



Florian Dorth
Rechtsanwalt
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Wirtschaftsmediator



Kanzlei Bayreuth: Löhestraße 11, 95444 Bayreuth,
Tel.: 09 21 / 75 66 0, Fax: 09 21 / 75 66 100

Kanzlei Weiden: Max-Reger-Straße 16, 92637 Weiden,
Tel.: 09 61 / 48 23 90, Fax: 09 61 / 4 82 39 20
www.fe-ls.de • info@fe-ls.de

Die neue EU-Entgelttransparenzrichtlinie: Was auf Arbeitgeber zukommt

„*Gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit*“: Die Reduzierung der sog. Gender Pay Gap steht bereits seit vielen Jahren im Fokus der deutschen Gesetzgebung. Bereits seit dem 30.06.2017 gelten für Arbeitgeber in Deutschland die Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes („*EntgTranspG*“) mit dem Ziel, Geschlechtergerechtigkeit bei der Vergütung fair und transparent durchzusetzen.

Nun hat die EU mit der Entgelttransparenzrichtlinie („*ETRL*“) neue, verbindliche Mindeststandards für Entgelttransparenz gesetzt. Diese sind bis spätestens 07.06.2026 in deutsches Recht umzusetzen. Einen Überblick über die praxisrelevanten Konsequenzen für Arbeitgeber gibt Herr Rechtsanwalt Florian Dorth, Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie Handels- und Gesellschaftsrecht:

Recruiting & Stellenausschreibungen

Künftig werden Arbeitgeber verpflichtet sein, Bewerbern bereits vor Abschluss eines Arbeitsvertrages, d. h. in der Stellenausschreibung oder vor dem Vorstellungsgespräch, Informationen über das Einstiegsgehalt oder dessen Spanne bereitzustellen. Das Abfragen der bisherigen Vergütung des Bewerbers ist nunmehr untersagt.

Transparenz im Unternehmen, Auskunftsrecht

Auch im Rahmen laufender Arbeitsverhältnisse müssen Arbeitgeber die Kriterien der Entgeltfindung, -höhe und -entwicklung leicht zugänglich

lich zur Verfügung stellen. Beschäftigte haben einen Rechtsanspruch auf Auskunft über ihr eigenes Entgelt sowie die durchschnittlichen Entgeltniveaus (nach Geschlecht) je Kategorie „gleicher oder gleichwertiger“ Arbeit; Antworten sind binnen zwei Monaten zu erteilen. Vertragsklauseln, die Geheimhaltung des eigenen Gehalts vorschreiben, sind unzulässig.

Berichtspflichten zum Gender Pay Gap

In Abhängigkeit von der Unternehmensgröße werden Arbeitgeber auf Basis der ETRL zu einer Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verpflichtet. Die Berichterstattung erfasst dabei die Zurverfügungstellung von Informationen, beispielsweise das geschlechterspezifische Entgeltgefälle, auch bei ergänzenden oder variablen Entgeltbestandteilen oder den Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jedem Entgeltquartal. Zeigt die Berichterstattung in irgendeiner Beschäftigtenkategorie einen über 5 %igen Unterschied und fehlen objektive, geschlechtsneutrale Gründe, ist innerhalb von sechs Monaten gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung eine Entgeltanalyse samt Maßnahmenplan durchzuführen.

Haftung und Beweislastverteilung

Verletzt ein Arbeitgeber Transparenzpflichten, haben Beschäftigte Anspruch auf Schadensersatz mit voller Kompensation von erlittenen Nachteilen einschließlich Nachzahlung entgener Entgelte, und Nebenleistungen sowie immaterieller Schäden; Mitgliedstaaten müssen

abschreckende Geldbußen vorsehen, die sich u. a. an Umsatz oder Lohnsumme orientieren können. Zudem verschiebt sich die Beweislast in Entgeltstreitigkeiten zulasten des Arbeitgebers. Dies bedeutet, dass künftig das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermutet wird und der beklagte Arbeitgeber etwas Gegenteiliges unter Beweis stellen muss.

Auch wenn die deutsche Umsetzung der ETRL in Form einer Novellierung des EntgTranspG erst für das Jahr 2026 ansteht, sind die Inhalte der EU-Richtlinie gesetzt. Arbeitgeber sollten daher bereits jetzt damit beginnen, ihre Vergütungsstrukturen zu analysieren und anzupassen, um für die in Kraft tretenden Änderungen und Berichtspflichten vorbereitet zu sein. Dies betrifft beispielsweise die Anpassung von Recruitingprozessen, die Analyse und Anpassung bestehender Vergütungsstrukturen, die Etablierung von Pay-Gap-Monitoring und Auskunftsprozessen sowie die Prüfung von Vertragsunterlagen und internen Richtlinien auf ihre Übereinstimmung mit den Transparenzgrundsätzen.

Eine faire und transparente Vergütungsstruktur kann somit nicht nur die neuen Anforderungen der ETRL umsetzen, sondern auch ein zentrales Argument für eine zukunftsfähige und faire Unternehmenskultur bilden und das Vertrauen der Mitarbeiter in das Unternehmen stärken.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Umsetzung der neuen Anforderungen der Entgelttransparenzrichtlinie.