

# Europäische Impulse für die Entgeltgleichheit und deutsche Instrumente zur Umsetzung

Der Rechtsanspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist nach Ansicht des Europäischen Parlaments und des Rates noch nicht verwirklicht. Vielmehr wird er „durch mangelnde Transparenz der Entgeltsysteme, mangelnde Rechtssicherheit in Bezug auf den Begriff der gleichwertigen Arbeit und Verfahrenshindernisse für Diskriminierungsopfer behindert“.<sup>1</sup> Um dies zu ändern, wurde im Jahr 2023 die Entgelttransparenzrichtlinie 2023/970 (EU) erlassen (im Folgenden ETRL). Sie muss bis zum 7. Juni 2026 in das nationale Recht der Mitgliedstaaten umgesetzt werden.

Die Koalitionsparteien der Bundesregierung vereinbarten, „die EU-Transparenzrichtlinie bürokratiearm in nationales Recht umsetzen“ zu wollen<sup>2</sup> und eine entsprechende Kommission einzusetzen, die im Oktober 2025 ihren Bericht vorlegte<sup>3</sup>. Bereits vorher hatten staatliche Stellen mit Arbeiten an verschiedenen Instrumenten begonnen, um die Umsetzung der ETRL zu erleichtern und zu unterstützen. So beauftragte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) eine Aktualisierung und Anpassung des Prüfinstrumentariums eg-check.de<sup>4</sup> an die geänderte europäische Rechtslage. Unter der Federführung des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) wurde an zwei weiteren Instrumenten zur Hilfestellung bei der praktischen Umsetzung der ETRL gearbeitet: ZERT:Equal<sup>5</sup> und COMPASS-W<sup>6</sup>.



© bildwerkzeins

Dr. Andrea Jochmann-Döll  
GEFA Forschung + Beratung,  
Hattingen

Welche Bestimmungen die ETRL enthält, was die genannten Instrumente im Einzelnen beinhalten und wie sie die bürokratiearme Umsetzung der ETRL unterstützen können, beschreibt dieser Beitrag und endet mit einem Fazit.

## 1. Inhalte der Entgelttransparenzrichtlinie 2023/970 (EU)

Die ETRL enthält Bestimmungen, die sich erheblich von denen des deutschen Entgelttransparenzgesetzes von 2017 (EntgTranspG 2017) unterscheiden und entsprechende Änderungen verlangen, wie bereits das Gutachten zur Zweiten Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes feststellte.<sup>7</sup> Die zu erwartenden Änderungen und der neue proaktive Charakter der ETRL, die von Arbeitgebenden und Sozialpartnern deutlich mehr Engagement verlangt und verbindliche Pflichten auferlegt, wurden auf vielfältige Weise kommentiert.

So wurde der „neue Wind aus Brüssel“ als Impuls für die Umsetzung der Entgeltgleichheit begrüßt<sup>8</sup>, die Notwendigkeit einer raschen und sorgfältigen Vorbereitung auf ihre Umsetzung betont<sup>9</sup>, und darauf hingewiesen, dass verschiedene Bestimmungen der ETRL bereits vor ihrer Umsetzung eine unmittelbare Bedeutung für die Auslegung des deutschen Rechts haben<sup>10</sup>. Kritische Stimmen warnten vor einer **bürokratischen Überlastung der Wirtschaft** durch die ETRL und das allgegenwärtige „Bürokratiemonster“<sup>11</sup>.

Die ETRL gliedert sich in **vier Kapitel**, die allgemeine Bestimmungen enthalten (1.1), gefolgt von Bestimmungen zu Entgelttransparenz und Handlungen (1.2), zur Verbesserung der Rechtsdurchsetzung (1.3) und horizontale Bestimmungen (1.4).

### 1.1 Allgemeine Bestimmungen

Der Geltungsbereich umfasst nach **Art. 2 Abs. 1 ETRL** zunächst Arbeitgebende in privaten und öffentlichen Sektoren, wobei keine Ausnahmen hin-

sichtlich Größe oder anderen Merkmalen gemacht werden. Darüber hinaus gilt die Richtlinie für alle Arbeitnehmer, die einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Abs. 2). Für bestimmte Zwecke gilt die ETRL auch für Bewerbende (siehe folgender Abschnitt).

