

Entgelttransparenzrichtlinie

Dr. Markus Diepold
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner und Leiter deutsche Arbeitsrechtspraxis

Isabelle Puhl
Rechtsanwältin
Partnerin

11. November 2025

Entgelttransparenzrichtlinie

Inhalt

1. Aktuelle Rechtslage in Deutschland
2. Überblick über die wesentlichen Inhalte der Richtlinie
3. Schwerpunkt: Diskriminierungsfreies Entgeltsystem
 - a. Vorgesehene Kriterien
 - b. Vergleichbarkeit von Arbeitnehmern
 - c. Privilegierung von Tarifverträgen?
 - d. Sonderfälle: Konzernsachverhalte, Zulässigkeit von Bandbreitenregelungen
4. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats
5. Vorbereitung auf die Umsetzung der Richtlinie
 - a. Umsetzungsfristen
 - b. Drohende Sanktionen
 - c. Handeln oder abwarten?





Teil 1
Aktuelle Rechtslage
in Deutschland:
Entgelttransparenz-
gesetz und AGG

Teil 1: Aktuelle Rechtslage

Entgelttransparenz soll Entgeltunterschiede beseitigen

*Über Geld
spricht man*

- Verbot der Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts.

Unternehmen ab i.d.R.
200 Mitarbeitenden:

Individueller
Auskunftsanspruch

Unternehmen ab i.d.R.
500 Mitarbeitenden:

Betriebliche Überprüfung
der Entgeltstrukturen

Unternehmen ab i.d.R.
500 Mitarbeitenden:

Berichtspflichten zur
Gleichstellung und
Entgeltgleichheit bei
Lageberichtsspflicht nach
HGB

Teil 1: Aktuelle Rechtslage

Individueller Auskunftsanspruch (§ 10 Abs. 1 Satz 3 EntgTranspG)

Auskunft über Entgeltfindung

- Kriterien und Verfahren, nach denen individuelles Entgelt festgelegt wurde.
- Kriterien und Verfahren, nach denen das Entgelt für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit festgelegt wurde.

Auskunft über Vergleichsentgelt

- Durchschnittl. monatlicher Bruttolohn und 2 weitere Entgeltbestandteile.
- Nur Entgeltregelungen in demselben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber.
- Kein Vergleich verschiedener Gruppen.

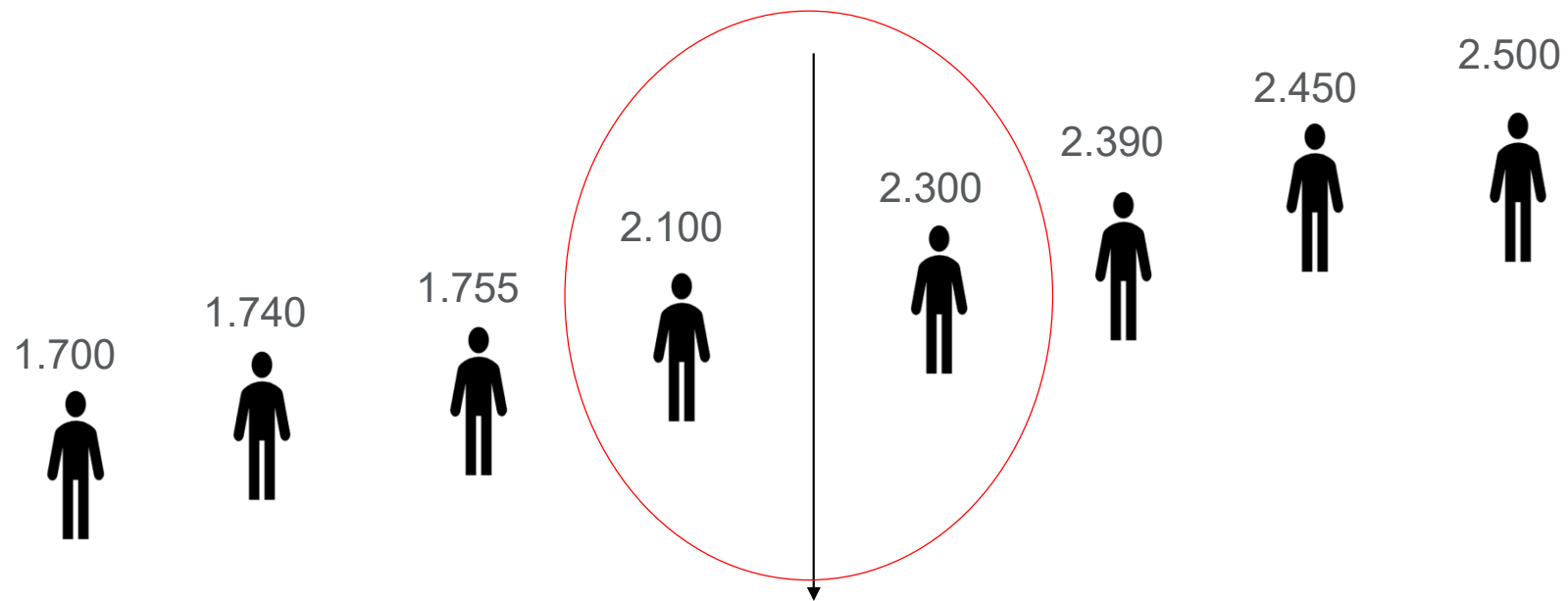
Teil 1: Aktuelle Rechtslage

Mitteilung und Berechnung des Vergleichsentgelts beim individuellen Auskunftsanspruch

1. Auskunft über Vergleichsentgelt nur, sofern Vergleichsgruppe mind. 6 Personen.
2. Berechnung des Jahresentgelts inkl. Sachleistungen für jedes Mitglied der Vergleichsgruppe.
3. Berechnung der durchschnittlichen Monatsentgelte (Jahresentgelt / Anzahl der Beschäftigungsmonate).
4. Reihung der durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte.

Teil 1: Aktuelle Rechtslage

Berechnung der Mediane des Bruttomonatsentgelts



$$\text{MEDIAN} = (2.100 + 2.300) / 2 = 2.200$$

Teil 1: Aktuelle Rechtslage

Indizwirkung des Auskunftsanspruchs für Schadensersatz / Entschädigung

- § 15 AGG: Verschuldensabhängiger Schadensersatz und verschuldensunabhängige Entschädigung bei Diskriminierung wegen des Geschlechts.
- Beweislastumkehr bei
 - Verletzung der Pflicht zur Auskunftserteilung (§ 15 Abs. 5 EntgTranspG).
 - Mitteilung der Entgeltungleichbehandlung bzgl. mindestens eine/einer vergleichbaren Mitarbeitenden (BAG – 8 AZR 488/19);
 - so auch zuletzt BAG – 8 AZR 450/21 (der vergleichbare (männliche) Mitarbeiter hatte im Bewerbungsverfahren das Gehalt der Kollegin nachweisbar abgelehnt).

Teil 1: Aktuelle Rechtslage

Widerlegung der Vermutungswirkung nach aktueller Rechtslage – Fall 1

BAG vom 16.2.2023 – 8 AZR 450/21

Das niedrigere Entgelt einer Arbeitnehmerin ggü. einem vergleichbaren Arbeitnehmer indiziert eine Ungleichbehandlung (§ 3 EntgTranspG, § 22 AGG).

Zur Widerlegung der Vermutung kann sich Arbeitgeber nicht auf besseres Verhandlungsgeschick des Arbeitnehmers berufen.

Anspruch auf Gehaltsanpassung, Nachzahlung und Entschädigung (§ 15 Abs. 2 AGG).

Wie lässt sich die Vermutung denn noch widerlegen?

- Unternehmen müssen transparente Vergütungssysteme basierend auf objektivierbaren und zulässigen Kriterien aufstellen.
- Die Vergütungsentscheidung muss auf Grundlage der Kriterien dokumentiert werden.

Teil 1: Aktuelle Rechtslage

Eingreifen der Vermutungswirkung nach aktueller Rechtslage – Fall 2

BAG vom 23.10.2025 – 8 AZR 300/24

- Weibliche Arbeitnehmerin aus der mittleren Führungsebene (Abteilungsleiter) wird geringer vergütet als männliche Kollegen.
- Arbeitgeber: Weibliche Arbeitnehmerin arbeitet schlecht, daher wird sie bereits schlechter bezahlt als die vergleichbaren weiblichen Abteilungsleiter. Ihr Entgelt liegt unter dem Medianentgelt beider Geschlechter.
- Sie macht Gleichstellung geltend und orientiert sich am Gehalt des Spitzenverdieners der männlichen Abteilungsleiter.

Eingreifen der Vermutungsregelung?

- Indiz für Umkehr der Darlegungs- und Beweislast (Vermutungsregelung) liegt schon vor, wenn nur ein vergleichbarer Arbeitnehmer des anderen Geschlechts mehr verdient (sog. Paarvergleich).
- Größe der Vergleichsgruppe und Medianentgelt beider Geschlechtsgruppen ist nicht relevant für die Vermutungsregelung.
- LAG muss auf Grundlage des Vortrags des Arbeitgebers aufklären, ob die Vermutung widerlegt ist.

Teil 1: Aktuelle Rechtslage

Welche Nachteile hat das Entgelttransparenzgesetz?

- Strukturelle Entgeltungleichbehandlung wird durch Auskunftsanspruch „individualisiert“:
 - Ohne ein Auskunftsverlangen besteht (in kleineren Betrieben) keine Pflicht des Unternehmens, aktiv die Entgeltgleichbehandlung zu prüfen.
 - Das Auskunftsverlangen kann für sich bereits eine Hürde darstellen („Querulant“) – insbesondere in Betrieben ohne Betriebsrat.
- Das Auskunftsverlangen wird kaum genutzt:
 - Anspruch grundsätzlich nur alle 2 Jahre in Betrieben mit mehr als i.d.R. 200 Mitarbeitenden.
 - Voraussetzung der Vergleichsgruppe: Mindestens sechs Mitarbeitende des jeweils anderen Geschlechts auf einer gleichwertigen Tätigkeit.

