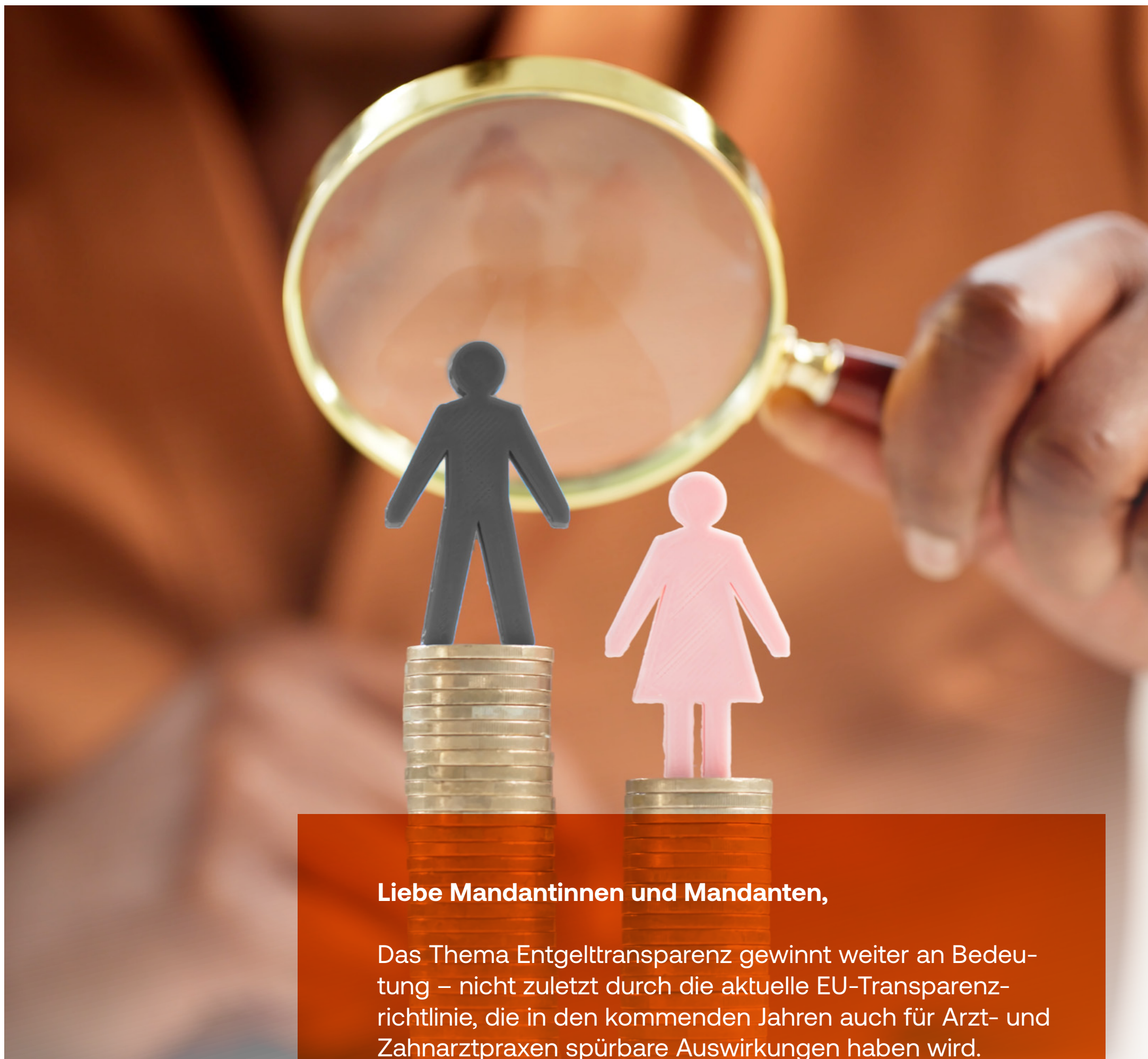


VPMED Newsletter:

EU-Entgelttransparenzrichtlinie:

Q&A für Arzt- und Zahnarztpraxen



Liebe Mandantinnen und Mandanten,

Das Thema Entgelttransparenz gewinnt weiter an Bedeutung – nicht zuletzt durch die aktuelle EU-Transparenzrichtlinie, die in den kommenden Jahren auch für Arzt- und Zahnarztpraxen spürbare Auswirkungen haben wird.

