Vergütungsansprüche und Haftungsrisiken

A. Das Entgelttransparenzgesetz – (k)ein Grund zu klagen?	89
I. Darlegungs- und Beweislast Rechtsprechung – status quo	91
1. Darlegungs- und Beweislast Rechtsprechung	91
2. Änderung der Darlegungs- und Beweislast durch die Entgelttransparenzrichtlinie	93
3. Kostentragung des Verfahrens	95
4. Verjährung von Ansprüchen aus dem Entgelttrans- parenzgesetz	97
II. Schutz vor rückwirkenden Ansprüchen – Ausschluss- klauseln und Abgeltungsklauseln	98
1. Ausschlussklauseln für Ansprüche aus dem Entgelt- transparenzgesetz	98
2. Abgeltungsklauseln in Beendigungsvereinbarungen	100
3. Einfluss der Entgelttransparenzrichtlinie auf Aus- schlussklauseln und Abgeltungsklauseln	101
B. Fazit	104

Kapitel 5

**Transparente Deals: Zum Einfluss der neuen Entgelt-
transparenzrichtlinie auf M&A-Transaktionen**

A. Die Entgelttransparenzrichtlinie als treibender Faktor in künftigen M&A-Verhandlungen	105
I. Risiken und Nebenwirkungen der Entgelttransparenz im Rahmen von M&A-Transaktionen	106

II.	Allgemeine Bestimmungen (Kapitel I der EntgTransp- RL) unter dem Blickwinkel von M&A-Transaktionen . . .	106
1.	Geltungsbereich (Art. 2 EntgTranspRL) auch für M&A-Transaktionen	107
2.	Gleiche und gleichwertige Arbeit (Art. 4 Entg- TranspRL) hinsichtlich M&A-Transaktionen	108
III.	Entgelttransparenz im Sinne der EntgTranspRL (Kapi- tel II der EntgTranspRL) hinsichtlich M&A-Transaktio- nen	110
1.	Rechte der Stellenbewerber und Arbeitnehmer (Art. 5 und 7 EntgTranspRL) und M&A-Transaktio- nen	110
2.	Pflichten der Arbeitgeber (insbes. Art. 6 und 9 Entg- TranspRL) hinsichtlich M&A-Transaktionen	111
IV.	Rechtsmittel und Rechtsdurchsetzung (Kapitel III der EntgTranspRL) mit Bezug zu M&A-Transaktionen	112
1.	Schadensersatzanspruch (Art. 16 EntgTranspRL)	112
a)	Beweislastverlagerung (Art. 18 EntgTranspRL)	114
b)	Nachweis für gleiche oder gleichwertige Arbeit (Art. 19 EntgTranspRL)	115
c)	Beweismittelzugang (Art. 20 EntgTranspRL)	116
2.	Sanktionen (Art. 23 EntgTranspRL)	116
3.	Regelungen zu öffentlichen Aufträgen und Konzes- sionen (Art. 24 EntgTranspRL) als Red Flag	118
B.	Fazit – Herausforderungen der Entgelttransparenzricht- linie in M&A-Transaktionen meistern	119

Kapitel 6
Umsetzung der EntgelttransparenzRL auf
Vergütungsstrukturen

A.	Umsetzung auf Vergütungssysteme	123
I.	Grundanforderungen der Richtlinie & Stand in Deutsch- land	125
1.	Wesentliche Vorgaben der Richtlinie.	125
2.	Umsetzung und aktuelle Situation in Deutschland . . .	126
II.	Vorbereitung auf die neuen Anforderungen	127

Inhaltsverzeichnis

1. Aufbau einer kohärenten Funktions- und Hierarchie- struktur.	127
a) Erfassung und Analyse bestehender Funktions- profile.	129
b) Definition funktional ähnlicher Tätigkeitsgruppen („Funktions-Cluster“).	130
c) Einführung eines Grading-Systems.	131
2. Definition einer Vergütungsstrategie.	132
3. Aufbau einer marktkonformen Gehaltsstruktur.	133
4. Durchführung erster Pay-Equity-Analysen.	134
5. Entwicklung und Anpassung der HR-Prozesse.	135
III. Praktische Herausforderungen und Lösungsansätze.	137
1. Verzerrungen durch die Job Architektur.	137
2. Unbewusste Verzerrung in Gehalts- und Beförde- rungsentscheidungen.	138
3. Mangelnde Transparenz und Widerstand gegen Ver- änderung.	139
4. Langfristige Sicherstellung von Entgeltgerechtigkeit.	140
B. Fazit & Handlungsempfehlungen.	140

