

Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg für eine starke Wirtschafts- und Arbeitsmarktreion



Die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie –
Aktueller Stand und Hinweise für die betriebliche Praxis

24. September 2026 | Vesper, Schulte, Lawonn

Die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie – Aktuelle Rechtslage

Deutschland hat die Frist zur Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL) zum 7. Juni 2026 verpasst.

Es existiert ein Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ), der die Frühkoordinierung durchlaufen hat, dieser ist aber regierungsintern umstritten und noch nicht im Bundeskabinett beraten (geplante Kabinettsbefassung: Oktober 2026).

Bisher haben wohl nur drei (!) Mitgliedstaaten die ETRL umgesetzt (Slowakei, Italien und Malta).

EU-Richtlinien entfalten im Privatrechtsverkehr **keine horizontale Direktwirkung**, müssen aber von Gerichten im Rahmen der **europarechtskonformen Auslegung** berücksichtigt werden.

Das nationale Recht ist so weit auszulegen, dass die Ziele der Richtlinie erreicht werden (unionsrechtlicher Effektivitätsgrundsatz).

Maßgeblich bleiben daher weiterhin die bestehenden nationalen Rechtsgrundlagen, hierbei sind insbesondere das **AGG** und das **EntgTranspG** relevant.

Eine richtlinienkonforme Auslegung setzt stets einen **wertungsoffenen Anknüpfungspunkt** im nationalen Recht voraus. Dort, wo der Gesetzgeber keine wertungsoffenen Regelungen trifft, ist eine richterliche Rechtsfortbildung nicht zulässig.

**Welche Regelungen aus der Entgelttransparenzrichtlinie
könnten über die richtlinienkonforme Auslegung Geltung
erlangen?**

Richtlinienorientierte Prüfung von Entgeltsystemen sowie von Gleichwertigkeit von Arbeit

- Das nationale Recht ist im Hinblick auf die Anforderungen an **geschlechtsneutrale Entgeltstrukturen** und die Definition der **Gleichwertigkeit von Arbeit** auslegungsfähig (§ 4 Abs. 2, 4 EntgTranspG). Eine deutlich **strengere Prüfung** von Entgeltsystemen anhand unionsrechtlicher Maßstäbe ist daher möglich.
- Empfehlung: Ein Arbeitsbewertungssystem bzw. Entgeltsystem sollte eingeführt werden, falls noch nicht existent (4 ETRL-Hauptkriterien: Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen).

Entgeltbegriff

- Art. 3 ETRL: „alle üblichen Grund- oder Mindestlöhne und –gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen, die ein Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses einem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar (**ergänzende oder variable Bestandteile**) als Geld- oder Sachleistung zahlt“.
- Der Entgeltbegriff im deutschen EntgTranspG entspricht bereits fast vollständig dem unionsrechtlichen Entgeltbegriff. Aber: „ergänzende oder variable Bestandteile“.
- Empfehlung: Entgeltsysteme sollten sich am **weiten Entgeltbegriff der ETRL** orientieren.

Verschärfte Darlegungs- und Beweislast vor Gericht

- Art. 18 Abs. 1 ETRL: „Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, die beklagte Partei nachweisen muss, dass keine unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung vorliegt.“
- Art. 18 Abs. 2 ETRL: „in denen der Arbeitgeber Pflichten im Zusammenhang mit der Entgelttransparenz nach den Artikeln 5, 6, 7, 9 und 10 nicht erfüllt hat, der Arbeitgeber nachweisen muss, dass keine derartige Diskriminierung vorliegt.“

- Gerichte könnten über § 22 AGG **fehlende Entgelttransparenz** als Indiz für eine **Diskriminierung wegen des Geschlechts** werten (jegliche Verstöße gegen Verpflichtungen können ein Indiz darstellen).
- Empfehlung: Entgeltentscheidungen sollten sorgfältig dokumentiert werden.

Jährliche Informationen über das Auskunftsrecht

- Art. 7 Abs. 3 ETRL: „Arbeitgeber informieren alle Arbeitnehmer jährlich über ihr Recht, die Auskünfte nach Absatz 1 zu erhalten und über die Schritte, die der Arbeitnehmer unternehmen muss, um dieses Recht wahrzunehmen“.
- Es gibt **keine vergleichbare Verpflichtung** im deutschen EntgTranspG / AGG.
- ABER: Gerichte könnten ein Informationsrecht aus einer **vertraglichen Nebenpflicht zum Arbeitsvertrag** gem. §§ 611a, 241 Abs. 2 BGB herleiten.

