



Entgeltgestaltung und Entgelttransparenz

Die Umsetzungsfrist der EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist abgelaufen, ohne dass ein nationales Umsetzungsgesetz erlassen wurde – dennoch besteht bereits jetzt erheblicher Handlungsbedarf für Arbeitgeber.



RA Dr. Hans-Peter Löw

leitet als Senior Counsel gemeinsam mit Nils Grunicke den Fachbereich Financial Services innerhalb der Praxisgruppe Arbeitsrecht bei DLA Piper in Frankfurt/M.



RAin/FAinArbR Jule Lange, LL.M. (Stellenbosch)

ist als Senior Associate Teil des Fachbereichs Financial Services innerhalb der Praxisgruppe Arbeitsrecht bei DLA Piper in Hamburg.

Die Umsetzungsfrist der Richtlinie (EU) 2023/970 (Entgelttransparenzrichtlinie – ETRL) ist am 07.06.2026 abgelaufen. Eine Umsetzung in nationales Recht ist in Deutschland bislang nicht erfolgt. Daraus ergibt sich eine besondere Situation: Die Richtlinie entfaltet im Verhältnis zwischen Privaten grds. keine unmittelbare Wirkung, gleichwohl bestehen erhebliche rechtliche und praktische Handlungspflichten, die HR-Verantwortliche bereits jetzt adressieren sollten. Denn auch ohne Umsetzungsgesetz sind Arbeitsgerichte verpflichtet, das bestehende nationale Recht – soweit möglich – richtlinienkonform auszulegen.

Objektive, geschlechtsneutrale Vergütungsstrukturen

Arbeitgeber müssen nach der ETRL über Vergütungsstrukturen verfügen, die gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleisten. Diese Strukturen müssen auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhen, darunter Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen (Art. 4 Abs. 4 ETRL). Diese Kriterien müssen jeweils noch unter Berücksichtigung der konkreten Arbeitsplätze ausgefüllt und können durch etwaige weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind, ergänzt werden. Damit können auch weitere Kriterien herangezogen werden, sofern diese objektiv und geschlechtsneutral sind. Sämtliche Kriterien müssen mit den Arbeitnehmervertretern vereinbart werden, sofern solche Vertreter vorhanden sind. Maßgeblich ist daher im Ergebnis ein konsistentes Arbeitsplatzbewertungsschema.

Der wesentliche Aspekt wird dabei die Vergleichsgruppenbildung sein, das heißt, die Ermittlung gleicher und gleichwertiger Arbeit anhand der objektiven geschlechtsneutralen Kriterien. Arbeit ist „gleich“, wenn sie nahezu identisch ist, sodass Beschäftigte ohne Weiteres die Tätigkeit der anderen Person sofort übernehmen können. Die Ermittlung „gleichwertiger“ Arbeit ist demgegenüber herausfordernder. Art. 3 Abs. 1 lit. g ETRL sieht vor, dass es sich um gleichwertige Arbeit handelt, wenn sie gemäß nichtdiskriminierenden und objektiven geschlechtsneutralen Kriterien nach Maßgabe von Art. 4 Abs. 4 ETRL als gleichwertig gilt. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass auch völlig unterschiedliche Tätigkei-

„Handlungsbedarf besteht bereits jetzt: Bestehende Vergütungssysteme sollten überprüft und – soweit erforderlich – angepasst werden.“

ten gleichwertig sein können, wenn sie im Hinblick auf die mit ihnen verbundenen Anforderungen gleiche Vergütung rechtfertigen. Die Kriterien für die Bewertung müssen aus dem Vergütungssystem selbst heraus ersichtlich, also transparent sein. Zur Bestimmung gleicher und gleichwertiger Arbeit können grds. verschiedene Verfahren angewandt werden, z.B. summarische (wonach die Arbeitsplätze als Ganzes eingestuft werden), analytische (wonach die Anforderungen an eine Stelle mittels einzelner Kriterien getrennt bewertet werden) oder eine Mischung aus beiden Verfahren. Bei Anwendung eines solchen Bewertungsschemas ergibt sich für die Tätigkeiten ein Punktwert, anhand dessen ersichtlich wird, welche Tätigkeiten vergleichbar sind. Derartige Verfahren sind auch nicht völlig neu, sondern werden im Rahmen kollektivrechtlicher Regelungen im Grundsatz auch bislang schon angewendet. Ob den Arbeitgebern hierzu konkretere Vorgaben mit dem Umsetzungsgesetz an die Hand gegeben werden, bleibt abzuwarten.