Kapitel 7

Lösungsansätze zur Beseitigung nicht gerechtfertigter Entgeltunterschiede

A. Ausgangspunkt: Gemeinsame Entgeltbewertung (Art. 10 EntgTranspRL).	143
I. (Neue) Rechtliche Rahmenbedingungen.	143
II. Einordnung.	144
B. Möglichkeit 1: Entgeltgleichheit durch Angleichung der Arbeitsentgelte „nach oben“.	146
C. Möglichkeit 2: Entgeltgleichheit durch Angleichung „nach unten“.	148
I. Rechtliche Rahmenbedingungen.	148
II. Herstellung von Entgeltgleichheit im Wege der Ände- rungskündigung.	149
III. Entgeltreduzierung durch Einführung/Änderung kollektiver Arbeitsvertragsbedingungen.	154

D. Fazit: Besitzstandswahrung – Beibehaltung des Status quo?	164
Kapitel 8	
Zukunftsausblick & Handlungsempfehlungen	
I. Analyse der bestehenden Lohnstruktur	167
II. Festlegung transparenter Vergütungsstrategien	167
III. Benchmark	168
IV. Kommunikation vorbereiten	168
V. Einhaltung rechtlicher Vorgaben	168
VI. Erstellung von Entgeltberichten	168
VII. Verantwortlichkeiten klären/Internes Kontrollsystem ...	168
Anhang	171

Kapitel 2

Vom Stakeholder-Management zur Rechtsdurchsetzung: Systematik der Entgelttransparenz-Richtlinie

A. Die Entgeltgleichheit nach der EntgTranspRL

I. Einführung

Die EntgTranspRL setzt neue Maßstäbe für die Verwirklichung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Sie verfolgt einen deutlich weitergehenden Regelungsansatz als das bislang geltende deutsche Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG). Mit der Richtlinie werden nicht nur Transparenzpflichten für Arbeitgeber erheblich erweitert, sondern es werden erstmals unionsweit verbindliche Durchsetzungsmechanismen und Mindeststandards eingeführt, die in nationales Recht überführt werden müssen.²² Damit markiert die EntgTranspRL einen paradigmatischen Wechsel hin zu einer proaktiven Verpflichtung der Arbeitgeber, **transparente Vergütungsstrukturen** nicht nur zu ermöglichen, sondern aktiv herzustellen. **79**

1. Zielsetzung und zentrale Regelungen der EntgTranspRL

Die EntgTranspRL stellt bereits zu Beginn ihr wesentliches Ziel klar: Gemäß Art. 1 der EntgTranspRL sollen „*Mindestanforderungen zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Männer und Frauen nach Artikel 157 AEUV und des Diskriminierungsverbots nach Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG [geschaffen werden], insbesondere durch Entgelttransparenz und verstärkte Durchsetzungsmechanismen (...)*“. **80**

Damit werden zwei wesentliche Punkte zu Beginn klargestellt: Erstens legt die EntgTranspRL Mindestanforderungen fest. Zweitens konkretisiert sie unionsgrundrechtlich geschützte Rechtspositionen **81**

²² Winter, NZA 2024, 8, 9.

Kap. 2 Vom Stakeholder-Management zur Rechtsdurchsetzung

auf einfach gesetzlicher Ebene. Beide Aspekte sind im Arbeitsrecht keine Neuheit, wie ein kurzer Blick in die Vergangenheit zeigt. Insbesondere bei **europäischen Grundrechten** verfolgt der EuGH traditionell eine strenge Auslegung (wie zum Beispiel beim Urlaubsrecht), da es hierbei stets um die **Durchsetzung und Verwirklichung von Grundrechten** geht. Bevor tiefer in die Regelungen der Entg-TranspRL eingestiegen wird, werfen wir einen Blick zurück auf den **Beginn der Rechtsprechung** in Deutschland und auf die Anfänge der BAG-Rechtsprechung.

2. Historischer Rückblick: Frühe Rechtsprechung des BAG

82 Schon eines der ersten Urteile des BAG²³ beschäftigte sich mit der Frage der **Entgeltgleichheit** und stellte bereits vor rund 70 Jahren folgende **Grundaussagen** auf, deren Aktualität ungebrochen ist:

- Die **Verfassungsgrundsätze**, dass Männer und Frauen **gleichberechtigt sind** (Art 3 Abs 2 GG) und dass niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt werden darf (Art 3 Abs 3 GG), sind geltende, echte Rechtsnormen und **keine bloßen Programmsätze**.
- Diese Grundsätze umfassen auch den Grundsatz **der Lohngleichheit von Mann und Frau** bei gleicher Arbeit.
- Der **Lohnleichheitsgrundsatz** bindet als Grundrecht nicht nur die staatliche Gewalt, sondern auch die Tarifvertragsparteien.
- Eine Tarifklausel, die generell und schematisch weiblichen Arbeitskräften bei gleicher Arbeit nur einen bestimmten Hundertsatz der tariflichen Löhne als Mindestlohn zubilligt, verstößt gegen den Lohnleichheitsgrundsatz und ist nichtig.
- Der Grundsatz der Lohnleichheit schließt es aus, dass die Arbeit der Frau mit Rücksicht auf die zu ihren Gunsten erlassenen Schutznormen geringer entlohnt wird.
- Nur solche **Lohndifferenzierungen sind zulässig**, die auch bei **Männern vorgenommen** werden, wenn und soweit es sich um Arbeiten handelt, die in gleicher Weise für Männer und Frauen tariflich vorgesehen sind.

23 Leitsatz bei juris: BAG, Urteil vom 15. Januar 1955 – 1 AZR 305/54 , BAGE 1, 258, juris.

Außerdem stellte das BAG in dieser Entscheidung bereits fest, dass **83**
„[e]s auch **nicht richtig [ist]**, dass eine **Verletzung des Lohngleichheitsprinzips** im Tarifvertrag hingenommen werden könne, weil die Tarifparteien, insbesondere die Gewerkschaften **das so vereinbart hätten und diese schon wüssten, was richtig und angemessen sei**“.²⁴

3. Aktuelle Bedeutung der historischen Argumente

Die dargestellten **Leitsätze** und **Auszüge** bezogen sich auf den Tarifvertrag und die Bindung der Tarifvertragsparteien an den Gleichheitssatz. Bemerkenswert ist, dass das Argument, das Gehalt sei mit einer Richtigkeitsgewähr „angemessen“ ausgehandelt worden, **das BAG bereits** im Jahr 1955 nicht **überzeugte**. Auch heute kann mit diesem Argument („Der Mann habe besser als die Frau verhandelt“) keinesfalls eine ungleiche Gehaltsstruktur gerechtfertigt werden, wie das BAG auch in **aktuellen Entscheidungen** bestätigt.²⁵ **84**

Sollten Ihnen diese Argumente bekannt vorkommen, bietet sich Ihnen hier ein gewichtiger Punkt, den Sie beim nächsten HR-Update mit Ihrem CEO diskutieren sollten. Denn hier steckt **juristische Sprengkraft**: Es verbergen sich erhebliche rechtliche Risiken, Haftungsgefahren (für die Vergangenheit und die Zukunft) und **vermeidbare Kosten** im Personalbereich. Darüber hinaus sollte ein für alle Mitarbeiter verständliches Vergütungssystem Teil einer modernen Unternehmenskultur sein. Andernfalls gefährden Arbeitgeber ihre Attraktivität gegenüber ihren Mitarbeitern und den Talents. **85**

4. Grundrechtsdimension der EntgTranspRL

Die EntgTranspRL nimmt Unternehmen ab 2026 in die Pflicht, sodass diese eine aktivere Rolle bei der Entgeltgleichheit einnehmen (müssen). Zu Beginn der Erwägungsgründe werden die zentralen **Rechtsquellen** u. a. Art. 157 Abs. 1 AEUV sowie Art. 21 und Art. 23 der Grundrechte Charta der Europäischen Union aufgeführt und die Gründe für eine Regelung dargelegt. In Erwägungsgrund 11²⁶ heißt es **86**

24 BAG, Urteil vom 15. Januar 1955 – 1 AZR 305/54, BAGE 1, 258, Rn. 41, juris.

25 BAG, Urteil vom 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21, BAGE 180, 194–221, juris.

26 Die Erwägungsgründe sind im Anhang abgedruckt.

Kap. 2 Vom Stakeholder-Management zur Rechtsdurchsetzung

hierzu ausdrücklich, dass festgestellt wurde, dass **mangelnde Transparenz** der Entgeltsysteme, mangelnde Rechtssicherheit in Bezug auf den Begriff der gleichwertigen Arbeit und Verfahrenshindernisse die **Durchsetzung** der Entgeltgleichheit erschweren.²⁷ Insbesondere die **Informationsasymmetrie** wird in dem Erwägungsgrund 11 hervorgehoben. Auch hier setzt die EntgTranspRL unmittelbar an und regelt Informationspflichten für Unternehmen, die sofort in eine **HR-Strategie** einfließen sollten. Umfragen unter den Talenten haben ergeben, dass genau diese Faktoren ausschlaggebend dafür sind, ob sie dem Unternehmen treu bleiben oder sich beruflich neu orientieren.²⁸

