

Entgelttransparenzrichtlinie stellt hohe Anforderungen an Arbeitgeber

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie aus Juni 2023 hätte bereits bis 7. Juni 2026 in österreichisches Recht umgesetzt werden müssen. Wenngleich dies in Österreich noch nicht geschehen ist und auch noch kein Begutachtungsentwurf vorliegt, enthält die Richtlinie selbst einige Anforderungen, die von den Unternehmen als Arbeitgeber besser früher als später in Angriff genommen werden sollten (z.B. Prüfung interner Entgeltstrukturen auf ihre Richtlinienkonformität, Einführung geschlechtsneutraler Stellenbewertungssysteme, Aufbau erforderlicher Dokumentationsprozesse). Zentraler Aspekt der Richtlinie ist, dass durch erhöhte Transparenz sowie schlagkräftigere Rechtsdurchsetzungsmechanismen dem Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit zum Durchbruch verholfen werden soll und somit geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede beseitigt werden sollen. Bedeutsam ist hierbei, dass die Richtlinie eine Beweislastumkehr vorsieht und der Arbeitgeber nachweisen muss, dass keine unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung vorliegt. Arbeitnehmer haben bei Entgeltungleichheit ein gerichtlich durchsetzbares Recht auf Schadenersatz oder Entschädigung. Darüber hinaus kann auch das Image des Unternehmens erheblich beeinträchtigt werden.

Erhöhte Transparenz zeigt sich schon darin, dass Beschäftigte - unabhängig von der Größe des Unternehmens - ein Recht auf schriftliche Auskünfte über ihre individuelle Entgelthöhe und die durchschnittlichen Entgelthöhen anderer Beschäftigter, welche die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, haben. Dabei ist das durchschnittliche Entgelt für jedes Geschlecht gesondert auszuweisen. Einem solchen Auskunftersuchen ist vom Arbeitgeber innerhalb einer angemessenen Frist bzw. jedenfalls innerhalb von 2 Monaten schriftlich nachzukommen - über dieses individuelle Auskunftsrecht sind die Beschäftigten jährlich proaktiv zu informieren.

Zusätzlich trifft Arbeitgeber mit mehr als 100 Beschäftigten - Österreich könnte diese Verpflichtung allerdings auch auf Arbeitgeber mit weniger Beschäftigten ausdehnen - die Verpflichtung, der zuständigen nationalen Behörde (noch unklar,

welche Behörde das in Österreich sein wird) in einem regelmäßigen Abstand einen Bericht über das geschlechtsspezifische Lohngefälle im vorangegangenen Kalenderjahr vorzulegen. Konkret unterliegen Unternehmen mit 100 bis 149 Beschäftigten ab 2031 alle drei Jahre dieser Verpflichtung, Unternehmen mit 150 bis 249 Beschäftigten ab 2027 alle drei Jahre und Unternehmen ab 250 Beschäftigten ab 2027 jährlich dieser Verpflichtung.

Wird in einem solchen Entgeltbericht ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle (aus der Vergangenheit betrachtet sind typischerweise Frauen benachteiligt) von mindestens 5 % festgestellt, welches nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt ist (ob hier das Dienstalter angeführt werden kann, ist umstritten) bzw. nicht innerhalb von sechs Monaten korrigiert wird, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung (oftmals Betriebsrat) eine Entgeltbewertung durchzuführen ("gemeinsame Entgeltbewertung") und Maßnahmen zur Beseitigung der Unterschiede zu setzen. Eine solche gemeinsame Entgeltbewertung hat zum Ziel, ungerechtfertigte Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen zu erkennen, zu korrigieren und künftig zu verhindern. Konkret werden dabei laut Richtlinie die Personalstruktur, Entgeltverteilung, Entgeltunterschiede und deren Begründung sowie die Entgeltentwicklung analysiert. Die Analyseergebnisse müssen den Beschäftigten und deren Vertretern, der Behörde und auf Anfrage auch der Arbeitsaufsichtsbehörde und der Gleichbehandlungsstelle zur Verfügung gestellt werden. Zusätzlich müssen bestimmte Berichtselemente auf der Unternehmenswebsite oder in einem gesonderten Bericht extern veröffentlicht werden. Der Entgeltbegriff ist dabei breit definiert und umfasst wiederkehrende wie einmalige Leistungen, Geldleistungen wie Naturalleistungen, fixe wie auch variable Leistungen, kollektivvertraglich vereinbarte Leistungen usw.

Über Berichtspflichten hinaus führt die Entgelttransparenzrichtlinie auch dazu, dass Unternehmen (noch stärker als bislang) Kategorien von Arbeitnehmern definieren müssen, welche gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten und dabei auf objektive Bewertungskriterien zurückgreifen müssen. Die Richtlinie nennt dabei vier mindestobligatorische Bewertungskriterien - Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen - sowie gegebenenfalls weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind. Die Arbeitgeber müssen bei solchen Bewertungen auf die Position und nicht auf die Person abstellen und haben den Beschäftigten leicht

zugängliche Informationen über diese Kriterien zu ermöglichen, anhand derer Entgelt, Entgelthöhe und Entgeltentwicklung festgelegt werden.

Schließlich müssen Arbeitgeber im Bewerbungsverfahren klare und transparente Informationen über das für die Stelle vorgesehene Einstiegsgehalt, die Entgeltspanne (falls anwendbar den entsprechenden Kollektivvertrag) geben, wobei diese Informationen auf objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien beruhen müssen. Arbeitgeber dürfen der Richtlinie entsprechend auch keine Fragen nach dem aktuellen oder früheren Gehalt stellen, um nicht ungewollt Entgeltdiskriminierung fortzuführen.

Bild: © Adobe Stock - Sikov