In dem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, dass tarifvertragliche Entgeltsysteme nicht per se diskriminierungsfrei sind. Soweit tarifvertragliche oder sonstige Entgeltsysteme keine Kriterien für Eingruppierungsunterschiede offenlegen, fehlt die für eine Überprüfbarkeit erforderliche Transparenz. Bestehende Bewertungsunterschiede zwischen Tätigkeitsgruppen mögen sachlich gerechtfertigt sein; ohne benannte Kriterien lässt sich jedoch nicht beurteilen, ob überwiegend von Frauen ausgeübte Tätigkeiten gegenüber überwiegend von Männern ausgeübten Tätigkeiten nachteilig bewertet werden. Eine grundlegende Überprüfung anhand der Methoden diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung ist daher erforderlich, um eine transparente und diskriminierungsfreie Bewertung – auch bei gleichwertiger Arbeit – sicherzustellen.

Handlungsbedarf besteht bereits jetzt: Bestehende Vergütungssysteme sollten überprüft und – soweit erforderlich – angepasst werden. Hierbei kann in einem ersten Schritt das Step-by-step Toolkit für die Arbeitsplatzbewertung der Europäischen Kommission und des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) hilfreich sein (abrufbar unter <https://fmos.link/30782> [Abruf: 28.07.2026]). Eine einzelfallbezogene Prüfung bleibt jedoch unerlässlich und sollte sorgfältig durchgeführt werden. Denn ein objektives, geschlechtsneutrales Vergütungssystem ist der Ausgangspunkt, um die diversen Folgefragen anzugehen, zu denen Handlungsbedarf besteht.

Entgelttransparenz im Bewerbungsverfahren

Die ETRL erstreckt die Pflichten zur Entgelttransparenz zudem auf das Bewerbungsverfahren. Sie sieht vor, dass Stel-

lenbewerber Informationen über das Einstiegsentgelt oder dessen Spanne erhalten – etwa in der Stellenausschreibung, vor dem Vorstellungsgespräch oder auf andere Weise. Auch wenn dies noch nicht in nationales Recht umgesetzt ist, lohnt es sich, hier bereits aktiv zu werden. Gehaltsspannen in Stellenausschreibungen anzugeben ist inzwischen Marktstandard.

Zudem enthält die ETRL das Verbot, nach der bisherigen Entgelthistorie zu fragen. Auf derartige Fragen sollte auch bereits jetzt verzichtet werden. Es ist bekannt, dass die ETRL und damit das Verbot der Frage nach der Entgelthistorie bereits umgesetzt sein sollte. Wird gleichwohl nach der Entgelthistorie gefragt, birgt dies das Risiko eines Wettbewerbsnachteils am Markt.

Individuelles Auskunftsrecht

Auch das individuelle Auskunftsrecht wird mit der ETRL gestärkt: Das aktuell noch geltenden EntgTranspG sieht einen Auskunftsanspruch nur für Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber vor. Beschäftigte haben in zumutbarer Weise eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) zu benennen. Die Auskunftspflichtung in Bezug auf das Vergleichsentgelt erstreckt sich auf die Angabe des Entgelts für die Vergleichstätigkeit (Vergleichsentgelt). Das Vergleichsentgelt ist anzugeben als auf Vollzeitäquivalente hochgerechneter statistischer Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts sowie der vom Beschäftigten benannten zwei einzelnen Entgeltbestandteile. Nach aktuellem Recht hat der Arbeitgeber die Auskunft innerhalb von drei Monaten nach Zugang des Auskunftsverlangens zu erteilen. Vor Ablauf von zwei Jahren nach Einreichen des letzten Auskunftsverlangens können Beschäftigte nur dann erneut Auskunft verlangen, wenn sie darlegen, dass sich die Voraussetzungen wesentlich verändert haben.