- 87 Die EntgTranspRL konkretisiert somit die grundrechtlichen Vorgaben aus Art. 21 und Art. 23 der Grundrechte Charta der Europäischen Union. Damit ist die **Grundrehtedimension** bei der Anwendung und Auslegung stets zu berücksichtigen. Da nicht alle Einzelfälle gesetzlich geregelt werden können, dienen die Grundrechte insbesondere als Maßstab für die Bewertung von Regelungslücken und sind wesentlicher Auslegungsmaßstab, wenn es um **Ausgestaltungs- und Anwendungsfragen** des Verzichts für die Vergangenheit oder Zukunft bzw. Umgehungskonstellationen geht.

5. Anforderungen an (zulässige) Vergütungssysteme VOR der Umsetzung EntgTranspRL

a) Rechtliche Grundlagen und unionsrechtlicher Rahmen

- 88 Die Anforderungen an diskriminierungsfreie Vergütungssysteme bestehen nicht erst mit dem Inkrafttreten der Entgelttransparenzrichtlinie. Bereits das geltende nationale Recht – namentlich das Entgelttransparenzgesetz – verpflichtet Arbeitgeber zur diskriminierungsfreien Ausgestaltung ihrer Entgeltstrukturen. Diese Verpflichtung ergibt sich unmittelbar aus Art. 157 AEUV sowie § 3 Abs. 1 EntgTranspG, der die

27 Instrukтив hierzu: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 1. Oktober 2024 – 2 Sa 14/24, juris.

28 Vgl. hierzu: <https://www.bund-verlag.de/aktuelles~Viele-Beschaeftigte-koennen-sich-Arbeitgeberwechsel-vorstellen~.html#:~:text=F%C3%BCr%20diejenigen%2C%20die%20offen%20f%C3%BCr%20einen%20Arbeitgeberwechsel%20sind%2C,sicherer%20Job%20sowie%20gutes%20F%C3%BChrungsverhalten%20%28je%2062%20Prozent%29,zuletzt%20abgerufen%20am%2016.3.2025.>

gleiche Entlohnung bei **gleicher** oder **gleichwertiger Arbeit** für Männer und Frauen garantiert.

Zentrales Kriterium ist dabei die **Gleichwertigkeit der Tätigkeit** – 89
unabhängig von deren inhaltlicher Ausgestaltung. Entscheidend ist dabei nicht die Berufsbezeichnung oder die äußere Form der Tätigkeit, sondern deren **funktionaler Wert** innerhalb der betrieblichen Organisation. **Auch unterschiedlich ausgestaltete Tätigkeiten können gleichwertig im Sinne von Art. 157 AEUV sein und begründen dann einen unmittelbar durchsetzbaren Anspruch auf gleiches Entgelt.**²⁹

b) Anforderungen an die Ausgestaltung objektiver Vergütungskriterien

aa) Maßstab: Objektivierbarkeit

§ 4 EntgTranspG konkretisiert die Anforderungen an zulässige Vergütungssysteme: Sie müssen auf **objektiven Kriterien** beruhen und dürfen keine unmittelbare oder mittelbare geschlechtsspezifische Benachteiligung enthalten. Insbesondere § 4 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 EntgTranspG, der besagt, dass „die Art der zu verrichtenden Tätigkeit objektiv“ zu berücksichtigen ist, stellt klar, dass **subjektive Werturteile jeglicher Art unzulässig** sind. Zulässig bleiben hingegen Bewertungselemente wie etwa Leistungsbeurteilungen – allerdings nur unter der Voraussetzung, dass diese ihrerseits **objektivierbar, nachvollziehbar und diskriminierungsfrei** sind.³⁰ 90

29 Zum Begriff „gleichwertige Arbeit“ vgl. Art. 3 I Buchst. g der Richtlinie; Eu-ArbRK/Winter, 5. Aufl. 2024, RL (EU) 2023/970 Art. 3 Rn. 19 ff., Art. 4 Rn. 4 ff.