Die Begriffsbestimmungen, die in **Art. 3 ETRL** vorgenommen werden, beziehen sich auf verschiedene Fachbegriffe, die in der ETRL verwendet werden. Die Definitionen von „Entgelt“, „unmittelbarer“ oder „mittelbarer“ Diskriminierung entsprechen den Formulierungen des deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG), so dass sie hier nicht weiter behandelt werden.

Eine besondere und neue Bedeutung erhält der **Begriff der „Gruppe von Arbeitnehmern“**<sup>12</sup>. Eine solche Gruppe besteht nach Art. 3 Abs. 1 Buchst. h) ETRL aus Beschäftigten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, wobei dies auf der Grundlage nichtdiskriminierender und objektiver geschlechtsneutraler Kriterien eingeteilt werden muss. Diese Definition ist von praktischer Relevanz für die später festgelegten Transparenz- und Handlungspflichten (Art. 7, 9 und 10 ETRL). Deshalb muss auf die diskriminierungsfreie und geschlechtsneutrale Zusammenstellung dieser Gruppen (durch Stellenbeschreibungen und Arbeitsbewertung) besondere Sorgfalt verwendet werden.

Eine Neuerung im Entgeltgleichheitsrecht ist die Erwähnung der **intersektionellen Diskriminierung** als Teil der Diskriminierung. Sie wird definiert als „Diskriminierung des Geschlechts, kombiniert mit einer Diskriminierung in Bezug auf einen oder mehrere andere Schutzgründe“ (Art. 3 Abs. 2 Buchst. e) ETRL), wie bspw. ethnische Herkunft, Religion, Alter oder sexuelle Orientierung. Allerdings ergeben sich aus dieser Erwähnung keine Pflichten zur Erhebung oder Auswertung von Daten für Arbeitgebende.

Das Ziel, die festgestellte mangelnde Rechtssicherheit in Bezug auf den Begriff der gleichwertigen Arbeit zu beheben, wird insbesondere mit **Art. 4 ETRL** verfolgt. Die Mitgliedstaaten werden nicht nur verpflichtet sicherzustellen, dass Arbeitgebende den Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleisten (Abs. 1). Sie müssen darüber hinaus Arbeitgebende und/oder Sozialpartner\*innen unterstützen, indem sie ihnen leicht zugängliche und verfügbare Instrumente und Methoden der geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und Eingruppierung zur Verfügung stellen (Abs. 2). Die Europäi-

sche Kommission kann mit Hilfe des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) Leitlinien zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und Eingruppierung erlassen (Abs. 3).

Die **Kriterien**, mit denen die Gleichwertigkeit von Arbeit festgestellt bzw. beurteilt wird, müssen objektiv, geschlechtsneutral und mit den Arbeitnehmervertretungen (sofern es sie gibt) vereinbart sein. Sie dürfen nicht im Zusammenhang mit dem Geschlecht der Beschäftigten stehen und beinhalten Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen sowie etwaige weitere relevante Faktoren, so Art. 4 Abs. 4 ETRL. Außerdem müssen sie auf objektive, geschlechtsneutrale Weise angewandt werden, wobei insbesondere relevante soziale Kompetenzen dabei nicht unterbewertet werden dürfen.

Eine unionsrechtskonforme Arbeitsbewertung und Eingruppierung nach diesen Bestimmungen des Art. 4 Abs. 4 ETRL dürfte **mit den in Deutschland verbreiteten summarischen Arbeitsbewertungsverfahren kaum machbar** sein, sondern es „spricht viel dafür, dass Kriterien wie diese in – erforderlich – transparenter Art und Weise ausschließlich mit den Methoden der analytischen Arbeitsbewertung verfügbar sind.“<sup>13</sup>

## 1.2 Entgelttransparenz und Handlungen

Neu in deutsches Recht umzusetzen sind die Bestimmungen des **Art. 5 ETRL** zur Entgelttransparenz vor der Beschäftigung. Danach haben Bewerbende das Recht auf Informationen über das Einstiegsentgelt für die ausgeschriebene Position oder dessen Spanne sowie ggf. über die Bestimmungen des anzuwendenden Tarifvertrags. Diese Informationen müssen in der Stellenausschreibung, vor dem Vorstellungsgespräch oder auf eine andere Weise bereitgestellt werden, und zwar so, dass fundierte und transparente Verhandlungen über das Entgelt möglich sind (Abs. 1). Nach Art. 5 Abs. 2 ETRL darf nicht nach der Entgeltentwicklung in laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen gefragt werden. Stellenausschreibungen und Berufsbezeichnungen müssen geschlechtsneutral sein und Einstellungsverfahren müssen auf nichtdiskriminierende Weise geführt werden (Abs. 3).