Teil 1: Aktuelle Rechtslage

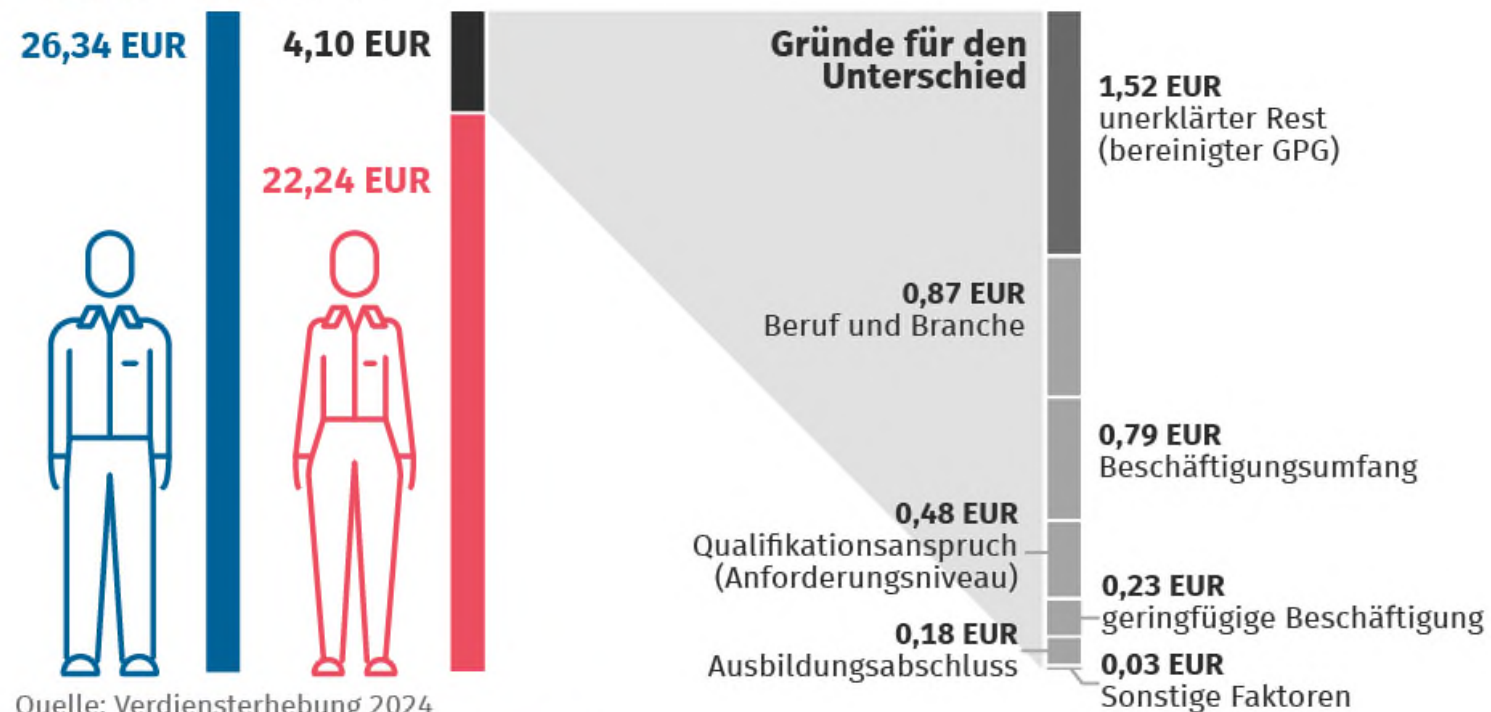
Hat das Entgelttransparenzgesetz die Entgeltungleichheit beseitigt?

- Statisches Bundesamt - Gender Pay Gap 2023:
 - Der Gender Pay Gap ermittelt den Verdienstunterschied je Arbeitsstunde.
 - Frauen verdienen im Jahr 2024 pro Stunde durchschnittlich 16 % weniger als Männer (2023: 18%).
 - Männer: EUR 26,34
 - Frauen: EUR 22,24
 - Marginale Änderung seit Beginn der Messung im Jahr 2006 (damals 23%).

Teil 1: Aktuelle Rechtslage

Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen 2024

Bruttostundenverdienst

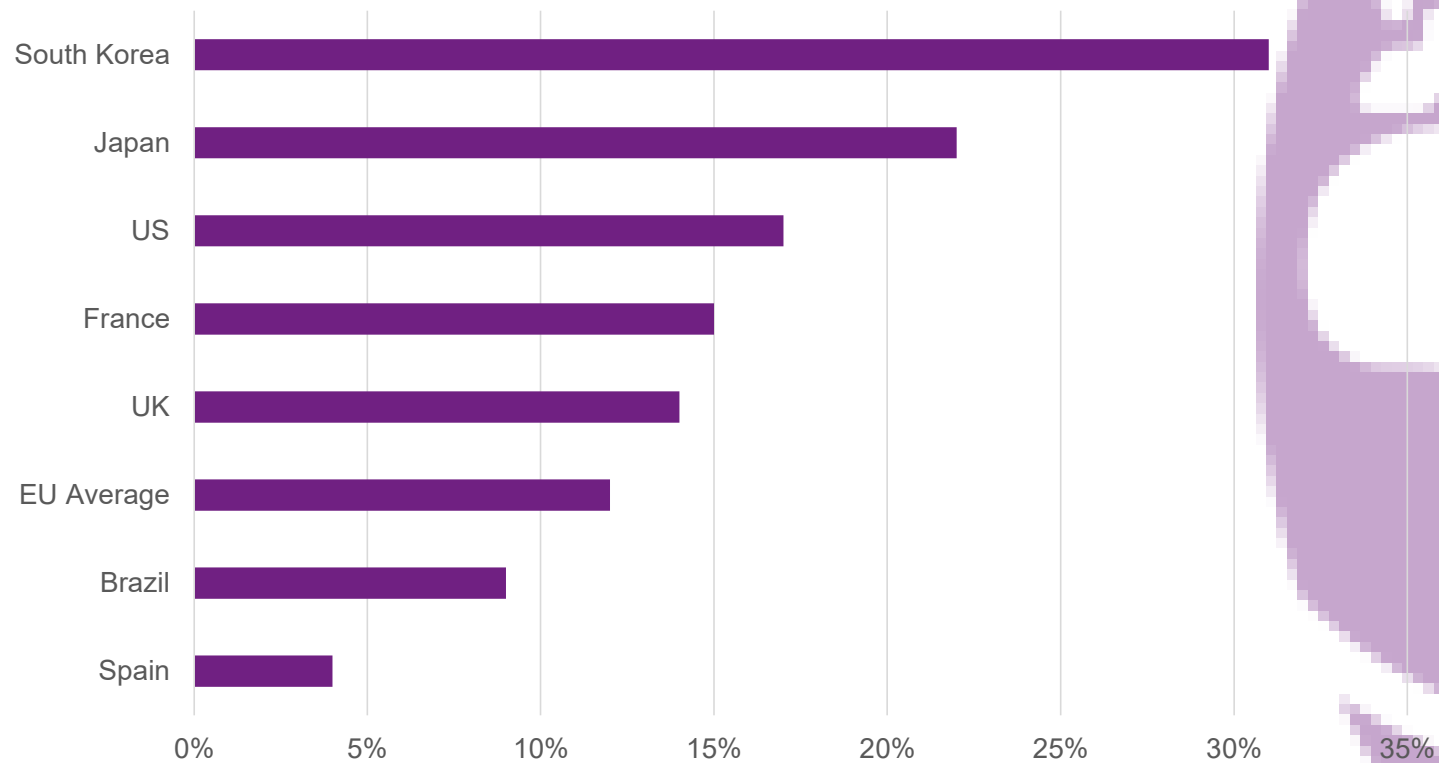


Quelle: Verdiensterhebung 2024

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025

Teil 1: Aktuelle Rechtslage

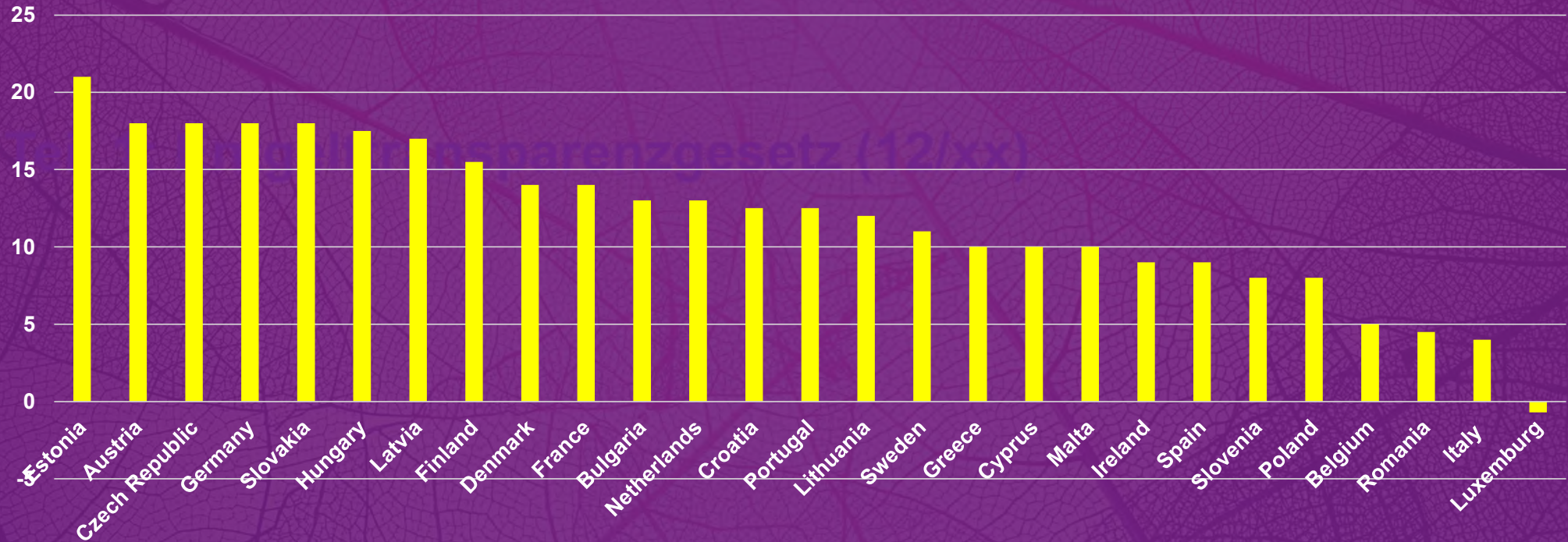
Ungleichbehandlung in anderen Ländern (1/2)



Source: OECD – 2021

Teil 1: Aktuelle Rechtslage

Ungleichbehandlung in anderen Ländern (2/2)



Source: EUROSTAT – 2021/2024



Teil 2
Überblick über die
wesentlichen Inhalte
der Entgelttransparenz-
richtlinie

Teil 2: Wesentliche Inhalte der Richtlinie



- Die Richtlinie hat keine unmittelbare und zwingende Wirkung.
- Sie muss noch in nationales Recht transformiert werden.