30 Das BAG führte in diesem Zusammenhang wie folgt aus: „Vollständig fehlte nicht nur eine Umsetzung der näheren Festlegungen bzw. Bestimmungen in Art. 2 Abs. 1 Buchst. e zum Begriff „Entgelt“, in Art. 4 Abs. 1 „in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen“ und in Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie betreffend die Vorgaben zu „System[en] beruflicher Einstufung“. Vollständig fehlte zudem eine ausdrückliche Rechtsgrundlage, nach der gleiches Entgelt nicht nur für „gleiche“, sondern auch für „gleichwertige“ Arbeit verlangt werden kann. Das Entgeltgleichheitsgebot bei gleichwertiger Arbeit ermöglicht sowohl für das Grundentgelt den Vergleich sehr unterschiedlicher Tätigkeiten bezogen auf deren etwaige Gleichwertigkeit und einen etwaigen Anspruch auf gleiches Entgelt (vgl. etwa EuGH 30. März 2000 – C-236/98 – [JämO] zur Möglichkeit des Vergleichs der Tätigkeit von Hebammen und Krankenhausingenieuren; 27. Oktober 1993 – C-127/92 – [Enderby] zur Möglichkeit des Vergleichs

Kap. 2 Vom Stakeholder-Management zur Rechtsdurchsetzung

bb) Erfordernis der vollständigen Abbildung der Tätigkeit

- 91 Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Vollständigkeit der Bewertungsgrundlagen: Bereits vor einer nationalen Umsetzung der EntgTranspRL ist wichtig, dass die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit vollständig in den Bewertungskriterien und realitätsnah abgebildet sein muss.³¹ Werden bestimmte tätigkeitsbezogene Aspekte – etwa emotionale Belastung oder Kommunikationsanforderungen – nicht berücksichtigt, kann dies bereits eine mittelbare Diskriminierung darstellen.³² Dies gilt insbesondere dann, wenn die betroffenen Tätigkeiten statistisch überwiegend von einem bestimmten Geschlecht ausgeübt werden.

cc) Verbot geschlechtsabhängiger Bewertungssysteme

- 92 Weiter dürfen bereits vor der nationalen Umsetzung der EntgTranspRL Vergütungssysteme **nicht zwischen Tätigkeiten unterscheiden**, nur weil diese typischerweise häufiger von Frauen oder Männern ausge-

der Tätigkeit einer Logopädin, eines klinischen Psychologen und eines leitenden Apothekers, als auch bezogen auf eine Entlohnung nach Stückzahl und damit für die Leistungsbewertung (vgl. etwa EuGH 31. Mai 1995 – C-400/93 – [Royal Copenhagen] zur Möglichkeit des Vergleichs bei unterschiedlicher Tätigkeit in der Porzellanherstellung). Ein solcher Rechtsanspruch, der dem deutschen Recht nicht vertraut war, ließ sich nicht mit der erforderlichen Klarheit allein aus der Gesamtschau von § 2 Abs. 1 Nr. 2 und § 8 Abs. 2 AGG erkennen.“, BAG, Urteil vom 25. Juni 2020 – 8 AZR 145/19, BAGE 171, 195–230, Rn. 59, juris.

- 31 Das BAG stellte hierzu Folgendes fest: „Eine mittelbare Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Beschäftigte wegen des Geschlechts gegenüber Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in Bezug auf das Entgelt in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, § 3 Abs. 3 EntgTranspG sowie Art. 2 Abs. 1 Buchst. b und Art. 4 der Richtlinie 2006/54/EG. Der Rechtsbegriff der gleichwertigen Arbeit ermöglicht es, nicht-gleiche Tätigkeiten daraufhin zu überprüfen, ob sie von gleichem Arbeitswert sind, wodurch die Feststellung struktureller und mittelbar diskriminierender Entgeltungleichheiten ermöglicht wird.“, BAG, Urteil vom 21. Januar 2021 – 8 AZR 488/19, BAGE 173, 331–357, Rn. 22, juris).
- 32 BAG, Urteil vom 21. Januar 2021 – 8 AZR 488/19, BAGE 173, 331–357, Rn. 62, juris – in dieser Entscheidung führt das BAG wie folgt aus: „Für un-mittelbare Entgeltdiskriminierungen wegen des Geschlechts ist eine solche Ausnahme nicht vorgesehen, dementsprechend räumt das EntgTranspG dafür keine Rechtfertigungsmöglichkeit ein.“

übt werden. Eine geschlechtsbezogene Differenzierung der Bewertungsmaßstäbe ist unzulässig.³³

Objektiv neutrale Kriterien sind zulässig – jedoch nur, wenn sie in ihrer Anwendung **geschlechtsneutral** wirken und nicht zu einer Benachteiligung führen. Dies erfordert insbesondere eine diskriminierungsfreie **Gewichtung von** Bewertungskriterien. Eine einseitige Überbewertung physischer Anforderungen gegenüber kognitiven oder sozialen Kompetenzen ist ebenso unzulässig wie eine implizite Abwertung klassischer „Frauentätigkeiten“.