Verbot von entgeltbezogenen Verschwiegenheitsklauseln

- Art. 7 Abs. 5 ETRL: „Arbeitnehmer dürfen nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts durchzusetzen. Insbesondere ergreifen die Mitgliedstaaten Maßnahmen, um Vertragsbedingungen zu verbieten, durch die Arbeitnehmer davon abgehalten werden, Informationen über ihr Entgelt offenzulegen.“
- Es gibt **keine vergleichbare Verpflichtung** im deutschen EntgTranspG / AGG.
- Aber: Arbeitsvertragliche Klauseln, die die Beschäftigten verpflichten, über die individuelle Vergütung Stillschweigen zu bewahren, stellen nach Ansicht der deutschen Gerichte eine **unangemessene Benachteiligung** dar und sind **unwirksam**.

Frageverbot bezüglich des aktuellen Entgelts / der Entgelthistorie im Bewerbungsverfahren

- Art. 5 Abs. 2 ETRL: „Der Arbeitgeber darf Bewerber nicht nach ihrer Entgeltentwicklung in ihren laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen befragen.“
- Es gibt **keine vergleichbare Verpflichtung** im deutschen EntgTranspG / AGG.
- Aber: Es ist möglich, dass Gerichte entsprechende Fragen künftig als **Indiz** für eine **geschlechtsbezogene Benachteiligung** (§§ 1, 3, 7 AGG) werten und im Rahmen der Beweislastregel des § 22 AGG berücksichtigen könnten.

**Welche Regelungen aus der Entgelttransparenzrichtlinie
dürften ohne Umsetzungsgesetz wohl noch nicht verpflichtend
sein?**

Entgelttransparenz vor der Beschäftigung

- Art. 5 Abs. 1 ETRL regelt, dass der Arbeitgeber bereits in Stellenausschreibungen oder vor dem Vorstellungsgespräch gegenüber dem Stellenbewerber Angaben zum Einstiegsentgelt oder zur Entgeltspanne machen muss.
- Es gibt **keine vergleichbare Verpflichtung** im deutschen EntgTranspG / AGG.

Erweiterte Berichtspflichten

- Art. 9 ETRL regelt Berichtspflichten für Arbeitgeber mit mehr als 100 Beschäftigten.
- § 21 EntgTranspG: „Arbeitgeber mit in der Regel mehr als **500 Beschäftigten**, die zur Erstellung eines Lageberichts nach den §§ 264 und 289 des Handelsgesetzbuches verpflichtet sind, erstellen einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit, in dem sie Folgendes darstellen: ...“
- § 21 EntgTranspG ist nicht auslegungsfähig! Es bleibt daher aktuell bei einer Berichtspflicht für Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten.

Erweiterter Auskunftsanspruch

- Art. 7 Abs. 1 ETRL regelt, dass Arbeitnehmer das Recht haben, ... Auskünfte über ihre individuelle Entgelthöhe und über die durchschnittlichen Entgelthöhen zu verlangen,
- **§ 12 Abs. 1 EntgTranspG** gestaltet den Auskunftsanspruch nach **§ 10 EntgTranspG** von Art. 7 der ETRL abweichend und nicht wertungsoffen aus:
 - Betriebe mit weniger als **200 Arbeitnehmern** bleiben ausgenommen, § 12 Abs. 1 EntgTranspG;
 - der **Median** der Vergleichsentgelte ist zu berechnen, § 11 Abs. 3 EntgTranspG;
 - die Angabe des Vergleichsentgelts entfällt, sofern weniger als **sechs Beschäftigte** des anderen Geschlechts die Vergleichstätigkeit ausüben, § 12 Abs. 3 EntgTranspG.

Gemeinsame Entgeltbewertung mit dem Betriebsrat und entsprechendes Abhilfeverfahren

- Art. 10 ETRL regelt, dass Arbeitgeber mit ihren Arbeitnehmervertretern eine **gemeinsame Entgeltbewertung** vornehmen müssen, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind; werden ungerechtfertigte Entgeltunterschiede festgestellt, dann hat der Arbeitgeber Abhilfe zu schaffen.
- Es gibt keine vergleichbare Verpflichtung im deutschen EntgTranspG / AGG.