Teil 2: Wesentliche Inhalte der Richtlinie

Einführung einer diskriminierungsfreien Vergütungsstruktur

Artikel 4

Gleiche Arbeit und gleichwertige Arbeit

- ❑ Gleich = Identische Position und Tätigkeit.
- ❑ Gleichwertig = Vergleichbare Situation (z. B. Verantwortlichkeit, Qualifikation, Arbeitsbedingungen).
- ❑ Vier objektive und geschlechtsneutrale Kriterien für die Bewertung innerhalb der Vergütungsstruktur:
 - Kompetenz
 - Belastung
 - Verantwortung
 - Arbeitsbedingungen
- ❑ Möglichkeit der Berücksichtigung von weiteren Faktoren.

Teil 2: Wesentliche Inhalte der Richtlinie

Schutz von Bewerbern

Artikel 5

Entgelttransparenz vor der Beschäftigung

- ❑ Informationspflicht gegenüber Stellenbewerbern:
 - Einstiegsgehalt oder Gehaltsspanne.
 - Einschlägige Bestimmungen eines Tarifvertrags.
 - Erwägungsgrund 32: Angabe einer gewissen Gehaltsspanne soll den Verhandlungsspielraum der Parteien nicht einschränken.

- ❑ Beispiele für die Erfüllung der Informationspflicht:
 - Stellenausschreibung oder Information vor dem Vorstellungsgespräch
 - Formerfordernis?

- ❑ Zeitpunkt der Information?
 - Nach Sinn und Zweck wohl vor dem Vorstellungsgespräch.

- ❑ Potenzieller Arbeitgeber darf nicht nach bisheriger Vergütung fragen.

Teil 2: Wesentliche Inhalte der Richtlinie

Information / Auskunft (1/4)

Artikel 6

Transparenz bei der Festlegung des Entgelts

- ❑ Informationspflicht gegenüber Arbeitnehmern im laufenden Arbeitsverhältnis:
 - Maßgebliche Kriterien für Entgelt, Entgelthöhe und Entgeltentwicklung.

- ❑ Erfüllung der Informationspflicht:
 - „in leicht zugänglicher Weise“.

- ❑ Mitgliedsstaaten können von der Informationspflicht absehen in Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern.

Teil 2: Wesentliche Inhalte der Richtlinie

Information / Auskunft (2/4)



Artikel 7
Auskunftsrecht

- Auskunftsrecht eines Arbeitnehmers über,
 - die eigene individuelle Entgelthöhe,
 - die durchschnittliche Entgelthöhe,aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche Arbeit wie sie oder gleichwertige Arbeit verrichten.

- Möglichkeit der Geltendmachung des Auskunftsanspruchs über die Arbeitnehmervertretung.

- Arbeitgeber muss jährlich über das Auskunftsrecht informieren.

Teil 2: Wesentliche Inhalte der Richtlinie

Information / Auskunft (3/4)



Artikel 7
Auskunftsrecht

- ❑ Erfüllung des Auskunftsanspruchs:
 - Schriftlich.
 - Einhaltung einer angemessenen Frist, Erfüllung aber spätestens innerhalb von zwei Monaten ab Geltendmachung des Anspruchs.

- ❑ Kein Schwellenwert für die Geltendmachung des Auskunftsanspruchs.

Teil 2: Wesentliche Inhalte der Richtlinie

Information / Auskunft (4/4)



Unterschiede EntgTranspG und Entgelttransparenzrichtlinie	
Entgelttransparenzgesetz	Entgelttransparenzrichtlinie
i.d.R. mehr als 200 Arbeitnehmer	Keine Mindestarbeitnehmerzahl
Arbeitnehmer muss gleiche oder gleichartige Tätigkeit benennen	Keine Vorgabe
Keine Angabe Vergleichsentgelt, wenn Vergleichstätigkeit von weniger als 6 Arbeitnehmern des anderen Geschlechts ausgeübt wird	Keine Einschränkung
Folge: nur Angabe des Medians des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts	Folge: Angabe durchschnittliche Entgelthöhe der Vergleichsgruppe, aufgeschlüsselt nach Geschlecht

Teil 2: Wesentliche Inhalte der Richtlinie

Berichterstattung (1/3)

Artikel 9

Berichterstattung über das Entgeltgefälle

- ❑ Berichtspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem eigenen Mitgliedsstaat über:
 - a. *„geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle;*
 - b. *geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;*
 - c. *mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle;*
 - d. *mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;*
 - e. *Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten;*
 - f. *Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jedem Entgeltquartil;*
 - g. *geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundlohn oder -gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt.“*

Teil 2: Wesentliche Inhalte der Richtlinie

Berichterstattung (2/3)

Artikel 9

Berichterstattung über das Entgeltgefälle

- ❑ Beginn und Häufigkeit der Berichterstattung je nach Unternehmensgröße:
 - 250+ Arbeitnehmer: erstmalig bis zum 7. Juni 2027 und in jedem darauf folgenden Jahr.
 - 150 bis 249 Arbeitnehmer: erstmalig bis zum 7. Juni 2027 und danach alle drei Jahre.
 - 100 bis 149 Arbeitnehmern: erstmalig bis zum 7. Juni 2031 und danach alle drei Jahre.
 - 1 bis 99 Arbeitnehmer: auf freiwilliger Basis vorlegbar oder nach Wahl des Mitgliedsstaats Verpflichtung.

Teil 2: Wesentliche Inhalte der Richtlinie

Berichterstattung (3/3)

Artikel 9

Berichterstattung über das Entgeltgefälle

□ Erfüllung der Berichterstattung:

- Mitteilung gegenüber der zuständigen nationalen Stelle.
- Veröffentlichung eines Teils (lit. a bis f) auf der eigenen Website oder auf andere Weise öffentlich zugänglich machen.
- Mitteilung eines Teils (lit. g) gegenüber allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern.

Teil 2: Wesentliche Inhalte der Richtlinie

Entgeltbewertung (1/2)

Artikel 10

Gemeinsame Entgeltbewertung

- ❑ Pflicht zur gemeinsamen Entgeltbewertung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung, wenn
 - Berichterstattungspflicht vorliegt,
 - mindestens 5%iges Entgeltgefälle in einer Gruppe von Arbeitnehmern besteht,
 - Unterschied im Entgeltgefälle nicht durch objektive geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt ist **und**
 - Unterschied nicht innerhalb von sechs Monaten nach Berichterstattung korrigiert wurde.

Teil 2: Wesentliche Inhalte der Richtlinie

Entgeltbewertung (2/2)

Artikel 10

Gemeinsame Entgeltbewertung

- Gemeinsamen Entgeltbewertung erfasst
 - a. *„Analyse des Anteils der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jeder Gruppe von Arbeitnehmern;*
 - b. *Informationen über die durchschnittlichen Entgelthöhen sowie über ergänzende oder variable Bestandteile für jede Gruppe von Arbeitnehmern;*
 - c. *etwaige Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen in jeder einzelnen Gruppe von Arbeitnehmern;*
 - d. *die Gründe für solche Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen;*
 - e. *den Anteil der Arbeitnehmer, denen eine Verbesserung beim Entgelt nach ihrem Wiedereinstieg nach Mutterschafts-, Eltern- oder Pflegeurlaub gewährt wurde;*
 - f. *Maßnahmen zur Beseitigung von nicht gerechtfertigten Entgeltunterschieden;*
 - g. *eine Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen aus früheren gemeinsamen Entgeltbewertungen.“*

Teil 2: Wesentliche Inhalte der Richtlinie

Schwellenwerte und Kennzahlen

Bei welchen Regelungen gibt es Schwellenwerte? Bei welchen Regelungen gibt es Fristen für die Umsetzung?

	Mindestarbeitnehmerzahl?	Umsetzung nach der RiL
Diskriminierungsfreie Vergütungsstruktur (Art. 4)	(-)	sofort
Transparenz vor Beschäftigung (Art. 5)	(-)	sofort
Transparenz im Arbeitsverhältnis (Art. 6)	(-)	sofort
Auskunftsanspruch (Art. 7)	(-)	sofort
Berichterstattungspflichten (Art. 9)	bislang ja: ab 100	bis zum 7. Juni 2027
Gemeinsame Entgeltbewertung (Art. 10)	bislang ja: ab 100	ab Berichterstattung

Teil 2: Wesentliche Inhalte der Richtlinie

Durchsetzung der Richtlinie



Sanktionen

- Die Mitgliedstaaten sollen „*wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen*“ erlassen (Art. 23).
- Schadensersatz und Entschädigung (Art. 16), entsprechend AGG.
- Bei Verletzungshandlung können Mitgliedsstaaten Unterlassung fordern und ggfs. Zwangsgelder verhängen (Art. 17).
- Bei Teilnahme an öffentlichen Aufträgen droht der Ausschluss vom Vergabeverfahren (Art. 24).

Teil 3
Schwerpunkt
diskriminierungsfreies
Entgeltsystem



Teil 3: Diskriminierungsfreies Entgeltsystem

Wesentliche Kriterien (1/3)

Art 4 EntgTransp-RiL:

Verpflichtung zur Einführung einer diskriminierungsfreien Vergütungsstruktur

Kompetenz

Belastung

Verantwortung

Arbeits-
bedingungen

Teil 3: Diskriminierungsfreies Entgeltsystem

Wesentliche Kriterien (2/3)

Kompetenz

Beispiele:

- Berufsausbildung
- Zusatzqualifikationen
- Besondere Fähigkeiten (soft Skills?)

Verantwortung

Beispiele:

- Mitarbeiterverantwortung
- Budgetverantwortung
- Operative Verantwortung

Belastung

Beispiele:

- Psychische Belastung
- Schwere körperliche Arbeit

Arbeitsbedingungen

Beispiele:

- Schichtarbeit
- Verschmutzung
- Flexibilität

Teil 3: Diskriminierungsfreies Entgeltsystem

Wesentliche Kriterien (3/3)

Gewichtung der vier Kriterien?

- ❑ Art. 4 enthält keine Vorgabe zur Gewichtung.
- ❑ Erwägungsgrund (26):
 - Die 4 Kriterien sind die „wesentlichen und ausreichenden“ Kriterien.
 - Sie sind aber nicht immer gleichermaßen relevant. Daher Gewichtung „nach Maßgabe der Relevanz für den jeweiligen Arbeitsplatz.“

Sonstige Kriterien?

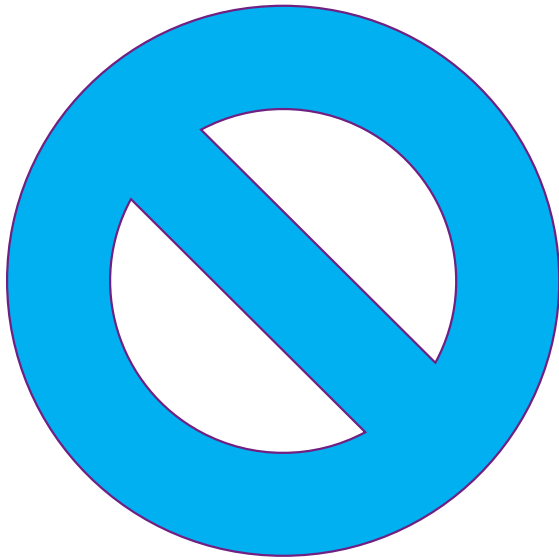
- ❑ Art. 4 spricht von „gegebenenfalls weiteren Kriterien, die für den Arbeitsplatz relevant sein können“.
- ❑ Erwägungsgrund (26) verweist abstrakt auf zusätzliche Kriterien, „sofern relevant und gerechtfertigt“.
- ❑ Kriterien müssen selbstverständlich geschlechtsneutral sein.