6. Praxiserprobte objektive Differenzierungskriterien in Vergütungssystemen

a) Eingeschränkter Katalog zulässiger Kriterien

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG)³⁴ ist der Katalog tauglicher Differenzierungsfaktoren in Vergütungssystemen bereits deutlich eingeschränkt worden.

Maßgeblich ist, dass die Kriterien **objektiv und diskriminierungsfrei** ausgestaltet sind. Unzulässig sind insbesondere solche Faktoren, die sich auf die Vertragsfreiheit, auf ein vermeintlich besseres Verhandlungsgeschick oder auf die Entgelthöhe vorheriger Stelleninhaber stützen. Solche Argumente vermögen eine unterschiedliche Vergütung zwischen Männern und Frauen **nicht** zu rechtfertigen und verstoßen gegen Art. 157 AEUV sowie § 3 EntgTranspG.

33 BAG, Urteil vom 21. Januar 2021 – 8 AZR 488/19 , BAGE 173, 331–357, Rn. 62, juris.

34 BAG, Urteil vom 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21 , BAGE 180, 194–221, juris; BAG, Urteil vom 21. Januar 2021 – 8 AZR 488/19 , BAGE 173, 331–357, Rn. 62, juris; vgl. hierzu auch die Ausführungen in der BT-Drs. 18/11133 S. 48 ff., in der es auszugsweise wie folgt heißt: „Als sachlich gerechtfertigte Gründe für ein unterschiedliches Entgelt, die zwar unabhängig vom Geschlecht der Beschäftigten angewandt werden, im Ergebnis Frauen jedoch stärker als Männer treffen, nennt Satz 2 exemplarisch arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien. Diese sind in der Rechtsprechung des EuGH dem Grundsatz nach anerkannt, erforderlich ist jedoch stets eine Einzelfallprüfung. Insbesondere kann ein objektiver Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern für eine Tätigkeit und die Notwendigkeit, ihnen durch ein höheres Gehalt einen Anreiz zu bieten, einen sachlich gerechtfertigten wirtschaftlichen Grund für den Unterschied im Entgelt zwischen zwei gleichwertigen Tätigkeiten darstellen (vgl. EuGH, Urteil vom 27.10.1993, Rs. C.127/92, Slg. 1993 I-5566 Rn. 24 ff., Enderby).“

Kap. 2 Vom Stakeholder-Management zur Rechtsdurchsetzung

b) Voraussetzungen für leistungs- und qualifikationsbezogene Differenzierungen

- 96 Höhere Leistungen** können grundsätzlich eine unterschiedliche Vergütung rechtfertigen – jedoch nur, wenn diese Leistungen objektiv dokumentiert und nachvollziehbar belegt sind. Dies wird in der Regel nur innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses möglich sein. Ob frühere Leistungsnachweise oder Zeugnisse von Vorarbeitgebern tauglich sind, ist zweifelhaft, da sie regelmäßig weder objektiviert noch frei von wohlwollender Verfälschung sind.³⁵
- 97 Auch bessere Qualifikationen oder besondere fachliche Eignungen** können eine Differenzierung rechtfertigen, sofern sie sich konkret auf die auszuübende Tätigkeit auswirken und objektiv belegbar sind.³⁶ Gleiches gilt für **Personalgewinnungsschwierigkeiten** – allerdings nur dann, wenn ein konkreter und dokumentierter Nachweis³⁷ erbracht wird, dass ein höheres Entgelt zur Besetzung der Stelle objektiv erforderlich war. Die pauschale Behauptung eines angespannten Arbeitsmarkts reicht hierfür nicht aus.³⁸

c) Berufserfahrung als legitimes Differenzierungskriterium

- 98** Nach § 3 Abs. 3 Satz 2 EntgTranspG können **arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien** eine unterschiedliche Vergütung rechtfertigen. Das BAG hat zudem klargestellt, dass auch eine **längere einschlägige Berufserfahrung** bei einem anderen Arbeitgeber eine höhere Vergütung rechtfertigen kann – jedoch nur dann, wenn diese Berufserfahrung tatsächlich zu einer höheren fachlichen Befähigung führt.³⁹ Dabei betont das BAG ausdrücklich, dass

³⁵ Heimann/Weinzierl, BB 2024, 884, 886.

³⁶ BAG, 16.2.2023 – 8 AZR 450/21, BB 2023, 2103, EuGH, 17.10.1989 – 109/88, juris – Danfoss; Bauer/Krieger/Günther, in: AGG EntgTranspG, 5. Aufl. 2018, § 3 EntgTranspG, Rn. 34.