Nach **Art. 7 ETRL** haben Beschäftigte jährlich ein Recht auf Auskunft über individuelle und durchschnittliche Entgelthöhen in schriftlicher Form, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für „Gruppen von Arbeitnehmern“, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten (Art. 5 Abs. 1, vgl. oben). Diese Aus-

kunft kann auch über die Arbeitnehmervertretung oder eine Gleichbehandlungsstelle verlangt werden (Art. 5 Abs. 2).

Die Bestimmungen in Art. 7 ETRL gehen deutlich über die Regelungen der §§ 10–16 EntgTranspG zum individuellen Auskunftsrecht für Beschäftigte hinaus. Die ETRL begrenzt das Auskunftsrecht weder auf Unternehmen ab einer bestimmten Größe noch auf die Anzahl der Entgeltbestandteile, für die Auskunft verlangt werden kann. Es gibt keine Vorgaben zur Anzahl von Vergleichspersonen oder der Größe der Vergleichsgruppe. Die Auskunft kann jährlich verlangt werden (nicht alle zwei Jahre).

In **Art. 5 Abs. 5 ETRL** wird außerdem explizit verboten, Beschäftigte daran zu hindern, ihr Entgelt offenzulegen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts durchzusetzen. Auch entsprechende Vertragsklauseln sind verboten.<sup>14</sup>

In Deutschland ist bislang nur eine begrenzte Zahl großer Kapitalgesellschaften zu einer Berichterstattung gemäß §§ 21–22 EntgTranspG verpflichtet, ohne dass Art und Inhalt der Berichte konkret vorgegeben sind. Nach **Art. 9 ETRL** müssen die Mitgliedstaaten nun alle Arbeitgebenden ab 100 Beschäftigten zu einer Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten verpflichten. Dies muss nach abgestuften Fristen erfolgen, und zwar:

- Arbeitgebende mit 250 und mehr Beschäftigten berichten erstmals zum 7.6.2027, danach jährlich.
- Arbeitgebende mit 150–249 Beschäftigten berichten erstmals zum 7.6.2027, danach alle drei Jahre.
- Arbeitgebende mit 100–149 Beschäftigten berichten erstmals zum 7.6.2031, danach alle drei Jahre.
- Arbeitgebende mit weniger als 100 Beschäftigten können ebenfalls durch den Mitgliedstaat verpflichtet werden.

Die Inhalte der vorzulegenden Berichte sind in der ETRL konkret beschrieben. Es handelt sich um **sieben Kategorien von statistischen Informationen**:

- geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle (Durchschnitt und Median)
- Entgeltgefälle bei ergänzenden und variablen Entgeltbestandteilen (Durchschnitt und Median)
- Anteile von Beschäftigten, die ergänzende und variable Entgeltbestandteile erhalten
- Anteile von Frauen und Männern in Entgeltquartilen
- geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle (Durchschnitt) bei „Gruppen von Arbeitnehmern“

Die Daten werden durch die Leitungsebene des Arbeitgebenden nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung bestätigt (Art. 9 Abs. 6) und an eine **Überwachungsstelle** weitergeleitet, die gemäß Art. 29 ETRL eingerichtet wird und die Entgeltberichte sammelt und auswertet (Art. 9 Abs. 7).

Beschäftigte, Arbeitnehmervertretung, Arbeitsaufsichtsbehörden und Gleichstellungsstellen können zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu den bereitgestellten Daten verlangen. Können Entgeltunterschiede nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt werden, muss der Arbeitgebende Abhilfe schaffen (**Art. 9 Abs. 10**).

Eine Neuerung für die deutsche Praxis der Entgeltgleichheit ist die in **Art. 10 ETRL** vorgesehene gemeinsame Entgeltbewertung von Arbeitgebenden und der Arbeitnehmervertretung. Sie muss stattfinden, wenn ein Entgeltunterschied von mehr als fünf Prozent in einer „Gruppe von Arbeitnehmern“ festgestellt, nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt und nicht innerhalb von sechs Monaten korrigiert wurde (Abs. 1).