Angemessenheitsvermutung für tarifvertragliche Regelungen

Nach **§ 4 Abs. 5 EntgTranspG** greift für tarifvertragliche Entgeltregelungen die **Angemessenheitsvermutung**.

Der nationale Gesetzgeber hat damit zum Ausdruck gebracht, dass den von den Sozialpartnern ausgehandelten Entgeltordnungen eine Vermutung der Diskriminierungsfreiheit zukommt.

Dieser Befund steht im Einklang mit der Richtlinie selbst, so dass u.E. auch nach Ablauf der Umsetzungsfrist weiterhin die im EntgTranspG verankerte Angemessenheitsvermutung für Tarifverträge gilt.

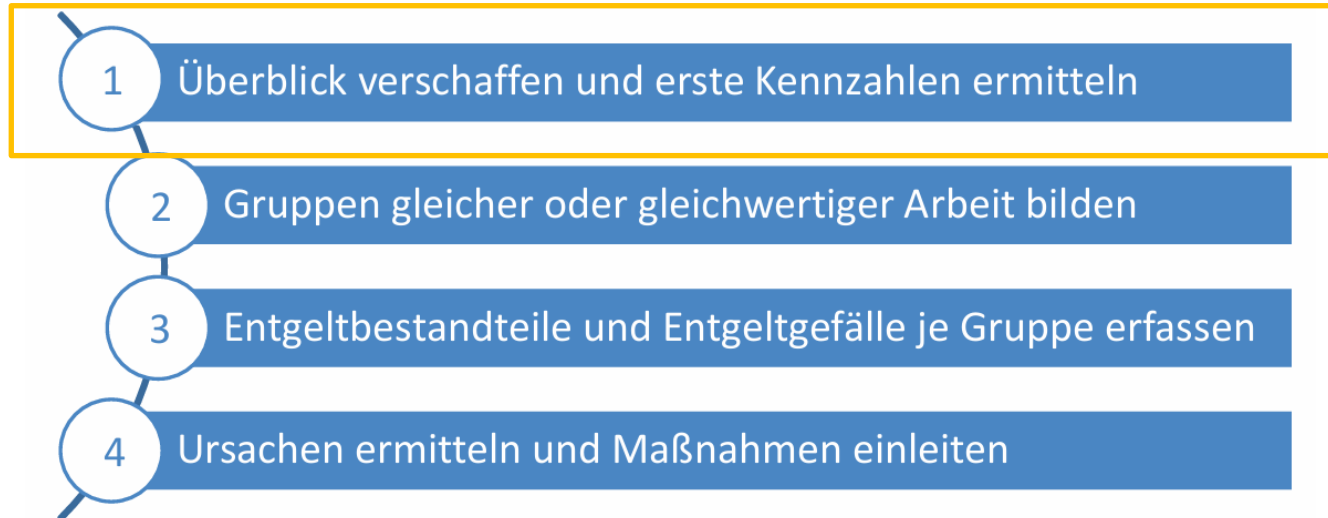
Hinweise für betriebliche Vorbereitungsmaßnahmen

Vorbereitungsmaßnahmen daher wichtig für...

- Unternehmen ohne Tarifvertrag
- Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten
- Unternehmen mit Tarifvertrag, aber mit Beschäftigten im außertariflichen Bereich

Analysen und personelle Maßnahmen zur Anpassung dauern länger als 1 Jahr!

Handlungsempfehlungen für Unternehmen Beispiel einer Vorgehensweise



Entgeltstrukturen analysieren

- Entgeltkomponenten und -höhen erfassen
- Erfassung der rechtlichen Grundlage je Komponente z.B. Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung ...
- Prüfung je Komponente, ob der Anspruch transparent, objektiv und diskriminierungsfrei ist
- Erste Kennzahlen wie durchschnittliches und mittleres Entgeltgefälle, Anteil von Frauen in Entgeltquartilen ermitteln (vgl. Art. 9 Nr. 1 a bis f)