³⁷ EuGH, 27.10.1993 – C-127/92 („Enderby“), juris.

³⁸ BAG, 16.2.2023 – 8 AZR 450/21, BB 2023, 2103, NJW 2023, 279; Vogel/Teske, ESGZ 9.2023, 61; Heimann/Weinzierl, BB 2024, 884, 886.

³⁹ BAG, 16.2.2023 – 8 AZR 450/21, BB 2023, 2103; BAG, 21.1.2021 – 8 AZR 488/19, BB 2021, 1721; vgl. Hierzu auch: BT-Drs. 18/11133 S. 50. Hier heißt es ausdrücklich: „Bei einer unterschiedlichen Entgeltzahlung aufgrund von Kriterien wie Dienstalter (Anciennität), Leistung oder Arbeitsergebnis muss ebenfalls kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegen, soweit es sich

mit zunehmender Dauer der **Berufserfahrung** deren Aussagekraft abnimmt. Ab einem bestimmten Punkt ist ein „Mehr“ an Berufserfahrung nicht mehr gleichbedeutend mit einer höheren Arbeitsqualität und darf dann nicht länger zu einem höheren Entgelt führen.⁴⁰

Diese Rechtsprechung macht deutlich: Es geht nicht um eine bevorzugte Berücksichtigung der Seniorität an sich – wie etwa im Beamtenrecht⁴¹ –, sondern um die begründete Erwartung einer höheren Leistungsfähigkeit aufgrund belegbarer beruflicher Erfahrung, die sich dann in der Werthaltigkeit der Arbeit selbst niederschlägt.⁴² **99**

d) Konsequenzen für die Praxis und Handlungsempfehlungen

Für Arbeitgeber – insbesondere in betriebsratslosen Betrieben – hat diese Entwicklung erhebliche Konsequenzen. Viele Unternehmen treffen ihre Vergütungsentscheidungen bislang auf Grundlage **individueller Verhandlungen** oder im Rahmen außer- bzw. übertariflicher Ermessensentscheidungen. Diese Praxis ist künftig **riskanter**, da sie im Streitfall **kaum vor Gericht** verteidigt werden kann, wenn keine objektiven Kriterien zugrunde liegen. Eine Klage wegen Entgeltungleichheit nach Art. 157 AEUV oder § 3 EntgTranspG kann dann mit hoher Wahrscheinlichkeit für Arbeitnehmer erfolgreich sein, da Arbeitgeber eine Ungleichbehandlung nicht widerlegen können werden. **100**

Daher **empfiehlt** es sich für Unternehmen, **bereits jetzt** eine diskriminierungsfreie und objektive Vergütungsordnung zu schaffen, die auf klar definierten, sachlich nachvollziehbaren Kriterien basiert und **101**

bei diesen Kriterien um objektive auf die Arbeit bezogene Kriterien handelt, die nichts mit einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zu tun haben. Insbesondere hat der EuGH anerkannt, dass es ein legitimes Ziel der Entgeltpolitik darstellen kann, die Berufserfahrung zu honorieren. Soweit die Berufserfahrung Beschäftigte befähigt, ihre Arbeit besser zu verrichten, kann die Verwendung von Erfahrungsstufen zulässig sein. Denn das Dienstalter geht regelmäßig mit der Berufserfahrung einher (EuGH, Urteil vom 3.10.2006, C-17/05, juris Rn. 33ff., Cadman). Die Gründe, die zu einem unterschiedlichen Entgelt führen, müssen jedenfalls zu den Bedürfnissen und Zielen des Arbeitgebers in Beziehung gesetzt werden (vgl. EuGH, Urteil vom 17.10.1989, Rs. 109/88, Slg. 1989 S. 3220 Rn. 22–24, Danfoss)“.

40 BAG, 21.1.2021 – 8 AZR 488/19, BB 2021, 1721.

41 Heimann/Weinzierl, BB 2024, 884, 886.

42 BT-Drs. 18/11133 S. 50 mit Verweis auf die EuGH-Rechtsprechung (EuGH, Urteil vom 3.10.2006, C-17/05, juris Rn. 33ff., Cadman).

Kap. 2 Vom Stakeholder-Management zur Rechtsdurchsetzung

keine geschlechtsbezogenen Bezüge aufweist. Ein zusätzlicher Vorteil ergibt sich im Hinblick auf § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG: Wird ein solches Vergütungssystem in einem betriebsratsfreien Unternehmen eingeführt, entfällt bei späterer Wahl eines Betriebsrats zunächst dessen **Initiativrecht** zur Mitbestimmung, solange das bestehende System **nicht verändert** wird.

