

Entgelttransparenz: Vorbereitung auf neue gesetzliche Anforderungen

Die Richtlinie (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023 über die Entgelttransparenz¹ muss bis zum 7. Juni 2026 ins französische Recht umgesetzt werden.

Sie legt Mindestanforderungen fest, um die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu gewährleisten.

Hier eine Zusammenfassung, die Ihnen hilft, sich auf künftige gesetzliche Anforderungen vorzubereiten 🖐️

Die Richtlinie gilt für alle Arbeitgeber des **öffentlichen und privaten Sektors** und erlegt ihnen **zwei Hauptpflichten** auf:

1. **Transparenz bei den Entgeltkriterien:**
 - Die Arbeitgeber müssen die **objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien** für die Festsetzung und Entwicklung des Entgelts klar und verständlich mitteilen.
 - Beispiele für Kriterien: Kompetenzen, **Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen**. Jeder andere Faktor, der für die betreffende Stelle relevant ist, kann ebenfalls berücksichtigt werden.
2. **Gestärktes Recht der Arbeitnehmer auf Information:**
 - Alle Arbeitnehmer können schriftliche Informationen zu folgenden Punkten anfordern und erhalten:
 - ihre individuelle Entgelthöhe;
 - die durchschnittliche Entgelthöhe (nach Geschlecht aufgeschlüsselt) von Arbeitnehmern, die die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichten.
 - Der Arbeitgeber muss **innerhalb einer angemessenen Frist** antworten, die in der Richtlinie auf maximal zwei Monate festgelegt ist.
 - Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer jedes Jahr über ihr Recht auf Informationen zur Vergütung informieren.

📖 **Hinweis:** Die Arbeitnehmer können diese Informationen über ihre Vertreter oder eine Gleichbehandlungsstelle erhalten.

¹ Richtlinie (EU) 2023/970 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen

Sonstige Verpflichtungen:

💡 Informationspflicht gegenüber Bewerbern

Stellenbewerber haben das Recht, von ihrem künftigen Arbeitgeber Informationen zu erhalten über:

- das Einstiegsentgelt oder dessen Spanne;
- die einschlägigen Bestimmungen des angewandten Tarifvertrags (Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt, Dienstaltersgeschenke usw.).

📄 Informationen, die z. B. in der Jobanzeige vor dem Vorstellungsgespräch mitgeteilt werden können.

💡 Berechnung und Mitteilung von Indikatoren

Arbeitgeber müssen folgende Indikatoren bereitstellen und/oder veröffentlichen:

1. Durchschnittliches geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle
2. Durchschnittliches geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle bei variablen oder ergänzenden Gehaltsbestandteilen
3. Mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle
4. Mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle bei variablen oder ergänzenden Gehaltsbestandteilen
5. Anteil der Arbeitnehmer in jedem Entgeltquartil nach Geschlecht
6. Anteil der Arbeitnehmer, die variable oder ergänzende Gehaltsbestandteile erhalten nach Geschlecht
7. Geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle nach Arbeitnehmerkategorie

Anfängliche Verpflichtung und Häufigkeit der Übermittlung von Indikatoren nach Unternehmensgröße:

- **250 Mitarbeiter:** jährlich **ab 2027**.
- **150–249 Mitarbeiter:** alle **3 Jahre** ab 2027.
- **100–149 Mitarbeiter:** alle **3 Jahre** ab 2031.
- **< 100 Mitarbeiter:** freiwillige Übermittlung

📄 **Bitte beachten Sie:** Die EU erlaubt es den Mitgliedstaaten, bei der Umsetzung der Richtlinie die Obergrenze von 100 Arbeitnehmern zu senken.

💡 Gemeinsame Entgeltbewertung

Bei einem durchschnittlichen Entgeltunterschied von 5% oder mehr, der nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt ist, muss der Arbeitgeber:

- eine **gemeinsame Bewertung** mit den Arbeitnehmervertretern einleiten;
- die Ursachen ermitteln und **Abhilfemaßnahmen** ergreifen (innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens);

- die Bewertung den Arbeitnehmern, ihren Vertretern und der Überwachungsstelle übermitteln und sie der **Arbeitsaufsichtsbehörde** und der **Gleichbehandlungsstelle** auf Anfrage zur Verfügung stellen.

💡 Sanktionen

Die Mitgliedstaaten müssen **wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen** für **Verstöße** gegen die Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts vorsehen. In der Richtlinie werden Beispiele genannt:

- Geldbußen, die **auf der Grundlage des Umsatzes oder der Gesamtentgeltsumme berechnet** werden.
- Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen im Falle **wiederholter Verstöße**.

Brauchen Sie Hilfe bei der Einhaltung der Vorschriften?

Wir stehen Ihnen gerne zur Verfügung.

Gabrielle Ménard
Avocat – Counsel
gmenard@sofradec.fr



Fanny Vançon Ziad
Avocat – Counsel
fvancon@soffal.fr



Stéphanie Mabilde
Abteilungsleiterin – Payroll
smabilde@sofradec.fr



Emilie Campbell
stv. Abteilungsleiterin – Payroll
ecampbell@sofradec.fr



Nicolas Ehlert
Jurist Arbeitsrecht
nehlert@sofradec.fr



Oumar Diallo
Jurist Arbeitsrecht
odiallo@sofradec.fr