Entgeltbestandteile	Regelungsgrundlage					Anspruch X = nicht für alle Beschäftigten
	Tarifvertrag	Betriebsver- einbarung	Arbeitgeber- regelung	individuelle Vereinbarung	Gesetzliche Regelung	
Basisentgelt						
Grundentgelt (ggf. nach Gruppen unterteilen)						
Tarifbeschäftigte						
Grundentgelt AT-Beschäftigte						
Funktionszulagen						
Individuelle Zulagen						
Besitzstandszulagen						
Leistungsbezogene Bestandteile						
Leistungszulage						
Prämie						
Akkord						
Zielvereinbarung						
Arbeitszeitbezogene Zulagen						
Erfolgsabhängige Bestandteile	Überstunden/Mehrarbeit					
Gewinnbeteiligung	Einsatzflexibilität/Bereitschaftsdienste					
Kapitalbeteiligung	Schichtarbeit/Nachtarbeit					
Sonstige:	Sonntags-/Feiertagsarbeit					
	Sonstige:					
Erschwerniszuschläge						
... für physische Erschwernisse	Sachbezogene Bestandteile, Vergünstigungen					
... für psychische Erschwernisse	Private Nutzung von Dienstwagen					
Sozialbezogene Bestandteile						
	Personalrabatt					
Betriebliche Altersvorsorge	Sonstige:					
Sonderzahlungen ("Weihnachtsgeld, ...)	Weitere Entgeltbestandteile					
Familienzuschläge						
Sonstige:						

(Quelle: nach eg-check.de)

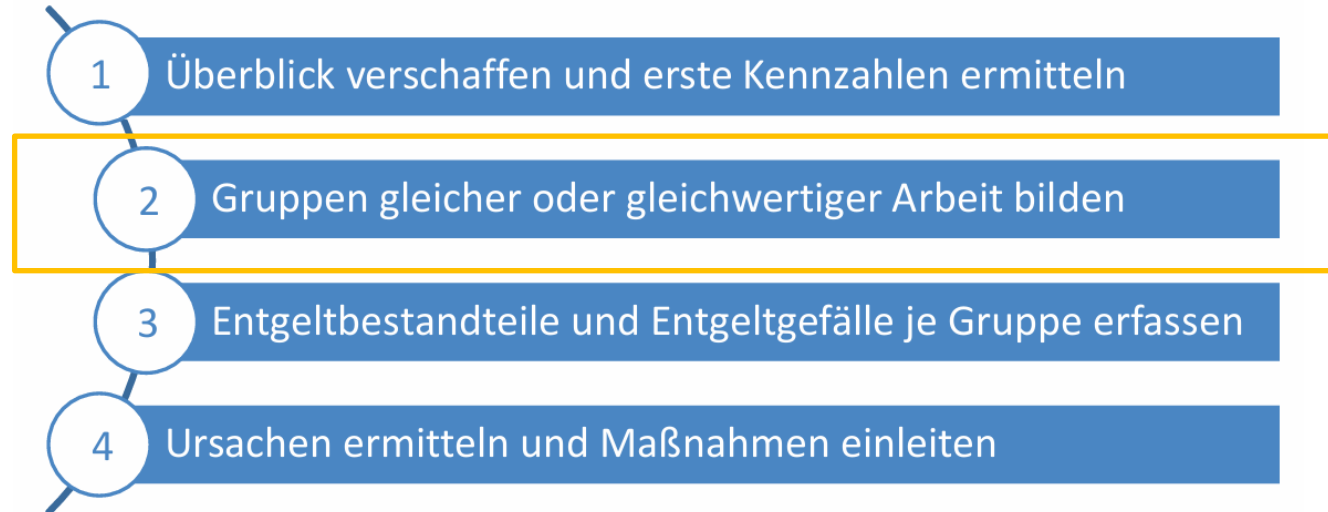
Die Aussagekraft der Kennzahlen auf Organisations-ebene ist begrenzt, müssen aber berichtet werden.

Entgeltsysteme überprüfen

- Sämtliche Vergütungsbestandteile sind anhand objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien zu bewerten und die Ergebnisse zu dokumentieren.
- Bestehende Entgeltunterschiede müssen jederzeit sachlich begründbar sein.
- Fehlt eine belastbare Dokumentation, überwiegt im Streitfall das Risiko einer Entscheidung zugunsten des Mitarbeiters (Anpassung nach oben).