Beispiele für sonstige Kriterien

- ❑ Vom EuGH anerkannt sind zum Beispiel:
 - Berufserfahrung (EuGH v. 03.10.2006 - C-17/05).
 - Arbeitsmarktbezogene Gesichtspunkte (EuGH v. 27.10.1993 – C-127/92).
 - Während Arbeitsverhältnis: Unterschied in der pers. Leistungsfähigkeit oder in der Qualität der Leistung (EuGH v. 26.06.2001 - C-381/99).

Teil 3: Diskriminierungsfreies Entgeltsystem

Drohende Fehler bei der Umsetzung



- Unverhältnismäßig hohe Gewichtung von einzelnen Kriterien, obwohl alle Kriterien für den Arbeitsplatz relevant sind (Parallele zur Betrachtung der Sozialauswahl i.S.v. § 1 Abs. 3 KSchG?).
- Berücksichtigung von zu vielen (u. U. nicht arbeitsplatzbezogenen) weiteren Kriterien.
- Unterschiedliche Kriterien bei geschlechtsspezifischen Berufen, die nicht gerechtfertigt sind.
- Eröffnung von (zusätzlichen) Bewertungsspielräumen bei der Anwendung von mehr als vier Kriterien (Achtung bei Bandbreitenregelungen!).
- Fehlende Dokumentation und damit fehlende Nachweisbarkeit.

Teil 3: Diskriminierungsfreies Entgeltsystem

Einzelfragen (1/5)



- ❑ Sind Bandbreitenregelungen weiterhin zulässig?
 - Art. 5 Abs. 1 lit a) EntgTransp-RiL verweist auf „*Einstiegsentgelt für die Stelle oder dessen Spanne*“ (vgl. insoweit auch Erwägungsgrund (32) und den dort verwendeten Begriff „*vorgesehene Entgeltspanne einer Stelle*“).
 - Kein explizites Verbot in der Richtlinie, Bandbreitenregelungen anzuwenden.
 - Bandbreitenregelungen aber problematisch, soweit sie einen Beurteilungsspielraum beinhalten, der nicht an objektive, geschlechtsneutrale Kriterien anknüpft.

Teil 3: Diskriminierungsfreies Entgeltsystem

Einzelfragen (2/5)



- ❑ Anwendung dieser Grundsätze auch auf Tarifverträge? Oder gibt es ein Tarifprivileg?
 - Derzeit: Angemessenheitsvermutung in § 4 Abs. 5 EntgTranspG.
 - Keine ausdrückliche Privilegierung von Tarifverträgen.
 - Erwägungsgrund (45): *„Es ist wichtig, dass die Sozialpartner Fragen des gleichen Entgelts in Tarifverhandlungen erörtern und ihnen besondere Aufmerksamkeit widmen.“*
 - Art. 4 Abs. 2 erwähnt ausdrücklich die Sozialpartner als Adressat der geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung.

Teil 3: Diskriminierungsfreies Entgeltsystem

Einzelfragen (3/5)



- ❑ Sind Tarifverträge in der praktischen Anwendung ein Problem? Wo sind typische Probleme aufzufinden?
 - Bei korrekter Eingruppierung grundsätzlich Nein!
 - Typische Problembereiche in tarifgebundenen Unternehmen werden sein:
 - Außertarifliche Leistungen / übertarifliche Zulagen.
 - Tarifverträge enthalten i.d.R. „Kann-Vorschriften“.
 - AT-Bereich nicht erfasst.

Teil 3: Diskriminierungsfreies Entgeltsystem

Einzelfragen (4/5)



- ❑ Sonderfall: Wie sind Leistungen anderer Konzerngesellschaften zu berücksichtigen (z.B. Long-Term-Incentives, Stock Options etc.)?

Pro	Contra
<ul style="list-style-type: none">• Art. 157 Abs. 1 AEUV, die RiL (Erwägungsgrund (21) und das EntgTranspG enthalten einen weiten Entgeltbegriff – auch „mittelbare Leistungen“ fallen darunter.	<ul style="list-style-type: none">• Wortlaut: Es wird dort „nur“ der Begriff des „Arbeitgebers“ verwendet.
<ul style="list-style-type: none">• Dritter als Leistungserbringer schließt nach EuGH und BAG. nicht das Vorliegen von „Entgelt“ aus (BAG v. 07.09. 2004 - 3 AZR 550/03 m.w.N.).	<ul style="list-style-type: none">• Derzeitige Rsp. zu Aktienoptionen i.R.v. § 613a BGB (BAG v. 12.02.2003 - 10 AZR 299/02) und zur Gleichbehandlung (BAG v. 16.01.2008 - 7 AZR 887/06).

Entscheidend dürfte jedenfalls (auch) sein: Hat der Vertragsarbeitgeber einen Einfluss auf die Leistungen Dritter und handelt es sich um eine eigenständige Zusage einer anderen Konzerngesellschaft?

Teil 3: Diskriminierungsfreies Entgeltsystem

Einzelfragen (5/5)



- ❑ Sonderfall: Beschränkt sich der Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer auf den Arbeitgeber oder sind im Konzern auch Arbeitnehmer anderer Unternehmen zu berücksichtigen?
 - Art. 19 RiL: Bewertung, ob gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet wird, wird auf „einheitliche Quelle“ ausgeweitet, sofern diese alle relevanten Elemente des Entgelts festlegt.
 - Beispiel nach Erwägungsgrund (29) RiL:
 - Wenn die Bedingungen zentral in einem Konzern festgelegt werden.
 - Bereits bei einem Globalen Grading System anzunehmen? Ab wann wird die „Grenze“ überschritten?

Teil 3: Diskriminierungsfreies Entgeltsystem

Überprüfung und Anpassung der vorhandenen Vergütungsstruktur (1/2)

Schritt 1

- Überprüfung des bereits eingeführten oder noch einzuführenden Vergütungssystems auf Vereinbarkeit mit der Richtlinie.

Schritt 2

- Gruppenbildung: Welche Tätigkeiten im Unternehmen sind gleich oder gleichwertig (zunächst bewertet nach den vier Kriterien)? Welches Entgelt wird gewährt?

Schritt 3

- Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Vergütung innerhalb dieser Gruppe?
Gibt es objektive, geschlechtsneutrale Rechtfertigungsgründe?

Teil 3: Diskriminierungsfreies Entgeltsystem

Überprüfung und Anpassung der vorhandenen Vergütungsstruktur (2/2)

Wenn eine Ungleichbehandlung festgestellt wird:

1. Welche Art von Abhilfemaßnahme ist erforderlich (z. B. zusätzliche Geldleistung/Sachleistung)?
2. Wie kann die Ungleichbehandlung beseitigt werden? Einseitig? Mit dem Arbeitnehmer gemeinsam oder nur mit dem Betriebsrat (§ 87 Abs. Nr. 10+11 BetrVG, § 99 BetrVG)?

Muss eine neue/veränderte Vergütungsstruktur eingeführt werden?

1. Grading-System ohne Betriebsrat und Tarifbindung → in jedem Fall detailliert verschriftlichen!
2. Betriebliche Vergütungsordnung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG).
3. Anwendung eines Tarifvertrags.

Mitbestimmungsrechte Betriebsrat bei Einführung oder Änderung der Vergütungsstruktur:

1. § 87 Abs. 1 Nr. 10+11 BetrVG; § 99 BetrVG
2. Zeitplanung (best case / worst case scenario)?

Teil 3: Diskriminierungsfreies Entgeltsystem

Ausblick





Teil 4

Mitbestimmung des Betriebsrats

Teil 4: Mitbestimmung des Betriebsrats

Tarifvorbehalt (1/3)

§ 77 BetrVG

[...]

„(3) *Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.*

Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.“

- Sog. Tarifvorbehalt bezweckt den Schutz der Tarifautonomie.
- Betriebsvereinbarungen, die gegen den Tarifvorbehalt verstoßen, sind unwirksam (z.B. BAG v. 18.03.2020 – 5 AZR 36/19).
- Wichtig: Regelungsabreden fallen nicht unter § 77 Abs. 3 BetrVG (BAG v. 21.01.2003 – 1 ABR 9/02).

Teil 4: Mitbestimmung des Betriebsrats

Tarifvorbehalt (2/3)

- Was heißt das für Arbeitsentgelte im Anwendungsbereich von § 77 BetrVG?

Begriff „Arbeitsentgelt“
deckt sich mit
demjenigen aus der
Richtlinie (z. B.
Monatsvergütung,
Prämie, Bonus,
Gratifikation, Zulage)

„Untersagt“ sind auch
günstigere Regelungen
zum Arbeitsentgelt in
Betriebsvereinbarungen

AT-Angestellte fallen
nicht in den
Geltungsbereich von
tariflichen Regelungen
-
Der Tarifvorbehalt gilt
hier nicht.

Teil 4: Mitbestimmung des Betriebsrats

Tarifvorbehalt (3/3)

- ❑ Wann sind Arbeitsentgelte durch Tarifvertrag geregelt (Var. 1)?
 - Wenn über sie ein Tarifvertrag abgeschlossen ist und aktuell besteht.
 - Abzustellen ist allein auf den Tarifvertrag, unter dessen räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich der Betrieb fällt.
 - Wichtig: Bei § 77 Abs. 3 BetrVG ist eine Tarifbindung des Arbeitgebers nicht erforderlich (BAG v. 18.03. 2020 – 5 AZR 36/19).

- ❑ Wann sind Arbeitsentgelte üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt (Var. 2)?
 - *„Üblicherweise wird eine Angelegenheit geregelt, wenn [...] gegenwärtig eine tarifliche Regelung nicht besteht, etwa weil der Tarifvertrag gekündigt ist und lediglich nachwirkt, die bisherige Tarifpraxis und das Verhalten der Tarifvertragsparteien aber erkennen lässt, dass die Angelegenheit demnächst wieder durch Tarifvertrag geregelt werden soll.“*

Teil 4: Mitbestimmung des Betriebsrats

Zwingende Mitbestimmung in „sozialen Angelegenheiten“ (1/3)

§ 87 Mitbestimmungsrechte

„(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen
Nr. 1 [...]“

- ❑ Vorrangtheorie: Mitbestimmungsrecht nur ausgeschlossen, wenn die betreffende Angelegenheit für den Betrieb bereits tariflich geregelt ist.
- Anders als bei § 77 Abs. 3 BetrVG muss eine Tarifbindung des Arbeitgebers bestehen (BAG v. 18.02.2015 – 4 AZR 780/13). Sonst besteht das Mitbestimmungsrecht!