Viele Praxisinhaber fragen sich aktuell, was konkret auf sie zukommt und ob bzw. wann Handlungsbedarf besteht. Um hier frühzeitig Orientierung zu geben, haben wir eine erfahrene Arbeitsrechtlerin aus unserem Netzwerk mit ins Boot geholt. Sie beleuchtet das Thema für Sie praxisnah und verständlich und zeigt, worauf Sie künftig achten sollten.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre!

VPMED®



WARUM SOLLTEN SICH ARZT- UND ZAHNARZTPRAXEN MIT DER EU-ENTGELTTRANSPARENZRICHTLINIE BESCHÄFTIGEN?

Mit der neuen EU-Entgelttransparenzrichtlinie („Richtlinie“) verschärft der europäische Gesetzgeber die Anforderungen an transparente und diskriminierungsfreie Vergütungssysteme erheblich. Ziel der Richtlinie ist es, geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede – in der Richtlinie ist von Gehaltsunterschieden zwischen Männern und Frauen die Rede – künftig schneller sichtbar zu machen und bestehende Ungleichbehandlungen effektiver zu verhindern.

Viele Praxisinhaber gehen derzeit noch davon aus, dass die neuen Vorgaben vor allem große Unternehmen betreffen. Tatsächlich reichen die praktischen Auswirkungen jedoch deutlich weiter. Auch kleinere und mittelständische Arbeitgeber werden sich künftig stärker mit ihren Gehaltsstrukturen und Vergütungsentscheidungen auseinandersetzen müssen.

Gerade in Arzt- und Zahnarztpraxen bestehen häufig historisch gewachsene Vergütungsmodelle, die über Jahre individuell entstanden sind. Unterschiede ergeben sich oft aus persönlichen Verhandlungen, unterschiedlichen Einstellungszeitpunkten oder langjährigen Entwicklungen innerhalb der Praxis. Solche Strukturen geraten künftig stärker in den Fokus.

AB WANN GELTEN DIE NEUEN REGELUNGEN?

Die EU-Mitgliedstaaten hätten die Richtlinie eigentlich bis spätestens 7. Juni 2026 in nationales Recht umsetzen müssen. Ein endgültiges deutsches Umsetzungsgesetz liegt aber bislang noch nicht vor. Unmittelbar gilt die Richtlinie für private Arbeitgeber grundsätzlich noch nicht. Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst können sich seit Ablauf der Umsetzungsfrist unter Umständen direkt auf hinreichend klare Richtlinienvorgaben berufen. Dennoch müssen nationale Gerichte das bestehende Recht bereits heute im Lichte der Richtlinie auslegen. Zudem ergibt sich der Anspruch auf gleiches Entgelt bereits unmittelbar aus Art. 157 AEUV.

Die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zeigt bereits eine strengere Bewertung geschlechtsspezifischer Vergütungsunterschiede. Da die Richtlinie lediglich Mindestvorgaben enthält, sind darüber hinaus weitergehende nationale Regelungen möglich.

Praxen sollten daher nicht auf das endgültige Umsetzungsgesetz warten, sondern sich frühzeitig mit den künftigen Anforderungen und notwendigen Dokumentationsprozessen auseinandersetzen.

WAS ÄNDERT SICH IM BEWERBUNGSVERFAHREN?