Die **gemeinsame Entgeltbewertung** umfasst sieben Elemente, die in Absatz 2 beschrieben werden. Die Ergebnisse werden den Beschäftigten und der Arbeitnehmervertretung zur Verfügung gestellt und der Überwachungsstelle mitgeteilt (Abs. 3). Die Maßnahmen zur Korrektur nicht gerechtfertigter Entgeltunterschiede beinhalten eine Analyse bestehender Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und Eingruppierung (Abs. 4).

### 1.3 Verbesserung der Rechtsdurchsetzung

In insgesamt 13 Artikeln formuliert die ETRL Bestimmungen zur Verbesserung der Rechtsdurchsetzung. Neu für Deutschland ist die Bestimmung in **Art. 15 ETRL**, dass sich Verbände, Organisationen, Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertretungen oder andere juristische Personen an Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit dem Grundsatz der Entgeltgleichheit beteiligen können müssen. Sie müssen auch im Namen oder zur Unterstützung potenziell diskriminierter Personen handeln können, wenn diese dem zustimmen.

In **Art. 18 ETRL** ist ausdrücklich die Verlagerung der Beweislast auf den Arbeitgebenden formuliert, wenn eine Person Tatsachen glaubhaft macht, die eine Diskriminierung beim Entgelt vermuten lassen.

Die Vergleichsperson, die für die Prüfung der gleichen oder gleichwertigen Arbeit herangezogen wird, muss nach **Art. 19 ETRL** nicht bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sein, sondern es reicht, wenn für die Vergleichsperson dieselbe Quelle (bspw. derselbe Tarifvertrag) für die Festlegung des Entgelts gilt. Die Vergleichsperson muss nicht zur selben Zeit beschäftigt sein (Abs. 2) und kann auch eine hypothetische Person (Abs. 3) sein.

Die Mitgliedstaaten müssen „wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen“ verhängen (**Art. 23 Abs. 1 ERL**). Außerdem müssen die Mitgliedstaaten prüfen, ob bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen die Gewährleistung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes vorausgesetzt werden kann (**Art. 24 ETRL**).

### 1.4 Horizontale Bestimmungen

Neben anderen horizontalen Bestimmungen wird in **Art. 28 ETRL** die Zuständigkeit von Gleichbehandlungsstellen für Fragen im Zusammenhang mit der ETRL geregelt.

In **Art. 29 ETRL** wird die Benennung einer Überwachungsstelle für die Überwachung und Unterstützung der Anwendung der nationalen Maßnahmen zur Umsetzung der ETRL geregelt (Abs. 2), und ihre Aufgaben werden bestimmt (Abs. 3). Hierzu gehören die Sammlung der Entgeltberichte der zu ihnen verpflichteten Arbeitgebenden und der Ergebnisse von gemeinsamen Entgeltbewertungen, außerdem verschiedene Auswertungen und die Sensibilisierung für den Grundsatz der Entgeltgleichheit, auch im Hinblick auf intersektionelle Diskriminierung.

## 2. Instrumente zur Unterstützung der Umsetzung in Deutschland

### 2.1 eg-check 2.0

Das Instrumentarium eg-check.de<sup>15</sup> zur rechtsbasierten Prüfung der Entgeltgleichheit wurde bereits im Jahr 2010 mit Unterstützung der Hans Böckler Stiftung entwickelt. Seit dem Jahr 2013 **unterstützt die ADS seine Anwendung** und förderte im Jahr 2025 seine Aktualisierung und Anpassung an die Bestimmungen der ETRL<sup>16</sup>. Die neue Version soll im Februar 2026 veröffentlicht werden. Weiterhin ist geplant, die aktualisierten Instrumente in eine digitale Webanwendung zu überführen. Außerdem werden bis Anfang 2027 Personen in einem **Trainingsprogramm** dafür qualifiziert werden, eg-check 2.0 („Ar-

beitstitel“) zu nutzen oder seine Anwendung in Organisationen zu begleiten.

Mit eg-check 2.0 können **alle monetären und nicht-monetären Entgeltbestandteile** auf potenzielle Verletzungen des Entgeltgleichheitsgrundsatzes geprüft werden. Geprüft werden dabei sowohl die Regelungen, Kriterien und Abläufe, nach denen das Entgelt bemessen wird (Entgeltsysteme), als auch die geschlechtsspezifische Verteilung der Entgelte (Entgeltstruktur). Hierfür stehen spezielle Fragenkataloge für die verschiedenen Entgeltbestandteile (Entgeltssystem-Checks) und spezifische Statistiken zur Verfügung.