Teil 4: Mitbestimmung des Betriebsrats

Zwingende Mitbestimmung in „sozialen Angelegenheiten“ (2/3)

- Was heißt das für Arbeitsentgelte im Anwendungsbereich von § 87 Abs. 1 BetrVG?

§ 87 Abs. 1 Nr. 10
BetrVG:

Fragen der betrieblichen
Lohngestaltung,
insbesondere
Entlohnungsmethoden
[...]

Klassiker - betriebliche
Vergütungsordnung:

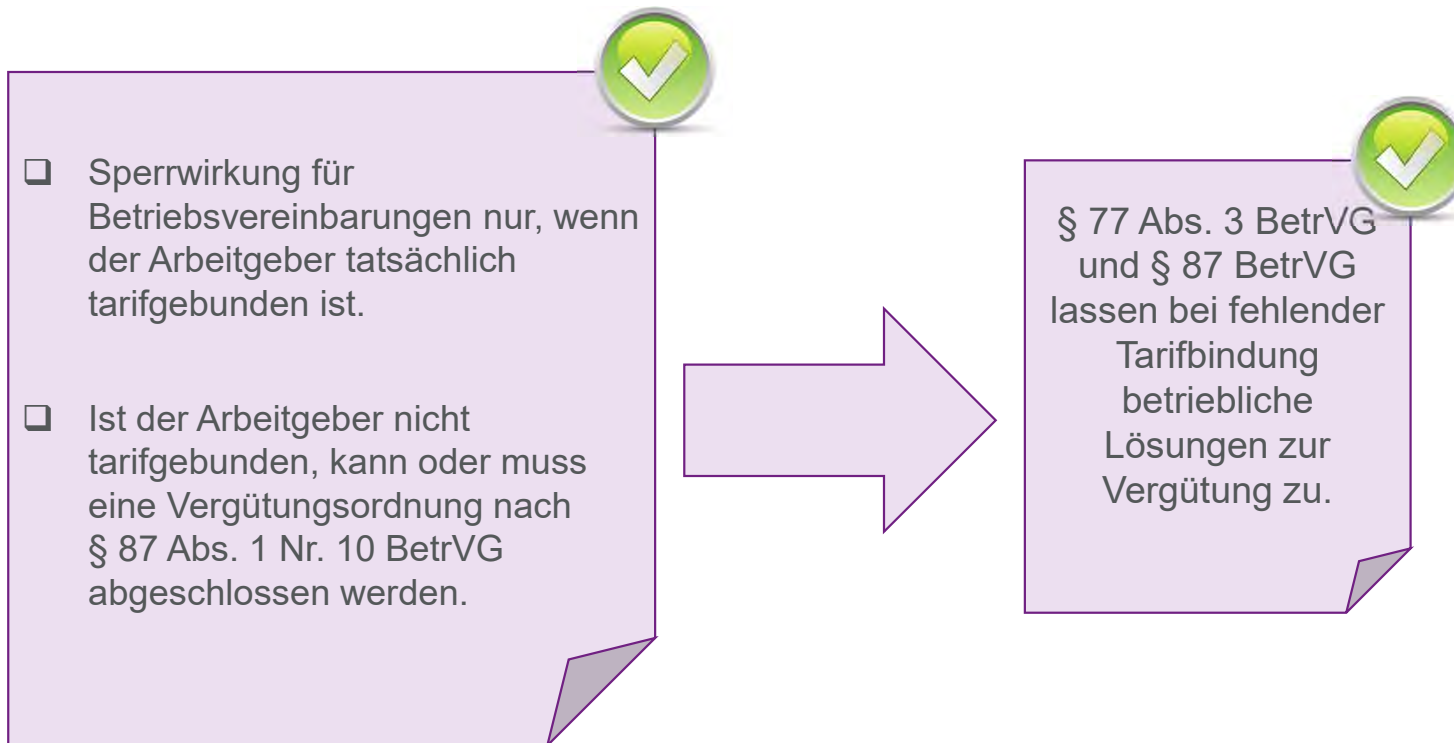
- Anzahl V-Gruppen
- Kriterien und typische Tätigkeiten
- Aufbau V-Gruppen
- Festlegung Merkmale
- Abstände zwischen V-Gruppen

Nicht erfasst durch
Mitbestimmung in Form
einer
Betriebsvereinbarung:

konkrete Höhe des
Arbeitsentgelts (BAG v.
28.02.2006 – 1 ABR
4/05)

Teil 4: Mitbestimmung des Betriebsrats

Zwingende Mitbestimmung in „sozialen Angelegenheiten“ (3/3)



Teil 4: Mitbestimmung des Betriebsrats

Beispiel (!) für Vergütungsgruppen (Auszug)

This table is heavily blurred but appears to be a compensation schedule. It likely contains columns for different compensation groups and their respective salary ranges or benefits.

This table is also heavily blurred and appears to be a continuation of the compensation schedule. It likely contains similar information to the first table, such as compensation groups and their associated salary details.

Teil 4: Mitbestimmung des Betriebsrats

Beispiel (!) für Eingruppierungsregelungen (Auszug)

§ 3 Stellenbeschreibungen¶

¶

1. → Für die Einstufung / Eingruppierung der Arbeitnehmer in die Vergütungsgruppen sind die in den Vergütungsgruppen aufgeführten Beispielstätigkeiten maßgebend. Die Arbeitnehmer werden in diejenige Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Beispielstätigkeit sie erfüllen.¶

¶

2. → Die dieser Betriebsvereinbarung anliegenden Stellenbeschreibungen erläutern die in § 2 aufgeführten Beispielstätigkeiten der einzelnen Vergütungsgruppen und sind Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.¶

¶

§ 4 Eingruppierung der Arbeitnehmer¶

¶

1. → In der Anlage 2 zu dieser Betriebsvereinbarung haben die Betriebsparteien, jeweils individuell gekennzeichnet durch die jedem einzelnen Arbeitnehmer zugeordnete Personalnummer, diesen Arbeitnehmer entsprechend der von ihm ausgeübten Tätigkeit und der Dauer der von ihm ausgeübten Tätigkeit, in die jeweils zugehörige Vergütungsgruppe/Entwicklungsstufe eingruppiert.¶

¶

2. → Die Anlage 2 ist Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung. Der Betriebsrat erklärt hiermit ausdrücklich, dass er mit der Eingruppierung der in der Anlage 2 aufgeführten Arbeitnehmer einverstanden ist, der Eingruppierung jedes einzelnen in der Anlage 2 aufgeführten Arbeitnehmers zustimmt, ihm zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit aller Eingruppierungen alle erforderlichen Angaben jedes einzelnen Arbeitnehmers zur Verfügung gestellt wurden und er sein ihm zustehendes Mitbestimmungsrecht insoweit abschließend in Form einer Zustimmung zu den einzelnen Eingruppierungen ausgeübt hat.¶

Teil 4: Mitbestimmung des Betriebsrats

Beispiel (!) für die Vergütungstabelle (Auszug)

- 1. Der Vergütungsausschuss hat die Vergütungstabelle mit dem Betriebsrat abgestimmt und hat die Vergütungstabelle mit dem Betriebsrat abgestimmt und hat die Vergütungstabelle mit dem Betriebsrat abgestimmt.
- 2. Der Vergütungsausschuss hat die Vergütungstabelle mit dem Betriebsrat abgestimmt und hat die Vergütungstabelle mit dem Betriebsrat abgestimmt.

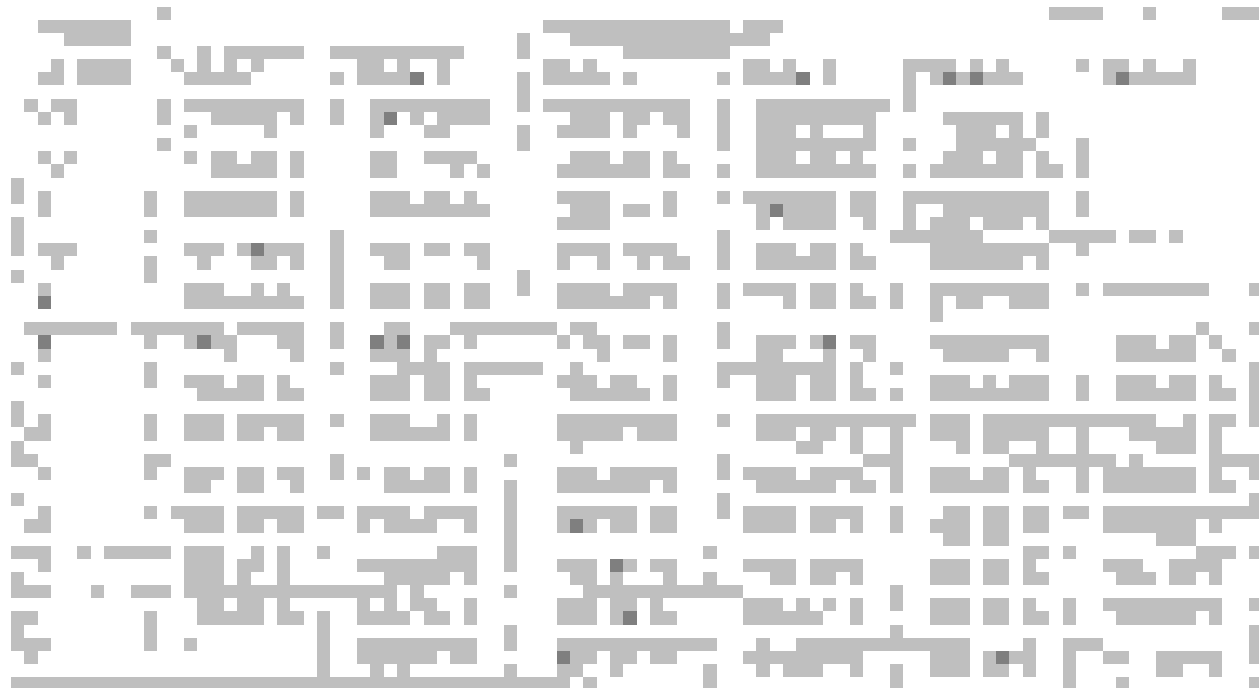
Vergütungsstufe	Vergütung (in €)
Vergütungsstufe 1	1000
Vergütungsstufe 2	1200
Vergütungsstufe 3	1400
Vergütungsstufe 4	1600
Vergütungsstufe 5	1800
Vergütungsstufe 6	2000
Vergütungsstufe 7	2200
Vergütungsstufe 8	2400

- 3. Der Vergütungsausschuss hat die Vergütungstabelle mit dem Betriebsrat abgestimmt und hat die Vergütungstabelle mit dem Betriebsrat abgestimmt.