Besonders praxisrelevant sind die geplanten Änderungen im Bewerbungsverfahren. Arbeitgeber sollen künftig verpflichtet werden, Bewerbern bereits frühzeitig Informationen über das Einstiegsgehalt oder entsprechende Gehaltsspannen mitzuteilen, jedenfalls spätestens vor Vertragsschluss. Die Richtlinie sieht vor, dass man bspw. bereits in der Stellenanzeige oder vor dem ersten Vorstellungsgespräch die Informationen übermittelt haben soll. Ziel ist es, mehr Transparenz bereits im Bewerbungsprozess zu schaffen.

Außerdem soll die Frage nach dem bisherigen Gehalt der bewerbenden Person künftig unzulässig werden. Damit soll verhindert werden, dass bestehende Gehaltsunterschiede dauerhaft fortgeschrieben werden.

Für Arzt- und Zahnarztpraxen bedeutet dies insbesondere, dass bestehende Bewerbungsprozesse überprüft werden sollten. Dies betrifft nicht nur Stellenausschreibungen, sondern auch Gesprächsleitfäden und interne Abstimmungsprozesse bei Einstellungen.



WELCHE RECHTE ERHALTEN ARBEITNEHMER KÜNFTIG?

Die Richtlinie stärkt die Auskunfts- und Informationsrechte von Arbeitnehmern erheblich. Während das Entgelttransparenzgesetz bislang nur in Unternehmen mit mehr als 200 Arbeitnehmern eingeschränkte Auskunftsansprüche vorsah, sollen Arbeitnehmer künftig unabhängig von der Unternehmensgröße Auskunft über ihre eigene Vergütung sowie die durchschnittliche Vergütung vergleichbarer Arbeitnehmer erhalten – aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Arbeitgeber sollen ihre Arbeitnehmer jährlich über das bestehende Auskunftsrecht informieren.

Dabei kommt es nicht nur auf identische, sondern auch auf „gleichwertige“ Arbeit an. Gerade die Abgrenzung gleichwertiger Tätigkeiten wird in der Praxis erhebliche Herausforderungen mit sich bringen. Arbeitgeber werden daher künftig gut begründen und dokumentieren müssen, weshalb bestimmte Tätigkeiten vergleichbar sind oder nicht.

So kann man sich rein beispielhaft die Frage stellen: **„Erbringt ein Arzt im ersten Jahr gleichwertige Arbeit wie ein Arzt im dritten Jahr? Nein? Warum nicht? Was unterscheidet einen Arzt im ersten Jahr von einem Arzt im dritten Jahr? (...)“**

An diesem Gedankenspiel lässt sich erkennen, dass die Antwort auf die Frage, wann eine gleichwertige Arbeit vorliegt, gut vorbereitet werden muss, wenn diese Frage künftig gestellt wird. Denn wann eine gleichwertige Tätigkeit vorliegt, lässt sich nicht ohne weiteres – nachvollziehbar – beantworten.

Schließlich müssen Arbeitgeber zukünftig ihren Arbeitnehmern „in leicht zugänglicher Weise“ Informationen darüber zur Verfügung stellen, welche Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts, der Entgelthöhen und der Entgeltentwicklung verwendet werden. Diese Kriterien müssen insofern objektiv und geschlechtsneutral sein. Die Richtlinie sieht vor, dass die Mitgliedstaaten Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmenden von der Verpflichtung der Informationsgestaltung – nicht dem Auskunftsanspruch als solchem – ausnehmen dürfen. Ob dies in Deutschland erfolgen wird, ist indes unklar.

WELCHEN EINFLUSS NIMMT DIE RICHTLINIE AUF ENTGELTSTRUKTUREN?

Für Entgeltstrukturen gilt, dass Vergütungssysteme künftig auf objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien beruhen müssen. Maßgeblich sind dabei insbesondere Kompetenzen, Verantwortung, Belastungen und Arbeitsbedingungen. Ergänzend können weitere Kriterien berücksichtigt werden, soweit sie für die konkrete Tätigkeit relevant sind.

Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass Gehaltsunterschiede künftig nachvollziehbar begründet werden müssen. Rein historisch gewachsene oder individuell ausgehandelte Vergütungen ohne einheitliche Kriterien geraten dadurch zunehmend unter Rechtfertigungsdruck. Gerade Arzt- und Zahnarztpraxen sollten daher frühzeitig prüfen, ob ihre Vergütungsstrukturen transparent, konsistent und ausreichend dokumentiert sind.