Entgeltssystem-Checks werden genutzt, um festzustellen, ob Entgeltunterschiede auf objektiven, geschlechtsneutralen Ursachen beruhen. Damit unterstützen sie Arbeitgebende dabei, ihren **Erläuterungspflichten** gemäß Art. 9 Abs. 10 ETRL nachzukommen. Aber auch bei einer gemeinsamen Entgeltbewertung nach Art. 10 ETRL können sie hilfreich eingesetzt werden.

**Statistiken** geben einen Überblick über die geschlechtsspezifischen Anteile und die Entgelthöhen verschiedener Entgeltbestandteile. Sie unterstützen damit die Berichterstattung nach Art. 9 Abs. 1 Buchst. b) und e) ETRL<sup>17</sup>, aber auch die Erfüllung der Erläuterungspflichten und die gemeinsame Entgeltbewertung (Art. 9 Abs. 10 und Art. 10 ETRL).

Mit dem **GleichWertCheck**<sup>18</sup> wird ein Arbeitsbewertungsverfahren verfügbar und leicht zugänglich gemacht (Art. 4 Abs. 2 ETRL), das auf den Kriterien beruht, die in Art. 4 Abs. 4 ETRL vorgesehen sind. Organisationen jeder Größe können mit dem GleichWertCheck konkrete Tätigkeiten im Hinblick auf ihre Gleichwertigkeit diskriminierungsfrei bewerten. Er kann auch genutzt werden, um ein diskriminierungsfreies Verfahren zur Arbeitsbewertung und Eingruppierung zu entwickeln und zwischen den zuständigen Parteien zu vereinbaren.

Über die genannten Instrumente hinaus bietet eg-check 2.0 eine Bestandsaufnahme für einen **Überblick über die Beschäftigtenstruktur und die gezahlten Entgeltbestandteile** als Basis der Analyse.

Außerdem stehen **Paarvergleiche** für alle Entgeltbestandteile zur Verfügung. Sie können bei individuellen Verdachtsfällen zur systematischen Darstellung der Situation genutzt und potenziell in Klageverfahren eingesetzt werden, um die Beweislastumkehr nach Art. 18 ETRL auszulösen.

Die Abbildung vermittelt eine Übersicht über die **Instrumente von eg-check 2.0 und ihre Funktion**.

Instrument des eg-check 2.0		Funktion
Bestandsaufnahme		Überblick über die Beschäftigtenstruktur und die gezahlten Entgeltbestandteile
GleichWertCheck mit Vergleichsübersicht		Analytisches <b>Arbeitsbewertungsverfahren</b> zur Feststellung gleichwertiger Arbeit
Entgeltsystem-Checks	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Check 1: Anforderungsbezogenes Grundentgelt</li> <li>■ Check 2: Stufensteigerungen des Grundentgelts</li> <li>■ Check 3: Leistungsvergütung</li> <li>■ Check 4: Alle weiteren monetären Entgeltbestandteile</li> <li>■ Check 5: Nicht-monetäre Entgeltbestandteile</li> </ul>	<b>Fragenkataloge</b> , um zu prüfen, ob das jeweilige Entgeltsystem den rechtlichen Anforderungen entspricht
Statistiken	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Statistik Grundentgelt</li> <li>■ Statistiken zur Einstufung bei Neueinstellungen und zu vorgezogenen Stufensteigerungen</li> <li>■ Statistiken zur Leistungsvergütung, Variante A und B</li> <li>■ Statistik für alle weiteren monetären Entgeltbestandteile</li> <li>■ Statistik für nicht-monetäre Entgeltbestandteile</li> </ul>	Aufbereitung von <b>aggregierten Daten</b> zur Höhe und Struktur der gezahlten Entgeltbestandteile sowie der Empfänger*innen
Paarvergleiche	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Paarvergleich Grundentgelt</li> <li>■ Paarvergleich Stufensteigerungen</li> <li>■ Paarvergleich Leistungsvergütung</li> <li>■ Paarvergleich für alle weiteren monetären Entgeltbestandteile</li> <li>■ Paarvergleich für nicht-monetäre Entgeltbestandteile</li> </ul>	Unmittelbarer <b>Vergleich</b> der Arbeits- und Entgeltbedingungen <b>zweier Beschäftigter</b> unterschiedlichen Geschlechts

Abbildung: Instrumente des eg-check 2.0 und ihre Funktion

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an den Leitfaden für die Nutzung von eg-check 2.0 (noch unveröffentlicht)

Das Instrumentarium eg-check 2.0 wird von der ADS kostenlos zur Verwendung in Unternehmen der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes durch Arbeitgebende oder die Arbeitnehmendenvertretung einschließlich Gleichstellungs- oder Diversitybeauftragte zur Verfügung gestellt. Aber auch Tarifparteien, Betroffene, Antidiskriminierungsverbände und beratende Institutionen, Rechtsberatende und Arbeitsgerichte sowie Überwachungsbehörden können eg-check 2.0 in ihren jeweiligen Funktionen und Rollen bei der Umsetzung der Entgeltgleichheit nutzen.