Vergütungsstufe	Vergütung (in €)		
	Vergütung	Vergütung	Vergütung
Vergütungsstufe 1	1000	1200	1400
Vergütungsstufe 2	1200	1400	1600
Vergütungsstufe 3	1400	1600	1800
Vergütungsstufe 4	1600	1800	2000
Vergütungsstufe 5	1800	2000	2200
Vergütungsstufe 6	2000	2200	2400

Teil 4: Mitbestimmung des Betriebsrats

Beispiel (!) für die „fertige“ Vergütungstabelle (Auszug)



The image shows a table with multiple columns and rows, representing a wage scale. The text is extremely pixelated and illegible. The table appears to have several columns, possibly representing different job levels or categories, and rows representing different wage points or grades. The overall structure is that of a grid with varying cell widths and heights, typical of a complex wage table.

Teil 4: Mitbestimmung des Betriebsrats

Beispiel (!) für eine Bandbreitenregelung Vergütungstabelle (Auszug)

- Sachverhalt der Entscheidung des BAG v. 30.10.2012 - 1 ABR 61/11

1. Sachverhalt

Die Klägerin ist eine in der Bundesrepublik Deutschland ansässige Person, die im Rahmen ihrer Tätigkeit als ...

2. Entscheidungsgründe

Die Beklagte hat geltend gemacht, dass die ...

3. Entscheidung

Die ...



1	1.000	1.000
2	1.100	1.100
3	1.200	1.200
4	1.300	1.300
5	1.400	1.400

Die ...



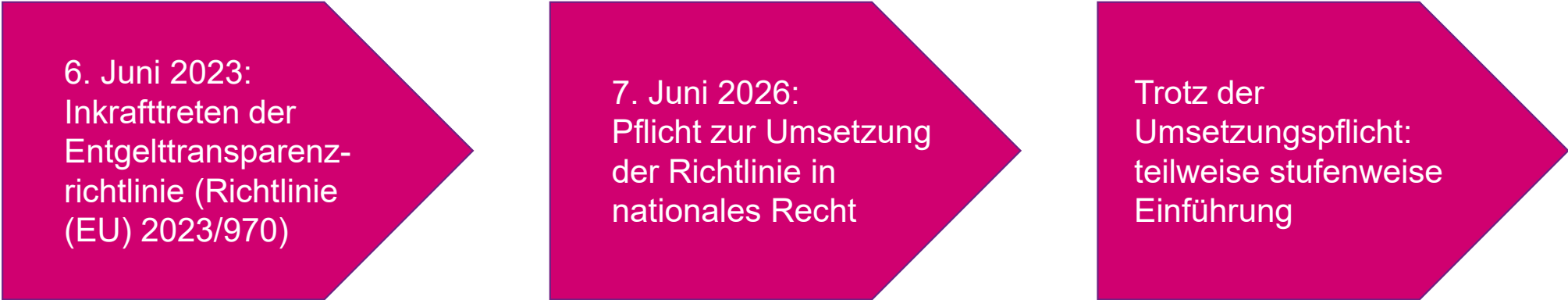


Teil 5

Vorbereitung auf die Umsetzung der Entgelttransparenz- richtlinie

Teil 5: Vorbereitung auf die Umsetzung

Umsetzung: Zeitplan



6. Juni 2023:
Inkrafttreten der
Entgelttransparenz-
richtlinie (Richtlinie
(EU) 2023/970)

7. Juni 2026:
Pflicht zur Umsetzung
der Richtlinie in
nationales Recht

Trotz der
Umsetzungspflicht:
teilweise stufenweise
Einführung

Teil 5: Vorbereitung auf die Umsetzung

Welche Entwicklung gibt es in Deutschland bei der Umsetzung?

- Errichtung einer Kommission zur „Bürokratiearmen Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“.
- Ziel: Vorschläge zur Umsetzung der Richtlinie bis Ende Oktober 2025
- Einzelne wesentliche Aussagen des Abschlussberichts (Empfehlungen):
 - Berichtspflicht soll sich auf das Ist-Entgelt beziehen.
 - Option der Öffnungsklauseln für variable und ergänzende Entgeltbestandteile. Unternehmen sollen entscheiden, ob sie solche Bestandteile summieren oder in Gruppen berichten.
 - Geringwertige Sachleistungen sollen von der Berichtspflicht ausgenommen werden.
 - Angemessenheitsvermutung für tarifgebundene Arbeitgeber soll beibehalten werden.
 - Auskunftsanspruch nur einmal jährlich.
 - Katalog an beispielhaften Rechtfertigungsgründen für Ungleichbehandlung.
- Jetzt: Gesetzesentwurf wird für Ende Januar 2026 erwartet.

Teil 5: Vorbereitung auf die Umsetzung

Die wichtigsten Regelungen im Überblick

Transparenzinstrumente

- Transparenz für Stellenbewerber*innen
- Vergütungsstruktur
- Informationspflichten und individuelles Auskunftsrecht im Arbeitsverhältnis
- Berichtspflichten
- Gemeinsame Entgeltbewertung der Betriebsparteien

Instrumente zur Durchsetzung der Transparenz

- Art. 16: Anspruch auf Schadensersatz („*abschreckende und angemessene Art und Weise*“) und Entschädigung
- Art. 18: Umkehr Darlegungs- und Beweislast
- Art. 23: Mitgliedstaaten erlassen Vorschriften über „*wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen*“
- Art. 24: Einhaltung Entgeltgleichbehandlung bei öffentlichen Aufträgen und möglicher Ausschluss aus Vergabeverfahren

BAG v.
23.10.2025
– 8 AZR
300/24!?

Teil 5: Vorbereitung auf die Umsetzung

Drohende Nachteile für Unternehmen

Reputations-
verlust oder -
gewinn des
Arbeitgebers

Wettbewerbs-
nachteile oder -
vorteile beim
Recruiting

Schadens-
ersatz und
Entschädigungs-
ansprüche

Der Richtlinie wird eine
starke Wirkung zur
Beseitigung der
Ungleichbehandlung
zugesprochen.

Teil 5: Vorbereitung auf die Umsetzung

Zeit nutzen bis zur Umsetzungsfrist, Maßnahmen ergreifen?

Pro

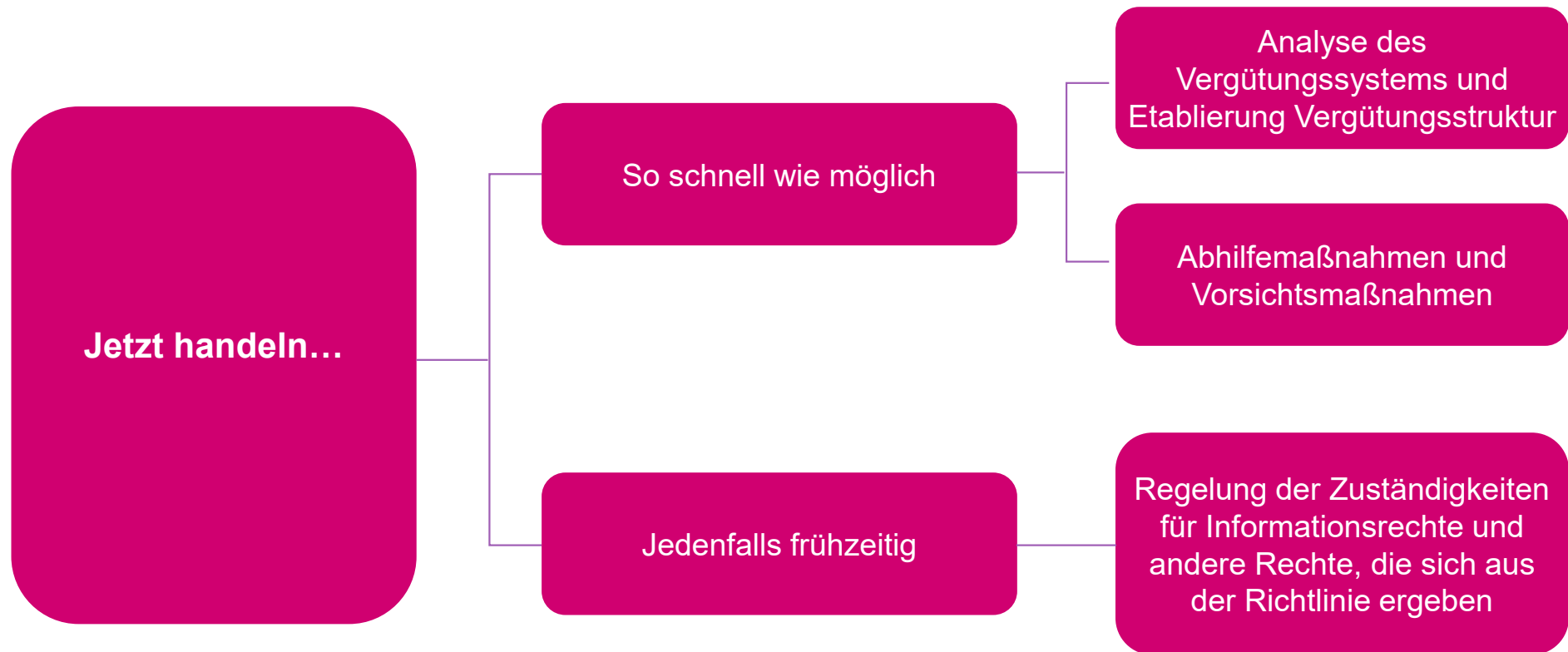
- Umsetzung ist sehr zeitintensiv (u.a. Beteiligung von Betriebsräten nach §§ 87, 99 BetrVG).
- Sanktionen drohen ab Tag 1.
- Berichtspflicht erstmals 2027 (Unternehmensgröße beachten, dann aber Bericht schon über 2026).

Contra

- Unklare Begrifflichkeiten, Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers.
- Bindungswirkung von Vereinbarungen, die im Vorfeld getroffen werden, dann aber u.U. über die Richtlinie hinausgehen oder das deutsche Umsetzungsgesetz verletzen.

Teil 5: Vorbereitung auf die Umsetzung

Zeit nutzen bis zur Umsetzungsfrist, Maßnahmen ergreifen?



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.