„Entgeltstrukturen sind so beschaffen, dass anhand objektiver, geschlechtsneutraler und mit den Arbeitnehmervertretern vereinbarter Kriterien, sofern es solche Vertreter gibt, beurteilt werden kann, ob sich die Arbeitnehmer im Hinblick auf den Wert der Arbeit in einer vergleichbaren Situation befinden. [...]“ Art. 4 Abs. 4 ETRL

Handlungsempfehlungen für Unternehmen Beispiel einer Vorgehensweise



Stellenbeschreibungen erstellen oder aktualisieren

- Beschreibung der Aufgaben, nicht der Person
- Berücksichtigung des Organigramms
- verständlich, eindeutig, sachlich, ausführlich und in gebotener Kürze
- keine Leistungsaspekte
- klare Abgrenzung zu anderen Arbeitsaufgaben

Stellenbezeichnung:	
Abteilung:	Systematik Nummer: Laufende Nummer:
Unmittelbar vorgesetzte Stelle:	Aktivism: Notwendige Ausbildung bzw. Fachkenntnisse:
Zusätzliche fachliche Weisung durch:	Notwendige Berufserfahrung:
Unterstellte Mitarbeiter: Anzahl:	Notwendige Fach- und Spezialkenntnisse oder fachspezifische Weiterbildung:
Bezeichnung:	
Zusätzliche fachliche Anleitung durch:	Notwendige Verantwortung und Selbstständigkeit:
Aufstellungsgrund und Unterlagen, Arbeits- und Betriebsmittel:	
	Eingruppierung in die Entgeltgruppe: --- (Fachw.) --- (Fachbereichs) --- --- (Fachw.) --- (Fachbereichs) ---

[illegible]

Gruppen gleicher oder gleichwertiger Arbeit

- Ein zentraler Punkt ist die Frage, welche Tätigkeiten als gleiche oder gleichwertige Arbeit gelten.
- Für erste Analysen können auch Beschäftigtengruppen mit gleicher Arbeit gebildet werden. Eine Arbeitsbewertung ist dann nicht erforderlich.
- Für die Berichterstattung wird es nicht möglich sein, ohne Arbeitsbewertung auszukommen.
- Nutzt ein Entgeltsystem die Kriterien zur Arbeitsbewertung der EntgelttransparentRL, dann können die Ergebnisse erst einmal verwendet werden. Nach Veröffentlichung des Umsetzungsgesetzes ist ein erneuter Abgleich notwendig.

Gleichwertigkeit: Objektive & geschlechtsneutrale Kriterien (Art. 4 Abs. 4 S. 3 EURL)

1. Kompetenzen: Qualifikation, Berufserfahrung, Fertigkeiten
2. Soziale Kompetenzen (z. B. Interaktion, Problemlösungskompetenz, etc.)
3. Verantwortung (Handlungs-/ Entscheidungsspielraum, Komplexität der Aufgabe, Führung etc.)
4. Arbeitsbedingungen (Belastungen aus Umgebungseinflüssen)
5. Belastungen (Körperliche, mentale oder besondere Belastungen wie Schichtarbeit)

Exkurs: Gleichwertige Arbeit

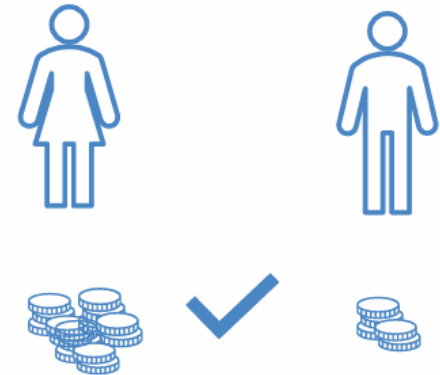
Arbeitsbewertung im Vergleich

Genfer Schema	Art. 4 EntgelttranspRL:	Flächentarifverträge	Betriebl. Regelung
Kenntnisse (Ausbildung, Erfahrung, Denkfähigkeit)	Kompetenzen (Soziale Kompetenz darf nicht unterbewertet werden)	Fachliche Qualifikation (Kenntnisse, Fertigkeiten aus Ausbildung und Erfahrung, Einsatzflexibilität, Zusammenarbeit, Kommunikation, Führung)	...
Geschicklichkeit (Handlungsfertigkeit, Körpergewandtheit)			...
Geistige Belastung (Aufmerksamkeit, Denkfähigkeit)	Belastungen		...
Muskuläre Belastung		Handlungsspielraum	...
Verantwortung (für die eigene Arbeit, für die Arbeit anderer, ...)	Verantwortung		
Umgebungseinflüsse (Klima, Nässe, Öl, Fett, Schutz, Lärm, ...)	Arbeitsbedingungen ggf. ...	Erschwerniszuschläge, (Schichtzuschläge)	

Mit der Arbeitsbewertung wird der „Wert der Arbeit“ bestimmt. Bewertet wird der Arbeitsplatz, nicht die Person.

