

Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands – Lennéstraße 11 – 10785 Berlin

Per E-Mail: Thomas.fischer@bmfsfj.bund.de

An das
Bundesministerium für
Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Abteilung 4 – Referat 412
Gleichstellung in der Arbeitsmarktpolitik
z.Hd. Herrn Thomas Fischer



**Nationale Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie (ETRL)
hier: Anregungen für eine bürokratiearme Umsetzung**

30.06.2025

Datei-Nr.: Dokument2
Seite 1/5

Sehr geehrter Herr Fischer,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Möglichkeit, bereits vor einer förmlichen Konsultation Anregungen für die nationale Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie (ETRL) einreichen zu können.

Als kreditwirtschaftlicher Spitzenverband vertreten wir die Interessen von 64 Mitgliedsunternehmen, darunter die Landesbanken, Förderbanken, große Sparkassen und weiteren Unternehmen. Wir sind zugleich Arbeitgeberverband und Tarifträger unseres Verbandstarifvertrags für die öffentlichen Banken, dem 47 unserer Institute mit rund 60.000 Beschäftigten angehören. Unsere Institute haben sich sehr frühzeitig mit den neuen Anforderungen der Entgelttransparenz-Richtlinie befasst und befinden sich bereits in konkreten Umsetzungsprojekten, soweit dies auf Basis der Richtlinie möglich ist.

Ausdrücklich begrüßen und unterstützen wir die im Koalitionsvertrag vereinbarte Absicht der Bundesregierung, „die EU-Transparenzrichtlinie bürokratiearm in nationales Recht“ (S. 73) umzusetzen.

Entsprechend dieser Zielsetzung regen wir an, dass die nationale Umsetzung der Vorgaben der ETRL ohne nationale Verschärfungen („gold plating“) erfolgt.

Bundesverband Öffentlicher Banken
Deutschlands, VÖB, e.V.
Lennéstraße 11, 10785 Berlin
www.voeb.de

Präsident: Eckhard Forst
Stellvertretender Präsident: Rainer Neske
Hauptgeschäftsführerin und
geschäftsführendes Vorstandsmitglied:
Iris Bethge-Krauß

Registernummer im Lobbyregister: R001169

Im Einzelnen schlagen wir für die nationale Umsetzung vor:

- In § 4 Abs. 5 EntgTranspG stellt der Gesetzgeber eine **Angemessenheitsvermutung für tarifvertragliche Entgeltsysteme** auf. Für individuelle Auskunftsansprüche regelt § 4 Abs. 5 S. 2 i.V.m § 11 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 EntgTranspG, dass tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber nicht prüfen müssen, ob Tätigkeiten in derselben Entgeltgruppe gleichwertig sind, wodurch deren Gleichwertigkeit fingiert wird. Es ist von zentraler Bedeutung für die Handhabbarkeit tariflicher Eingruppierungssysteme und die häufig darauf aufbauenden betrieblichen Entgeltsysteme, dass diese (widerlegbare) Angemessenheitsvermutung fortbesteht. Hierdurch würde sichergestellt, dass die ETRL „in keiner Weise das Recht auf die Aushandlung, den Abschluss und die Durchsetzung von Tarifverträgen (...)“ berührt, wie dies in Art. 30 ETRL angelegt wurde.
- Wir regen an, dass die Umsetzung der ETRL möglichst nah an den bestehenden Begriffsbestimmungen (§ 5 EntgTranspG) sowie dem aktuell bestehenden individuellen Auskunftsanspruch (§§ 10 ff. EntgTranspG) bleibt.
- Die Berichtspflichten über das Entgeltgefälle der ETRL (insb. Art. 9) sind deutlich detaillierter als die neuen Berichtspflichten zu den Vergütungsparametern der Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD), die insbesondere in ESRS S1-16 geregelt sind. Sinnvoll wäre, die **Berichtspflichten der CSRD und der ETRL** zum Entgeltgefälle so weit wie möglich zu **harmonisieren**. Uns ist bewusst, dass dem nationalen Gesetzgeber durch die Vorgaben der EU-Richtlinien gewisse Grenzen gesetzt sind.
- Nach der CSRD können zur Bestimmung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles **Vergütungsbestandteile auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung ohne Abzüge durch Fehlzeiten** einfließen. Bei einer möglichen Berücksichtigung der tatsächlich gezahlten Entgeltbeträge nach der ETRL (Erwägungsgründe 21, 22) würden Planwerte und Ist-Beträge vermischt, sodass die Berechnungsgrundlage verzerrt werden würde. Die in der Praxis sehr häufig vorkommenden Fälle von vorübergehenden Abwesenheiten (z.B. aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit, Langzeiterkrankung, Sabbatical) oder unterjährige Veränderungen des Beschäftigungsgrads sollten daher für die Berechnungen des Entgeltgefälles, insbesondere nach Art. 9 ETRL, außer Ansatz bleiben.
- Durch die Stärkung des **individuellen Auskunftsanspruchs gem. Art. 7 Abs. 1 ETRL** und die Informationspflicht des Arbeitgebers hierüber, ist damit zu rechnen, dass sehr viele Beschäftigte hiervon Gebrauch machen werden. Wir regen daher an, dass die unter Art. 7 Abs. 4 ETRL angelegte **Rückmeldefrist des Arbeitgebers von zwei Monaten** ab dem Tag der Antragsstellung in einer entsprechenden nationalen Regelung ebenso angelegt wird.