Ansprechpartner



Dr. Markus Diepold
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner und Leiter deutsche
Arbeitsrechtspraxis

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG
Markgrafenstraße 33
10117 Berlin

Telefon: 030 26473 607
Mobil: 0172 319 49 93
E-Mail markus.diepold@dentons.com

Dr. Markus Diepold ist Partner des Berliner Dentons Büro und Co-Head der Praxisgruppe Arbeitsrecht in Deutschland. Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie in Fragen des Sozialversicherungsrechts. Er vertritt Unternehmen, Geschäftsführer und Vorstände bundesweit in Prozessen vor dem Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht und Bundesarbeitsgericht sowie dem Landgericht oder Oberlandesgericht.

Zu seinen Beratungsschwerpunkten gehört die Zusammenarbeit mit Personalabteilungen bei allen täglichen Fragen des Arbeitsrechts sowie bei Restrukturierungen, Fusionen, Insolvenzverfahren und bei Fragen der Bildung von Arbeitnehmervertretungen auf Betriebs-, Unternehmens- und Konzernebene. Der Entwurf von individuellen Vereinbarungen, von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleich und Sozialplänen oder von Tarifverträgen, die Beratung im Kündigungsschutzrecht, die Beratung bei der Gestaltung von Betriebsübergängen oder die Beratung bei Fragen des Datenschutzes sind nur wenige weitere Beispiele seiner Tätigkeit.



Juve Handbuch 2020 bis 2025/2026 empfiehlt Dr. Markus Diepold („oft empfohlen“)

The Legal 500 Germany, 2019 bis 2025/26 empfiehlt Dr. Markus Diepold

Best Lawyers, 2019 bis 2025/2026 empfiehlt Dr. Markus Diepold als einen von „Deutschlands besten Anwälten“ für Arbeitsrecht

Ansprechpartnerin



Isabelle Puhl
Rechtsanwältin
Partnerin

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG
Markgrafenstraße 33
10117 Berlin

Telefon: 030 26473 601
E-Mail isabelle.puhl@dentons.com



Best Lawyers, 2023 bis 2025 empfiehlt Isabelle Puhl als eine von
„Deutschlands besten Anwälten“ für Arbeitsrecht

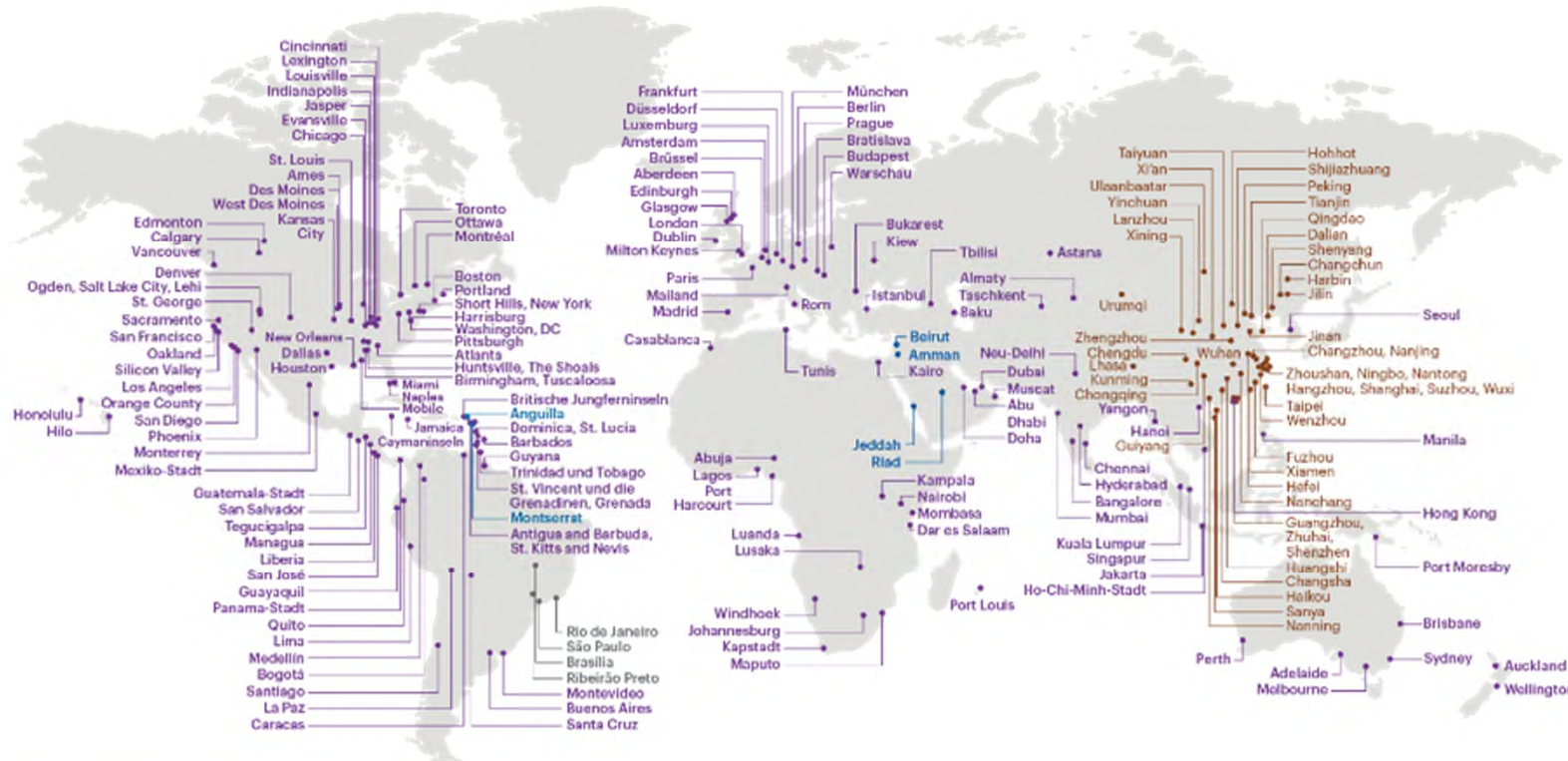
Isabelle Puhl ist Partnerin im Berliner Dentons-Büro. Sie berät Unternehmen in allen Fragen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts, einschließlich der Vertretung vor Arbeits-, Zivil- und Sozialgerichten. Sie ist spezialisiert auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen für nationale und internationale Mandanten, einschließlich komplexer Vergütungssysteme wie etwa Long Term oder Management Incentive Plans. Isabelle unterstützt Unternehmen bei der Einführung von Richtlinien, u. a. zur Sicherstellung der geltenden Gesetze und der Corporate Governance Standards. Sie verfügt über umfassende Erfahrung im Bereich flexibler Arbeitsmodelle, z. B. bei Mobile Work oder Workation.

Isabelle Puhl berät regelmäßig zu Fragen der Mitbestimmung von Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften, einschließlich des Entwurfs von Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen und vertritt Unternehmen in den Verhandlungen – sofern erforderlich – bis zur Einigungsstelle. Ein Schwerpunkt ihrer Tätigkeit sind Restrukturierungen von Unternehmen und Betrieben sowie die Beratung im Zusammenhang von Akquisitionen, einschließlich etwaiger Betriebsübergänge.

Isabelle Puhl hält regelmäßig In-House-Seminare und externe Fortbildungen im Hinblick auf aktuelle arbeitsrechtliche Fragestellungen.

DENTONS. Global aufgestellt. Lokal exzellent.

Unser globaler Arbeitsrechtsbereich



450+
Anwälte
im Bereich
Arbeitsrecht

Bei den lila markierten Standorten handelt es sich um Dentons Büros.
 Bei den blau markierten Standorten handelt es sich um assoziierte Kanzleien, Büros, Gerichtsbarkeiten von anderen Dentons-Büros oder besondere Allianzen, die per Gesetz oder Verordnung vorgeschrieben sind.
 Bei den grau markierten Standorten handelt es sich um strategische Allianzen in Brasilien.
 大成 ist die bevorzugte Kanzlei, mit der Dentons in China zusammenarbeitet.

Februar 2024

Unsere Arbeitsrechtspraxis in Deutschland

Als weltweit tätige Wirtschaftskanzlei beraten wir unsere Mandanten in allen relevanten Fragen des Arbeitsrechts. Dazu gehört auch die Beratung in den Rechtsgebieten, die eine Schnittstelle zum Arbeitsrecht haben. Das sind zum Beispiel Fragen aus dem Sozialversicherungsrecht und dem Beschäftigtendatenschutzrecht.

In den anderen Rechtsgebieten (wie z.B. Gesellschaftsrecht oder dem Steuerrecht) arbeiten wir mit den auf dieses Rechtsgebiet spezialisierten Kollegen unserer Kanzlei zusammen. Der Full-Service-Ansatz von DENTONS ermöglicht dies reibungslos.



Die Brandbreite umfasst, unter anderem (alphabetisch):

- ✓ **Recht der Arbeitnehmervertretung**
(aus Arbeitgebersicht)
- ✓ **Arbeitsrecht 4.0**
- ✓ **Betriebsrentenrecht**
- ✓ **Beschäftigtendatenschutzrecht**
- ✓ **HR-Compliance**
- ✓ **Individualarbeitsrecht**
- ✓ **Internationales Arbeitsrecht**
- ✓ **Restrukturierung**
- ✓ **Sozialversicherungsrecht**
- ✓ **Tarifvertragsrecht**
- ✓ **Transaktionsbezogenes Arbeitsrecht**
- ✓ **Vergütung (Compensation & Benetifs)**

Arbeitsrecht

Beispiel: Allgemeine individualarbeitsrechtliche Beratung

- ❑ Beratung beim Abschluss und bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen und Dienstverhältnissen (unbefristete/befristete Arbeitsverträge und Dienstverträge, Wettbewerbsverbote, Abfindungs- und Aufhebungsverträge usw.).
- ❑ Gestaltung von Arbeitsbedingungen, insbesondere z.B. Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit mit/ohne Kernarbeitszeit, Schichtmodell, Bereitschaftsdienst, Überstunden, Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienste, etc.) oder Workation-Konzepte.
- ❑ Beratung bei der Vorbereitung von Abmahnungen und Kündigungen (verhaltensbedingte, personenbedingte und betriebsbedingte) einschließlich der erforderlichen weiteren Schritte (Beteiligung von Betriebs- und Personalrat, Zustimmungsverfahren bei Integrationsämtern & Gewerbeämtern, Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements usw.).
- ❑ Alle sonstigen in einer Personalabteilung anfallenden Fragen im Zusammenhang mit der Begründung, Durchführung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.
- ❑ Durchführung von Führungskräfte Schulungen und Seminaren zu allen arbeitsrechtlich relevanten Themen.



Arbeitsrecht

Beispiel: Vergütung (Compensation & Benefits)

Wir beraten Unternehmen bei der Gestaltung von maßgeschneiderten Vergütungssystemen. Dabei stehen wir Ihnen von der Konzeption über die Verhandlung bis hin zur praktischen Umsetzung des Vergütungssystems zur Seite. Unsere langjährige Erfahrung in der Gestaltung und Verhandlung von betrieblichen Vergütungssystemen als Alternative zu Tarifverträgen wird ergänzt durch die notwendigen Erfahrungen in einer Vielzahl an unterschiedlichen Branchen.