Unterschiedliches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit?!

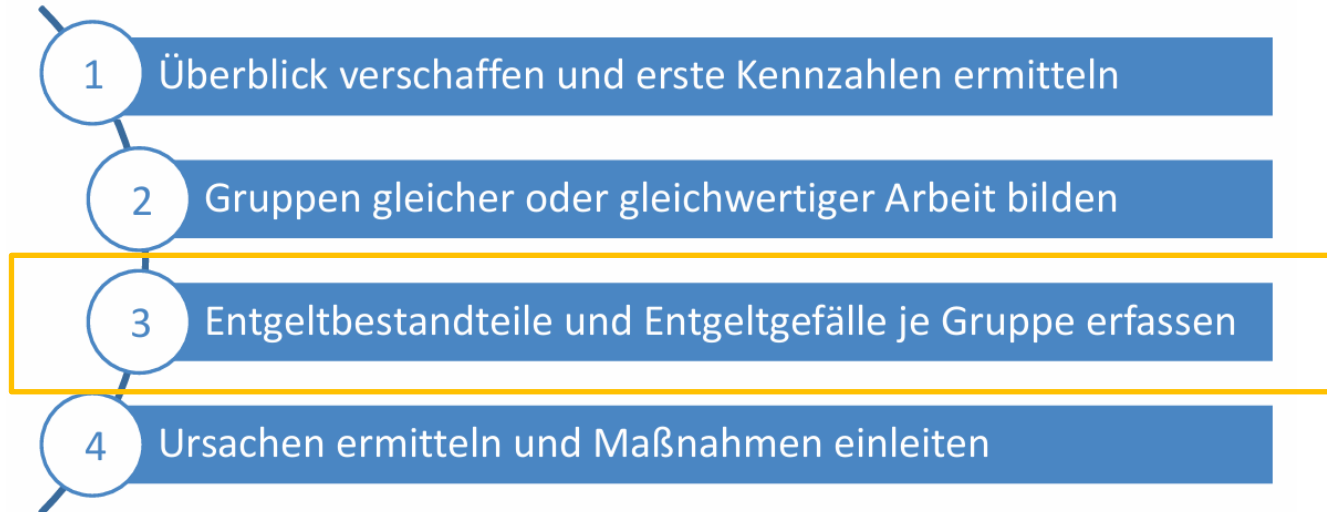
- Nach Rz. 17 können Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler und vorurteilsfreier Kriterien „wie Leistung und Kompetenz“ unterschiedlich vergütet werden.
- Arbeitsmarktbezogene Gründe könnten u.U. die Vorgabe erfüllen. (Dokumentation!)
- Verhandlungsgeschick bei Einstellung ist kein geeignetes Rechtfertigungskriterium.



Gewichtung der Kriterien

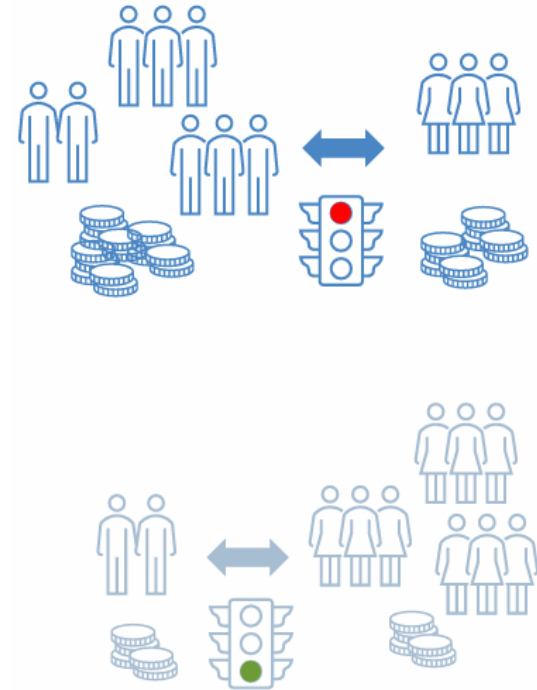
- Um einen Arbeitswert zu ermitteln, sind die Kriterien zueinander zu gewichten.
- In analytischen Verfahren wird die Anforderung jedes Kriteriums einzeln bewertet und dann eine Summe gebildet.
- Summarische Verfahren bewerten die Anforderungen über alle Kriterien in ihrer Gesamtheit.
- Die EntgelttransparentRL gibt zur Gewichtung wenige Hinweise:
 - Nach Rz. 26 Abs. 2 „sollte jeder der vier Faktoren vom Arbeitgeber nach Maßgabe der Relevanz dieser Kriterien für den jeweiligen Arbeitsplatz oder die betreffende Position gewichtet werden.“
 - Nach Art. 4 Abs. (4) „dürfen relevante soziale Kompetenzen dabei nicht unterbewertet werden.“