Die Instrumente des eg-check 2.0 können grundsätzlich in Eigenregie angewendet werden. Aufgrund der Komplexität des Themas und der Notwendigkeit einer rechtskonformen Anwendung muss entsprechender **Sachverstand** bei den Anwendenden vorhanden sein. Anderenfalls empfiehlt sich die Begleitung durch externe Expert\*innen.

## 2.2 COMPASS-W

Mit der Webanwendung COMPASS-W<sup>19</sup> sollen insbesondere kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützt werden, die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten festzustellen. COMPASS-W stellt Informationen über die durchschnittlichen Anforderungen und Belastungen von Berufen in Form des **Index gleichwertige Arbeit** (IngA) zur Verfügung. Diesem Index können Unternehmen Tätigkeiten zuordnen, die in ihrer Organisation ausgeübt werden, und so Hinweise auf möglicherweise gleichwertige Arbeiten erhalten<sup>20</sup>.

Der IngA wird auf Basis einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung und einer wissenschaftlich fundierten Arbeitsbewertung entwickelt. Hierzu wurden der Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit aus dem eg-check.de und dem Comparable Worth-Index<sup>21</sup> weiterentwickelt. COMPASS-W und

IngA werden bis Ende 2026 erarbeitet und vom BMBFSFJ und der Europäischen Union gefördert.

## 2.3 ZERT:Equal

Wie oben beschrieben, müssen Arbeitgebende gemäß Art. 9 ETRL verschiedene Informationen über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle berichten, die sachliche und rechtliche Richtigkeit dieser Informationen bestätigen und an die Überwachungsstelle weiterleiten. Um dies zu erleichtern, wird in einem vom BMBFSFJ geförderten Verbundprojekt eine rechtssichere, webbasierte Anwendung entwickelt: **ZERT:Equal**<sup>22</sup>. Sie soll Anfang 2026 zur Verfügung stehen.

Mit ihr können alle Arbeitgebenden ihre Entgelttransparenzberichte überprüfen lassen. Hierzu laden sie die errechneten Daten hoch und erhalten von ZERT:Equal eine Auskunft darüber, ob die Daten richtig errechnet sind und der Bericht sorgfältig und vollständig erstellt wurde. ZERT:Equal kann außerdem bei der Strukturierung und Organisation der Daten unterstützen. Nicht nur der Leitungsebene kann ZERT:Equal für die Bestätigung der Berichte vor der Weiterleitung nutzen, sondern auch für die Arbeit der Personalabteilung und der Arbeitnehmervertretung hilfreich sein.<sup>23</sup>

## 3. Fazit

Die ETRL führt mit ihrem proaktiven Charakter und den für Deutschland zahlreichen neuen Bestimmungen zu einer **gründlich veränderten Rechtssituation** für die Entgeltgleichheit und sie wird der längst überfälligen Umsetzung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes neuen Schwung verleihen. Alle Akteur\*innen der Entgeltfindung und Entgeltgleichheit sind gut beraten, sich mit der neuen Lage zu beschäftigen und sich durch Qualifizierung und inhaltliche wie organisatorische Vorbereitung auf sie einzustellen.

Diejenigen, die sich für Entgeltgleichheit und diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung einsetzen, erhalten durch die ETRL wertvolle Stärkung und neue Durchsetzungsmechanismen. Und um im – mittlerweile etwas überstrapazierten – Bild des Bürokratiemonsters zu bleiben: Keine Angst! Die Ghostbusters<sup>24</sup> sind unterwegs! – und zwar in Form **hilfreicher und kostenloser Instrumente** zur Umsetzung der ETRL.