Die Unterstützung von Aufsichtsräten bei der Gestaltung der Vergütungssysteme für Vorstände und Geschäftsführer unter Berücksichtigung der Anforderungen des Gesellschaftsrechts gehört ebenfalls zu unseren Tätigkeitsfeldern. Beispiele sind:

- Ausarbeitung von variablen Vergütungsmodellen wie z.B. Provisions- und Bonussystemen, STIP oder LTIP's
- Gestaltung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen, Aktienoptionsmodellen, Phantom-Stocks etc.
- Beratung bei Cafeteria-Modellen (Job-Ticket, Verzehrgutscheine, Tankgutscheine, Job-Rad etc.) unter Berücksichtigung lohnsteuerrechtlich optimierter Vergütungsbestandteile
- Beratung im Zusammenhang mit betrieblichen Vergütungsordnungen und der Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmervertretungen
- Entwurf und Verhandlung von Betriebsvereinbarungen
- Vertretung vor Gericht bei Streitigkeiten über Vergütungssysteme



Arbeitsrecht

Beispiel: Arbeitnehmervertretungsrecht

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers kennen, Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten nutzen und im Konfliktfall wissen, was gemacht werden kann und muss. Bei diesen typischen Fragen des Betriebsverfassungsrechts und dem Recht der Arbeitnehmervertretungen (mitbestimmte Aufsichtsräte, Europäische Betriebsräte, SE-Betriebsrat, freiwillige Arbeitnehmervertretungsgremien etc.) können Sie sich auf die Rechtsanwältinnen der Arbeitsrechtspraxis von Dentons verlassen. Aufgrund der langjährigen Beratung von Unternehmen und Konzernen profitieren unsere Mandanten von den Erfahrungen in den unterschiedlichsten Konstellationen.

- Beratung bei den Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechten von Arbeitnehmervertretungen
- Vorbereitung von Anträgen an die Arbeitnehmervertretung bei der Wahrnehmung von Beteiligungsrechten (z.B. Einstellung, Versetzung oder Kündigung von Arbeitnehmern)
- Verhandlung und Gestaltung von Betriebsvereinbarungen auf Betriebs-, Gesamt- und Konzernbetriebsratsebene zu allen relevanten Angelegenheiten
- Verhandlungen mit Betriebsräten über Organisationsänderungen (Interessenausgleich, Sozialplan, Transfergesellschaften etc.)
- Vertretung der Arbeitgeberinteressen in Schlichtungsverfahren

- Vertretung von Arbeitgebern vor den Arbeitsgerichten
- Beratung bei Fragen der Errichtung von Arbeitnehmervertretungen
- Beratung des Arbeitgebers im Rahmen von Wahlen zur Arbeitnehmervertretung (z.B. im Hinblick auf das Verbot der Behinderung oder Beeinflussung von Wahlen zur Arbeitnehmervertretung oder die rechtssichere Durchführung von Wahlen, um eine Anfechtung oder Nichtigkeit der Wahl zu verhindern)
- Prüfung der ordnungsgemäßen Vergütung von Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung (Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot)
- Beratung bei der Durchführung von Arbeitnehmerbeteiligungsverfahren nach dem Societas Europaea Gesetz und der Begleitung bei den entsprechenden Beteiligungsrechten eines SE-Betriebsrats
- Beratung bei der Errichtung von Europäischen Betriebsräten einschl. der Vorbereitung bei der Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums und der Gestaltung der Vereinbarung über die Beteiligungsrechte
- Beratung bei der Errichtung von freiwilligen Arbeitnehmervertretungen einschl. der Gestaltung der Vereinbarung

Arbeitsrecht

Beispiel: Tarifvertragsrecht

Tarifvertragliche Fragestellungen sind Gegenstand einer detaillierten und teilweise komplexen Rechtsprechung. Verhandlungen mit Gewerkschaften haben für Unternehmen langfristige Folgen. Aufgrund unserer langjährigen Erfahrung und Expertise bei der Beratung von Unternehmen und Konzernen können wir Sie in Ihrer Branche im Tarifvertragsrecht umfassend beraten.

- Beratung bei der gesetzlich vorgeschriebenen Anwendung von Tarifverträgen in den einzelnen Ländern
- Beratung bei der Begründung und Beendigung der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband (einschließlich Anerkennungstarifvertrag, OT-Mitgliedschaft usw.)
- Verhandlung von Tarifverträgen jeglicher Art (Firmentarifvertrag, Verbandstarifvertrag) und aus jeglichem Anlass (erstmaliger Abschluss von Tarifverträgen, Angleichung von Arbeitsbedingungen, Tarifverträge aus Anlass von Unternehmens(teil)verkäufen, Sanierungstarifverträge)
- Beratung beim Wechsel des Tarifvertrags (z. B. von einem Firmentarifvertrag zu einem Verbandstarifvertrag)
- Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften, ggf. gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband, über Umstrukturierungsmaßnahmen und insbesondere über Umstrukturierungsvereinbarungen (z.B. Standortsicherungsvereinbarungen)
- Beratung im Rahmen von Arbeitskampfmaßnahmen (Friedenspflicht, Warnstreik, Aussperrung, Unterlassungsklagen gegen Arbeitskampfmaßnahmen, Schadensersatzansprüche etc.)
- Vertretung von Arbeitgeberinteressen vor den Arbeitsgerichten, insbesondere in Verfahren mit Beteiligung von Gewerkschaften
- Beratung zu den Folgen von Betriebsübergängen im Hinblick auf die Anwendung von Tarifverträgen und Beratung bei der Ablösung von Tarifverträgen in diesem Zusammenhang
- Beratung bei der Formulierung und Auslegung von Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen
- Allgemeine Beratung bei Ansprüchen aus Tarifverträgen und der Abwehr von entsprechenden Ansprüchen

Arbeitsrecht

Beispiel: Restrukturierung

Bei Veränderungen von Unternehmen ist es wichtig, die notwendigen arbeitsrechtlichen Schritte zu kennen, Fehler zu vermeiden und die Veränderungen zeitnah und praktikabel umzusetzen. Veränderungsprozesse müssen ganzheitlich betrachtet werden. Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften bedürfen besonderer Expertise, sie sind teilweise sehr komplex. Unsere Rechtsanwälte der Arbeitsrechtspraxis unterstützen Sie mit ihrer langjährigen Erfahrung bei der Vorbereitung und Durchführung von Restrukturierungen, insbesondere bei den folgenden Tätigkeiten:

- Vorbereitung und Begleitung von Personalabbaumaßnahmen (Festlegung der einzuhaltenden Verfahrensschritte und des möglichen Zeitplans, Durchführung der Sozialauswahl einschließlich der Nutzung der Gestaltungsmöglichkeiten, Erstellung der erforderlichen Unterlagen für die Arbeitnehmervertretungen und Einholung sonstiger Zustimmungserklärungen (z.B. Elternzeit).
- Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretungen über Organisationsänderungen
- Verhandlung und Gestaltung von Kollektivvereinbarungen zu allen relevanten Angelegenheiten der Organisationsänderung
- Restrukturierungen im Insolvenzverfahren (entweder mit einem Insolvenzverwalter oder im Rahmen der Eigenverwaltung)
- Durchführung von Personalanpassungsmaßnahmen durch (kostenneutrale) Transfergesellschaften zur Vermeidung einer hohen Anzahl von Kündigungsschutzklagen
- Beratung bei temporären Maßnahmen zur Senkung der Personalkosten (Kurzarbeit, Altersteilzeit, Leiharbeit)
- Abstimmung mit Sozialversicherungsträgern und Beantragung von Fördermitteln
- Beratung bei Insourcing und Outsourcing
- Vertretung des Arbeitgebers vor den Arbeitsgerichten
- Begleitung bei der Umwandlung (Verschmelzung, Spaltung, Formwechsel) von Unternehmen und Betrieben, u.a. bei internen Neuorganisationen oder dem Verkauf von Unternehmen, einschl. der Verhandlung von Interessenausgleich, Sozialplan und Tarifverträgen
- Gestaltung von beabsichtigten (Teil-)Betriebsübergängen zum Zwecke des gewünschten Arbeitnehmerübergangs und der Vermeidung von (Teil-)Betriebsübergängen

Arbeitsrecht

Beispiel: Beschäftigtendatenschutzrecht

Wir verfügen über langjährige Erfahrung und umfassendes Know-how in allen Bereichen des Arbeitnehmerdatenschutzes. Nicht zuletzt seit dem Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) stehen Unternehmen vor neuen datenschutzrechtlichen Herausforderungen, die einer dynamischen Entwicklung der Rechtsprechung unterliegen.

Wir beraten Arbeitgeber praxisorientiert an der Schnittstelle zwischen Arbeits- und Datenschutzrecht. Dabei schaffen wir keine zusätzlichen Probleme, sondern entwerfen pragmatische und innovative Lösungen, die sich im betrieblichen Alltag umsetzen lassen. Unser Ansatz ist es, den Datenschutz nicht als Hürde zu sehen, sondern für unsere Mandanten Lösungen zu schaffen, die eine Datenverarbeitung ermöglichen und rechtliche Risiken vermeiden. Dabei unterstützen wir Sie vor allem in Bereichen wie:

- Rechtskonforme Durchführung von Mitarbeiterkontrollen
- Beratung in Fragen des Arbeitnehmerdatenschutzes im Unternehmen und in der Unternehmensgruppe, insbesondere im Hinblick auf die verschiedenen Rechtfertigungsgrundlagen
- Erstellung der notwendigen Dokumente zum Beschäftigtendatenschutz (z.B. Informationsschreiben nach Art. 13, 14 DS-GVO, Einwilligungserklärungen, Entwurf von Betriebsvereinbarungen)
- Entwurf und Umsetzung von IT-Nutzungsvereinbarungen, Internet- und E-Mail-Richtlinien sowie Richtlinien für soziale Medien
- Entwurf von Kollektivvereinbarungen als datenschutzrechtliche Erlaubnisnorm i.S.d. Art. 88 DSGVO
- Implementierung von Konzepten zur konzernweiten Verarbeitung von Mitarbeiterdaten
- Datenübermittlung in Drittländer außerhalb der EU
- Umgang mit den Rechten der Betroffenen nach der DSGVO, wie z.B. Auskunftsrecht nach Art. 15 DSGVO, Erfüllung der Informationspflichten nach Art. 13 ff. DSGVO
- Abwehr von Schadensersatzansprüchen aufgrund von vermeintlichen DSGVO-Verletzungen
- Gestaltung von Löschkonzepten etc.
- Einrichtung eines Datenschutzmanagementsystems im Unternehmen