- 102 Damit gilt: Arbeitgeber sollten bereits heute ihre Vergütungssysteme entsprechend ausrichten – nicht zuletzt, um prozessuale Risiken und strukturelle Nachteile im Recruiting zu vermeiden.

II. Der Rechtsanspruch – gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit

1. Grundsatz der Gleichbehandlung

- 103 Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist der Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitnehmer, die sich in gleicher bzw. gleichwertiger Lage befinden, gleich zu behandeln.⁴³ Eine abweichende Behandlung ist nur dann zulässig, wenn hierfür ein sachlicher und objektiv nachvollziehbarer Grund vorliegt. Dieser Grund darf nicht auf das Geschlecht bezogen sein und muss den Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Differenzierung standhalten, wie sie sowohl das nationale als auch das europäische Recht fordern.

2. Begriff „gleichwertige Arbeit“

- 104 Ein zentrales Element der EntgTranspRL ist der Begriff der „gleichwertigen Arbeit“. Gemeint ist damit, dass **auch unterschiedlich geprägte Tätigkeiten** – insbesondere solche, die traditionell geschlechtsspezifisch dominiert sind (z. B. Erzieher:innen versus Techniker:innen) – hinsichtlich ihres Werts verglichen werden können.⁴⁴ In seiner Entscheidung vom 3. Juni 2021 (C-624/19 – Tesco Stores) hat der EuGH ausdrücklich bestätigt, dass die Gleichbehandlungspflicht gleichermaßen für gleiche wie für gleichwertige Arbeit gilt. Maßgeblich ist dabei nicht der Tätigkeitsinhalt an sich, sondern die

43 St. Rspr. BAG, 3.9.2014 – 5 AZR 6/13, juris; BAG, 21.9.2011 – 5 AZR 520/10, juris; BAG, 17.3.2010 – 5 AZR 168/09, juris.

44 Vgl. hierzu Erwägungsgrund 15, 28 und insbesondere 31 der EntgTranspRL.

Bewertung nach einheitlichen, diskriminierungsfreien Kriterien.
Zur Feststellung der Gleichwertigkeit eignen sich insbesondere analytische Verfahren der Arbeitsbewertung.

Wird Gleichwertigkeit festgestellt, besteht gemäß Art. 157 AEUV sowie §§ 3 Abs. 1 und 7 EntgTranspG ein gerichtlich durchsetzbarer Anspruch auf gleiches Entgelt. Eine Angleichung „nach unten“ ist rechtlich in der Regel ausgeschlossen – jede Feststellung einer Benachteiligung führt zwingend zu einer Aufwertung der schlechter vergüteten Tätigkeit.⁴⁵ **105**

3. Update der Begriffsbestimmung durch die EntgTranspRL

Die Entgelttransparenzrichtlinie bringt eine unionsweit verbindliche Schärfung des Begriffs „gleichwertige Arbeit“ mit sich. **106**

Art. 3 Abs. 1 lit. g) EntgTranspRL definiert den Begriff als Arbeit, die gemäß nicht diskriminierenden und objektiven geschlechtsneutralen Kriterien nach Maßgabe von Art. 4 Abs. 4 der Richtlinie als gleichwertig gilt.⁴⁶ Nach Art. 4 Abs. 4 der Richtlinie ist maßgeblich, dass die Arbeit nach objektiven Kriterien von vergleichbarem Wert ist. Die Richtlinie benennt hierfür ausdrücklich vier zentrale Bewertungskategorien: **107**

- Kompetenzen (= Qualifikation und berufliche Anforderungen),
- Belastung,
- Verantwortlichkeit,
- Arbeitsbedingungen.

Ggf. können weitere Faktoren berücksichtigt werden, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind. Diese Kategorien müssen in jedem Entgeltsystem diskriminierungsfrei und geschlechtsneutral angewendet werden. **108**

Die Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten zudem zur Einführung transparenter Verfahren zur Arbeitsbewertung⁴⁷. Das bedeutet für Unternehmen: Eine bloß summarische Tätigkeitsbeschreibung genügt **109**

⁴⁵ Vgl. hierzu den Wortlaut von Art. 16 Abs. 3 EntgTranspRL sowie zuletzt: LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 1. Oktober 2024 – 2 Sa 14/24, juris.

⁴⁶ Die Richtlinie ist abgedruckt im Anhang, S. 171 ff.

⁴⁷ Die Richtlinie und die Erwägungsgründe stellen immer wieder auf die *Arbeitsbewertung* ab. Insbesondere in Erwägungsgrund 26, 31 und 45 sowie in Art. 4