### Anmerkungen

- 1 Erwägungsgrund 11 ETRL
- 2 Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21 Legislaturperiode (2025), S. 101. Zeile 3227f, [https://www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav\\_2025.pdf](https://www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf)

- 3 Kommission „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“ (2024): Abschlussbericht, Berlin <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/273774/d4fc78ee064e0245f8f4b25ae9efc3ec/abschlussbericht-kommission-etr1-data.pdf>
- 4 [www.eg-check.de](http://www.eg-check.de), Informationen zum Projekt: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Expertise\\_Rechtl\\_Pruefg\\_EG\\_Check\\_LFD\\_Projekt.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Expertise_Rechtl_Pruefg_EG_Check_LFD_Projekt.html)
- 5 <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/entgelttransparenzgesetz/instrumente-zur-pruefung-der-entgeltgleichheit>
- 6 <https://www.compass-w.de/>
- 7 Institut für angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (2023): Evaluationsgutachten zum Entgelttransparenzgesetz gem. § 23 EntgTranspG, Tübingen, S. 37 ff. (Autorin: Monika Schlachter-Voll), vgl. auch Günther, Jens/Schiffelholz, Mona (2023): Die Entgelttransparenzrichtlinie: Inhalte und Unterschiede zum Entgelttransparenzgesetz, in: NZA-RR 2023, S. 568–574
- 8 Jochmann-Döll, Andrea/Specht, Johannes/Rabe, Elisa (2023): Neuer Wind aus Brüssel für die Entgeltgleichheit. Die EU-Richtlinie 2023/970, der Anpassungsbedarf des deutschen Entgelttransparenzgesetzes und die (neuen) Möglichkeiten für die Tarifpolitik, WSI Analysen zur Tarifpolitik Nr. 97, September 2023
- 9 Winter, Regine (2024): Den Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie bald nachkommen – Die Zeit läuft, in: NZA 2024, S. 8–18
- 10 Von Roetteken, Torsten (2024): Aktuelle Auswirkungen der Entgelttransparenzrichtlinie, in: NZA 2024, S. 169–175
- 11 Rolf, Christian/Lex, Laura (2023): Die Entgelttransparenz-Richtlinie: Entgeltgleichheit zum Preis bürokratischer Überlastung?, in: NZA 2023, S. 1353–1359, vgl. auch Reimer, Hauke (2023): Brüssel schiebt das nächste Bürokratiemonster auf die Rampe, in: Wirtschaftswoche vom 29.07.2023, <https://www.wiwo.de/politik/deutschland/lohntransparenz-richtlinie-bruessel-schiebt-das-naechste-buerokratie-monster-auf-die-rampe/29284758.html> und Unternehmerverband: Entgelttransparenz – das nächste Bürokratiemonster droht, uv-news vom 19.12.2024, <https://www.unternehmerverband.org/news/mediainfos/artikel-uvnews/entgelttransparenz-das-naechste-buerokratie-monster-droht/>
- 12 Sprachgebrauch der ETRL
- 13 Winter (2024)
- 14 In Deutschland wurde Entsprechendes bislang nur durch eine Entscheidung des LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 21.10.2009, AZ 2 Sa 237/09, verboten.
- 15 [www.eg-check.de](http://www.eg-check.de)
- 16 [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Expertise\\_Rechtl\\_Pruefg\\_EG\\_Check\\_LFD\\_Projekt.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Expertise_Rechtl_Pruefg_EG_Check_LFD_Projekt.html)
- 17 Für eine umfassende Berichterstattung gemäß ETRL ist eg-check 2.0 nicht einsetzbar, da das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle nicht Gegenstand seiner Analysen ist.
- 18 In seiner früheren Version in eg-check.de hieß das Instrument „Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten“.
- 19 <https://www.compass-w.de/>
- 20 Zu beachten ist, dass dies nicht eine Bewertung der konkret im Unternehmen ausgeübten Tätigkeiten darstellt.
- 21 Klammer, Ute; Klenner, Christina; Lillemeier, Sarah; Heilmann, Tom (2022): „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 74. Jg., S. 233–258
- 22 <https://www.ines-analytics.com/projekte>
- 23 <https://www.equalpayday.de/presse/blogbeitraege/tools-fuer-entgelttransparenz-compass-w-und-zertequal/>, Beteiligte sind die INES Analytics GmbH und die Universität Kassel, Fachgebiet Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht in der digitalen Gesellschaft
- 24 Film und gleichnamiger Titelsong aus dem Jahr 1984, [https://de.wikipedia.org/wiki/Ghostbusters\\_\(Lied\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Ghostbusters_(Lied))