- Die ETRL selbst enthält **keine Festlegung auf bestimmte Verfahren der Arbeitsbewertung** und beruflichen Einstufung. Auch das bisherigen nationale EntgTranspG hat bisher von einer entsprechenden Festlegung abgesehen. Diese gesetzgeberische Zurückhaltung sollte beibehalten werden. Den Unternehmen sollte insoweit freigestellt bleiben, nach welchen Verfahren sie ihre Stellen bewerten und ermitteln, ob es sich um eine gleichwertige Arbeit handelt.
- Die ETRL nennt unter Erwägungsgrund (26) objektive Kriterien zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung. In Erwägungsgrund (17) wird darüber hinaus klargestellt: „[...] Das hindert Arbeitgeber nicht daran, Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, auf Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler und vorurteilsfreier Kriterien wie Leistung und Kompetenz unterschiedlich zu vergüten“.

Im Sinne der Rechtssicherheit wäre es hilfreich, dass die **Kriterien Leistung und Kompetenz in die deutsche Gesetzgebung im Wortlaut übernommen werden** (z.B. in den Niederlanden so erfolgt). Darüber hinaus wäre es dienlich, weitere objektive Kriterien, die aus Sicht des Gesetzgebers dazu geeignet sind, geschlechtsneutral und vorurteilsfrei zu differenzieren, ebenfalls konkret zu benennen (z.B. Berufserfahrung). Damit würde in der praktischen Anwendung für Beschäftigte und Unternehmen Rechtssicherheit geschaffen, welche Kriterien als objektiv anzusehen sind.

- Weiterhin sieht die ETRL unter Erwägungsgrund (21) vor, dass „[...] Der Grundsatz des gleichen Entgelts in Bezug auf Löhne, Gehälter, und alle sonstigen Vergütungen, die die Arbeitnehmer aufgrund ihrer Beschäftigung von ihrem Arbeitgeber unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistung erhalten, eingehalten werden sollte. Im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs sollte der Begriff „Entgelt“ nicht nur das Gehalt, sondern auch **ergänzende oder variable Bestanteile** des Entgelts umfassen [...].“ Darauf ist vorgesehen, dass im Rahmen der Berichterstattung (nach Artikel 9 Abs. 1b und d) „[...] das geschlechtsspezifische bzw. das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei **ergänzenden oder variablen Vergütungsbestandteilen** [...] zur Verfügung gestellt wird“. Wir würden es begrüßen, wenn der Umfang des Begriffs der ergänzenden bzw. variablen Vergütungsbestanteile dahingehend konkretisiert wird, dass diese einen **Bezug zur ausgeübten Tätigkeit** haben sollten. Hintergrund ist, dass es Lohnbestandteile gibt, die ggf. personenspezifisch (z.B. ein Zuschuss für entrichtete Kita-Gebühren) gezahlt werden, aber gerade nicht aus der Tätigkeit selbst noch aus der zu beurteilenden Gleichwertigkeit bei Ausübung ableiten lassen. Konkretisierend sollten demnach Lohnbestandteile, die sich nicht auf die jeweilige Tätigkeit beziehen, von der Betrachtung ausgeschlossen sein.
- Bei der Umsetzung von Art. 9 Abs. 1 lit. a) bis g) ETRL bitten wir zudem zu präzisieren, wie die **Information für die ergänzenden oder variablen Bestandteilen** konkret zu erfolgen hat. Wir

schlagen vor, dass **eine Information auf aggregierter Ebene** erfolgt, d.h. dass diese sich auf die Summe aller ergänzenden oder variablen Bestandteile bezieht und nicht auf jeden einzelnen Bestandteil.