Handlungsempfehlungen für Unternehmen Beispiel einer Vorgehensweise

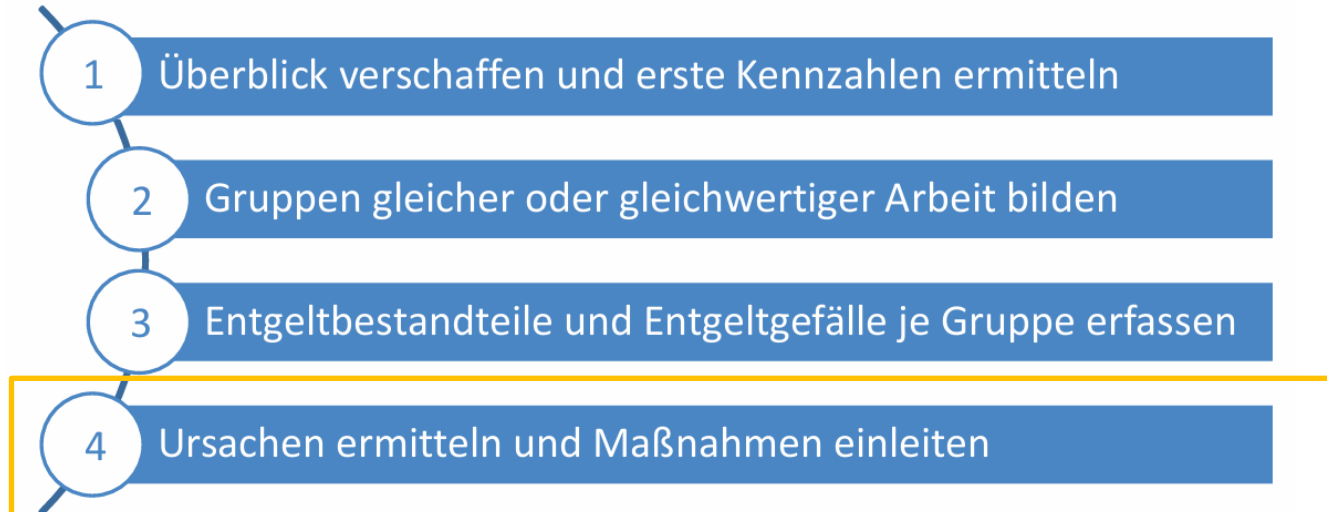


Entgeltbestandteile und Entgeltgefälle je Gruppe erfassen

- Für alle Arbeitnehmer einer Gruppe die Entgeltbestandteile erfassen.
- Durchschnittliches Entgelt und durchschnittliche ergänzenden und variablen Bestandteile sowie sich ergebendes geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle ermitteln (vgl. Art. 9 Nr. (1) g)).
- Bei > 5 Prozent prüfen, ob Entgeltbestandteile herausgenommen werden können, bei denen aufgrund objektiver Kriterien unterschiedlich vergütet werden darf (vgl. Art. 10 Nr. (1) b)).