Die ETRL erweitert diesen individuellen Auskunftsanspruch: Eine Mindestanzahl von Beschäftigten ist nicht mehr erforderlich, sodass auch Arbeitgeber mit einer geringeren Anzahl an Beschäftigten zukünftig verpflichtet sind, Auskunft zu erteilen. Der Kreis der anspruchsberechtigten Personen und verpflichteten Arbeitgeber wird damit erheblich erweitert. Auskunft kann dann insb. verlangt werden über die nach Geschlecht aufgeschlüsselten durchschnittlichen Entgelthöhen der Vergleichsgruppe. Damit findet ein Wechsel vom Median zum Durchschnitt hin statt. Zudem wird die Frist zur Beantwortung des Auskunftsverlangens verkürzt werden. Die ETRL sieht eine Antwortfrist von zwei Monaten vor. Eine zeitliche Einschränkung dahingehend, wann eine

beschäftigte Person erneut Auskunft verlangen kann, sieht die ETRL zudem nicht vor. Ferner werden Arbeitgeber die Belegschaft jährlich über das Auskunftsrecht informieren müssen.

Es ist damit zu rechnen, dass die Anzahl der Auskunftsverlangen mit Umsetzung der ETRL in nationales Recht steigen wird. Diese müssen dann in einem kürzeren Zeitraum beantwortet werden. Daher sollte bereits jetzt die Infrastruktur aufgebaut werden, um Anfragen erhalten und beantworten zu können. Zudem können Arbeitgeber bereits jetzt die Form der jährlichen Information zum Auskunftsrecht vorbereiten. So wäre z.B. ein jährlicher Newsletter denkbar, der an die gesamte Belegschaft versandt und mit dem über das Auskunftsrecht informiert wird. Auch die entsprechenden Datensätze sollten vorbereitet werden. Ist ein objektives geschlechtsneutrales Vergütungssystem implementiert, dürfte ein Auskunftsverlangen Arbeitgeber jedoch nicht vor große Herausforderungen stellen.

Aber Achtung: Bis zur Umsetzung der ETRL sollte im Hinblick auf den Datenschutz an Beschäftigte nur Auskunft im bislang gesetzlich vorgesehenen Rahmen erteilt werden und nicht darüber hinaus. Hinsichtlich der neuen Anforderungen der ETRL sollten daher lediglich interne Vorbereitungsmaßnahmen getroffen werden. Andernfalls drohen Konsequenzen wegen datenschutzrechtlicher Verstöße, wenn „zu viele“ Informationen mit Beschäftigten geteilt werden.

Berichterstattung und gemeinsame Entgeltbewertung

Die ETRL sieht zudem – gestaffelt nach Anzahl der Beschäftigten – Fristen für die Berichterstattung über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle vor. Laut einer Sprecherin des Bundesfamilienministeriums sollen Berichtspflichten – wie auch der Auskunftsanspruch – erstmals zum Juni 2028 fällig werden, das Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes ist laut Ministerium für Anfang 2027 geplant. Handlungsbedarf besteht gleichwohl unmittelbar. Denn berichtet werden müsste im Jahr 2028 dann über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle für den Vorjahreszeitraum. Die Datengrundlage hierfür muss frühzeitig aufgebaut werden, um den Berichtspflichten nachkommen zu können. Aber auch hier gilt: Bestehen objektive geschlechtsneutrale Vergütungsstrukturen, die den Anforderungen nach Art. 4 Abs. 4 ETRL genügen, wird auch die Berichtspflicht die Arbeitgeber nicht vor große Herausforderungen stellen. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die Berichtspflichten nach Art. 9 ETRL über die Informationen, die für den individuellen Auskunftsanspruch relevant sind, hinausgehen. So ist insoweit – neben der durchschnittlichen Entgelthöhe – auch über das Median-Entgelt zu berichten. Jedenfalls muss ein entsprechender interner Prozess implementiert werden.