WELCHE BERICHTSPFLICHTEN KOMMEN AUF UNTERNEHMEN ZU?

Die Richtlinie führt schließlich auch Berichtspflichten ein, wobei die Berichtspflichten für Arbeitgeber ab 100 Arbeitnehmer gelten. Je nach Unternehmensgröße müssen Arbeitgeber künftig regelmäßig Informationen zu geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden offenlegen. Betroffen sind zunächst Unternehmen ab 250 Arbeitnehmern mit jährlichen Berichtspflichten, während Unternehmen ab 100 Arbeitnehmern gestaffelt alle drei Jahre berichten müssen.

Die Berichte müssen insbesondere Angaben zu Gehaltsunterschieden, Bonuszahlungen, variablen Vergütungsbestandteilen und vergleichbaren Arbeitnehmergruppen enthalten. Zudem sind die Informationen Arbeitnehmervertretungen und Behörden zugänglich zu machen.

WELCHE ROLLE SPIELEN ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN?

In Unternehmen mit bestehenden Betriebsräten wird die Richtlinie ebenfalls erheblich an Bedeutung gewinnen. Bei der Einführung oder Anpassung von Vergütungssystemen sind ohnehin bereits gesetzliche Mitbestimmungsrechte des bestehenden Betriebsrats bzw. der Personalvertretung zu beachten. Die Richtlinie stärkt die Beteiligungsrechte von Arbeitnehmervertretungen weiter. Insbesondere wird ein Arbeitgeber, der künftig Berichtspflichten zu erfüllen hat – derzeit ab 100 Arbeitnehmer – verpflichtet sein, bei einer „Pay Gap“ von 5 % im Rahmen einer Vergleichsgruppe sowie der unterbleibenden Korrektur des Pay Gaps innerhalb von 6 Monaten mit einer Arbeitnehmervertretung eine gemeinsame Entgeltbewertung durchzuführen.

Dadurch gewinnt das Thema Vergütung auch mitbestimmungsrechtlich erheblich an weiterer Bedeutung, weshalb „Pay Gaps“ proaktiv bereits aufgearbeitet werden sollten.



WELCHE RISIKEN ENTSTEHEN FÜR PRAXEN?

Die neuen Transparenzpflichten erhöhen zugleich die arbeitsrechtlichen Risiken. Arbeitnehmer werden Gehaltsunterschiede künftig leichter hinterfragen können. Fehlt es an nachvollziehbaren Kriterien oder einer ausreichenden Dokumentation, können schnell Diskriminierungsvorwürfe oder Nachzahlungsforderungen entstehen. Dies kann Schadensersatzklagen auf den Plan rufen, wobei Sie als Arbeitgeber in der Pflicht sind darzulegen, dass keine Diskriminierung wegen des Geschlechts im Rahmen der Vergütung erfolgt.

Besonders relevant ist dabei die Entwicklung der aktuellen Rechtsprechung. Bereits heute genügt häufig der Hinweis auf unterschiedliche Vergütungen bei vergleichbaren Tätigkeiten, um eine Benachteiligung wegen des Geschlechts zu vermuten. Arbeitgeber müssen solche Unterschiede anschließend nachvollziehbar erklären können.

Pauschale Hinweise auf individuelle Gehaltsverhandlungen oder allgemeine Marktbedingungen reichen hierfür künftig voraussichtlich immer seltener aus.

Schließlich verpflichtet die Richtlinie die Mitgliedstaaten zur Einführung „wirksamer, verhältnismäßiger und abschreckender“ Sanktionen bei Verstößen gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts. Während das bisherige Entgelttransparenzgesetz praktisch keine Sanktionsmechanismen vorsah, dürfte sich dies künftig deutlich ändern. Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass eine fehlende Compliance mit den neuen Vorgaben erhebliche finanzielle und rechtliche Risiken nach sich ziehen kann.