Handlungsempfehlungen für Unternehmen Beispiel einer Vorgehensweise

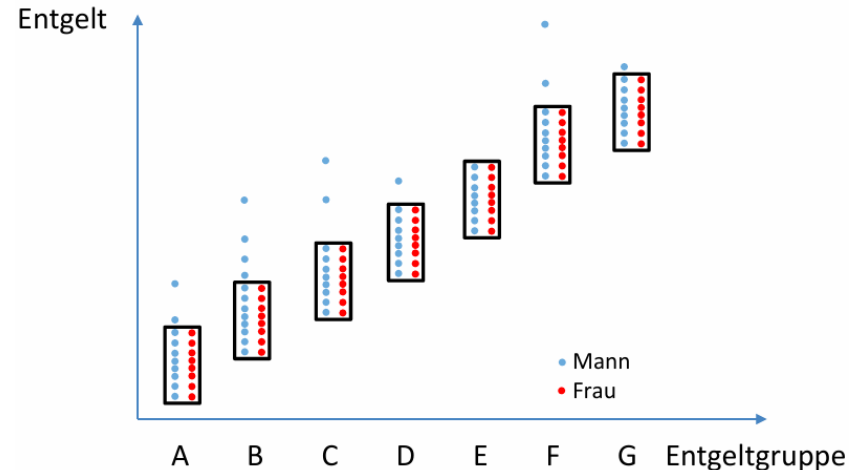


Ursachen ermitteln und Maßnahmen einleiten

- Analyse der Ausgangsdaten:
 - Gibt es Entgeltkomponenten, die stark zum Entgeltgefälle beitragen?
 - Gibt es einzelne Mitarbeiter mit stark abweichendem Einkommen („Ausreißer“)?
 - Lassen sich systematische Abweichungen erkennen?
- Ableiten von Maßnahmen:
 - Systematische Abweichungen sollten auch systematisch verringert werden.
 - Ausreißer bedürfen wahrscheinlich personeller Einzelmaßnahmen, z. B. das Anheben eines Entgelts, Anreicherung mit Arbeitsinhalten oder das (mittelfristige) Rückführen eines Entgelts

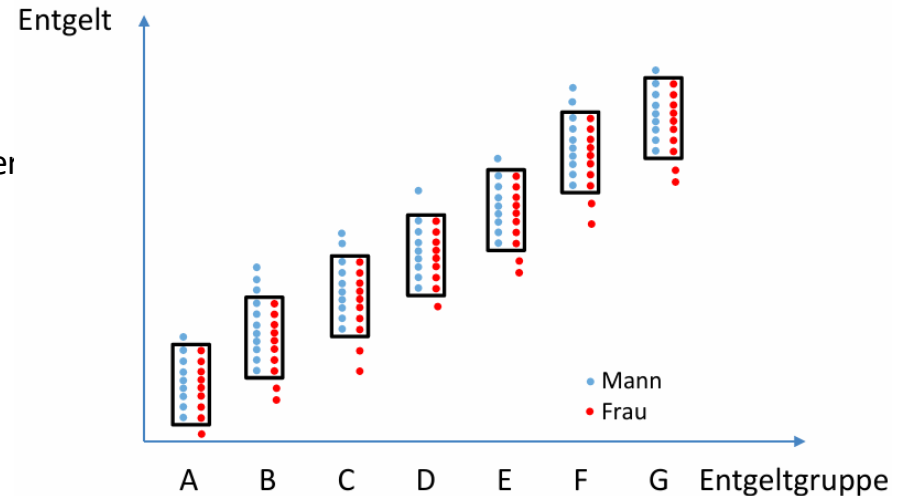
Beispiel: „wenige Ausreißer“

- Ausgangssituation:
 - Insgesamt eine gute Struktur
 - Einige männliche Ausreißer nach oben erzeugen das Entgeltgefälle
 - Keine weibliche Ausreißer nach unten
- Mögliche Ursachen:
 - Schwierige Marktsituation bei der Einstellung
 - Abgruppierung ohne Entgeltanpassung
 - Übernahme höherwertiger Aufgaben ohne Höhergruppierung
 - (positive) Voreingenommenheit



Beispiel: „systematischer Unterschied“

- Ausgangssituation:
 - Das Entgelt von Männern liegt systematisch höher als das von Frauen.
- Mögliche Ursachen:
 - Berufserfahrung (im Sinne von Verweildauer auf der Stelle) wird vergütet. Eine ruhende Beschäftigung wie Elternzeit wird bei Berufserfahrung nicht angerechnet.
 - Firmenwagenregelung für Teilzeitbeschäftigte weniger attraktiv



Beispiel: Einfluss der Gruppengröße als Stellschraube

- Ausgangssituation:
 - Eine Gruppe mit jeweils 5 Männern und 5 Frauen, ein einzelner männlicher Ausreißer.
- Mögliche Maßnahme:
 - Gruppengröße prüfen

Je größer die Gruppe, desto geringer der Einfluss der Ausreißer!

Offene Fragerunde

Sie fragen, wir antworten!

Bitte schreiben Sie Ihre Fragen in den Chat.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



vesper@uvb-online.de

☎ 030 / 31005 - 146



schulte@uvb-online.de

☎ 030 / 31005 - 208