Ergibt die Berichterstattung nach Art. 9 ETRL in einer Gruppe von Arbeitnehmern einen Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von mindestens 5%, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung eine Entgeltbewertung zur Überprüfung und Überarbeitung der Entgeltstrukturen durchzuführen, sofern er den festgestellten Unterschied (1.) nicht auf der Grundlage objektiver geschlechtsneutraler Kriterien rechtfertigen kann und (2.) nicht innerhalb von sechs Monaten nach dem Tag der Berichterstattung behoben hat. Die gemeinsame Entgeltbewertung

ist ein komplexer Analyse- und Maßnahmenprozess, dessen Anforderungen an die Beteiligten in der Regel vorherige Schulungen und ggf. externe Beratung erfordern. Eine gute Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung wird insoweit hilfreich sein. Wird bei einer gemeinsamen Entgeltbewertung in der Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung keine Einigung erzielt, kann es im Streitfall auf eine gerichtliche Klärung ankommen.

Herausforderungen für multinationale Konzerne

Multinationale Unternehmen stehen vor der Herausforderung, dass die Richtlinie zwar einen EU-weiten Mindeststandard vorgibt, die konkrete Ausgestaltung aber von nationalen Umsetzungsgesetzen abhängt, die in unterschiedlichem Tempo erlassen werden. Die ETRL lässt den Entgeltvergleich sogar über Arbeitgeber hinweg zu, wenn die Entgeltbedingungen auf eine einheitliche Quelle (z.B. Konzernrichtlinie) zurückgehen. Ist dies gewünscht, sollte die konzernweite Harmonisierung bewusst so strukturiert werden, dass zentral gesetzte Rahmenbedingungen dokumentiert sind.

Unabhängig davon bietet es sich i.S. einer einheitlichen Regelung innerhalb des Konzerns – soweit möglich – an, die jeweils strengsten nationalen Regelungen als Standard zu berücksichtigen. Dadurch verhindern Konzerne internen Verwaltungsaufwand, der durch die Umsetzung verschiedener Anforderungen bestehen würde. Ist hingegen eine Minimalumsetzung gewünscht, wäre es pragmatisch, einen konzernweiten Mindestrahmen zu schaffen. Dieser Mindestrahmen würde dann durch länderspezifische Module ergänzt, sobald die nationalen Umsetzungsgesetze in Kraft treten.

Konsequenzen von Non-Compliance

Setzen Arbeitgeber die Anforderungen des noch umzusetzenden nationalen Umsetzungsgesetzes der ETRL nicht um, hat das empfindliche Auswirkungen. Art. 18 ETRL sieht eine umfassende Beweislastumkehr zugunsten der Beschäftigten vor. Wenn Beschäftigte Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, muss die beklagte Partei – also der Arbeitgeber – nachweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt. Die Beweislastumkehr greift auch dann, wenn der Arbeitgeber Transparenzanforderungen unter der ETRL nicht nachkommt. Um dieser Beweislast nachkommen zu können, sind objektive geschlechtsneutrale Vergütungsstrukturen unerlässlich. Es droht die vollständige Nachzahlung entgangener Entgelte und damit verbundener Boni oder Sachleistungen sowie Schadensersatz für entgangene Chancen, immateriellen Schaden und Verzugszinsen.

Art. 23 ETRL verpflichtet die Mitgliedstaaten zudem, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen bei Verletzungen der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts vorzusehen. Diese Sanktionen umfassen auch Geldbußen. In welcher Form dies in nationales Recht umgesetzt wird, bleibt abzuwarten.

Ungeachtet dessen sind Verstöße im Hinblick auf die Entgelttransparenz im Wettbewerb schlecht für die Arbeitgebermarke. Auch vor diesem Hintergrund sollten die Themen zeitnah und gründlich angegangen werden.