- Multinational agierende Unternehmen stehen vor der Herausforderung, dass die Mitgliedstaaten derzeit unterschiedliche Umsetzungsgesetze verabschieden (z.B. Polen, Niederlande, Schweden). Dies erschwert den Unternehmen, ein konzernweit einheitliches Vergütungssystem zu implementieren, dass die teils unterschiedlichen Vorgaben aller Mitgliedsstaaten erfüllt. Wir regen daher an, dass für diese Unternehmen die Anforderungen der ETRL auch als erfüllt gelten, wenn die Entgelttransparenz-Anforderungen nach dem Mitgliedstaat erfüllt werden, in dem das Unternehmen seinen Hauptsitz hat.
- Im Sinne der Rechtssicherheit sind bei einer nationalen Umsetzung **Fragen des Datenschutzes** in den Blick zu nehmen. Wie kann - insbesondere bei kleinen Unternehmen oder kleinen Vergleichsgruppen – sichergestellt werden, dass das Gehalt von einzelnen Beschäftigten nicht gegen deren Willen identifizierbar offengelegt wird? Wir regen an, sich an der bestehenden Regelung des § 12 Abs. 3 EntgTranspG zu orientieren und eine Schwelle von mindestens 6 Beschäftigten anzunehmen (Art. 7, Art. 12 ETRL).
- Die nach **Art. 7 Abs. 3 ETRL** bestehende **jährliche Informationspflicht** über individuelle Auskunftsansprüche der Beschäftigten könnte unbürokratisch durch eine **dauerhafte Information (z.B. im Intranet)** umgesetzt werden. Dies würde einen hohen administrativen Aufwand vermeiden, der bei einer jährlichen Informationspflicht (ggf. mit Nachweispflicht für die Kenntnisnahme) entstehen würde.
- Wir bitten bei der Umsetzung der Berichterstattung des **Art. 9 Abs. 1 ETRL** zu präzisieren, dass Adressat dieser Informationen ausschließlich die Aufsicht sein soll.
- Wir bitten bei der Umsetzung von **Art. 9 Abs. 6 ETRL** das Wort "Leitungsebene" zu konkretisieren und schlagen vor hier „Vorstand“ bzw. „Geschäftsleitung“ zu benennen.
- Bei der Umsetzung von **Art. 9 Abs. 6 S. 2 ETRL** gehen wir davon aus, dass den **Arbeitnehmervertretern** lediglich die **Methodik der Berechnung** zu erläutern ist, ein Anspruch auf Nutzung der entsprechenden Software durch die Arbeitnehmervertreter besteht nicht.
- Wir bitten bei der Umsetzung von **Art. 9 Abs. 9 ETRL** klarzustellen, dass diese Information nur auf Anfrage und nur in Bezug auf die eigene individuelle Vergleichsgruppe zu erfolgen hat und nicht vergleichsgruppenübergreifend.

- Für das **Klagerecht (Art. 15 ETRL)** sehen wir die Gefahr des Missbrauchs, indem Organisationen oder Kanzleien Klagen aus rein finanziellen oder strategischen Gründen einreichen. Um dies zu vermeiden, regen wir an, dass das „berechtigte Interesse“ i.S.d. Art. 15 ETRL restriktiv ausgelegt wird.
- Die bankenspezifischen vergütungsregulatorischen Vorgaben haben zum Leitbild, dass **unterjährige Änderungen an Vergütungssystemen zu vermeiden** sind. Zudem wird die Umsetzung der neuen gesetzlichen Vorgaben Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretern auf betrieblicher Ebene erforderlich machen. Verhandlungen mit Vergütungsbezug sind erfahrungsgemäß langwierig und können erst geführt werden, wenn ein Umsetzungsgesetz erkennbar wird. Da ein Umsetzungsgesetz frühestens Ende 2025 verabschiedet werden dürfte, regen wir an, dass ein **Inkrafttreten** der neuen gesetzlichen Vorgaben erst zum **01.01.2027** erfolgt.

Gerne stellen wir Ihnen in einem vertiefenden persönlichen Austausch unsere Anregungen und weitergehende Informationen zur Verfügung.

Da wir als finanzwirtschaftlich geprägter Bankenverband in Regel nicht bei Gesetzesvorhaben aus Ihrem Hause beteiligt sind, würden wir Sie höflich bitten, uns in Ihren Verbändeverteiler zur Konsultation des Umsetzungsgesetzes aufzunehmen (tarifgemeinschaft@voeb.de).

Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands, VÖB