WAS SOLLTEN ARZT- UND ZAHNARZTPRAXEN JETZT TUN?

Auch wenn noch nicht alle (deutschen) gesetzlichen Details feststehen, empfiehlt sich bereits jetzt eine erste Bestandsaufnahme der bestehenden Vergütungsstrukturen. Denn die Vorgaben der Richtlinie werden mindestens kommen.

Praxen sollten insbesondere prüfen, ob eine nachvollziehbare, sachlich und objektiv neutrale Vergütungsstruktur besteht, ob vergleichbare Tätigkeiten nachvollziehbar und konsistent vergütet werden und ob bestehende Gehaltsunterschiede sachlich erklärt werden können. Ebenso sinnvoll ist es, Gehaltsentscheidungen künftig stärker zu dokumentieren und einheitlichere Vergütungskriterien zu entwickeln.

Darüber hinaus sollten auch Bewerbungsprozesse und interne Abläufe frühzeitig überprüft werden. Gerade kleinere Praxen verfügen häufig noch nicht über standardisierte HR- oder Dokumentationsprozesse. Umso wichtiger ist es, sich rechtzeitig mit den kommenden Anforderungen auseinanderzusetzen.



Bella Silberstein ist
Fachanwältin für
Arbeitsrecht bei der Kanzlei
michels.pmks in Düsseldorf.

FAZIT

DIE RICHTLINIE WIRD DIE ARBEITSRECHTLICHE PRAXIS IN DEN KOMMENDEN JAHREN SPÜRBAR VERÄNDERN. IM MITTELPUNKT STEHEN KÜNFTIG MEHR TRANSPARENZ, NACHVOLLZIEHBARE VERGÜTUNGSSTRUKTUREN UND STRENGERE ANFORDERUNGEN AN DIE BEGRÜNDUNG VON GEHALTSUNTERSCHIEDEN.

AUCH ARZT- UND ZAHNARZTPRAXEN SOLLTEN DIE NEUEN VORGABEN DAHER FRÜHZEITIG ZUM ANLASS NEHMEN, BESTEHENDE STRUKTUREN ZU ÜBERPRÜFEN UND GEGEBENENFALLS ANZUPASSEN. WER SICH RECHTZEITIG VORBEREITET, KANN RECHTLICHE RISIKEN REDUZIEREN UND SPÄTERE ORGANISATORISCHE ANPASSUNGEN DEUTLICH EINFACHER UMSETZEN.

WENN SIE FRAGEN ZU DEN NEUEN REGELUNGEN ODER ZUR UMSETZUNG IN IHRER PRAXIS HABEN, SPRECHEN SIE UNS ODER FRAU RA'IN SILBERSTEIN GERNE JEDERZEIT AN.

Impressum

HERAUSGEBER

VPMED Kuhnert, Vloet & Partner mbB
Steuerberatungsgesellschaft
Bischofstraße 120, D-47809 Krefeld
Telefon: 0 21 51 / 85 39 0
Internet: www.vpmed.de • E-Mail: info@vpmed.de
Partnerschaftsregister Essen PR 3788
USt-Id Nr.: DE286771785

LAYOUT

Heuselerie Design und Markenagentur
www.heuselerie.de

Wir freuen uns über Ihre Anregungen zum Newsletter.
Wenn Sie den Newsletter nicht mehr beziehen möchten,
senden Sie bitte eine E-Mail an info@vpmed.de.

REDAKTION



Daniel Vloet

Partner, Steuerberater, Diplom-
Finanzwirt, Fachberater für das
Gesundheitswesen (DStV e.V.),
Fachberater für Unternehmens-
nachfolge (DStV e.V.)



Anna Neuhäuser

Steuerberaterin, Bachelor of Arts
(B.A.) Steuerrecht, Fachberaterin
für das Gesundheitswesen (DStV
e.V.), Fachberaterin für Unterneh-
mensnachfolge (DStV e.V.)