

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie: Was Unternehmen jetzt wissen müssen

Die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern ist kein neues Thema aber ab 2026 wird es für Unternehmen deutlich konkreter. Mit der EU-Entgelttransparenzrichtlinie kommen umfassende neue Pflichten auf Arbeitgeber zu. Höchste Zeit, sich damit auseinanderzusetzen.

Was ist die EU-Entgelttransparenzrichtlinie?

Die Richtlinie (EU) 2023/970, kurz Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL), ist am 6. Juni 2023 in Kraft getreten. Ihr Ziel: Den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ endlich wirksam durchzusetzen und die geschlechtsspezifische Entgeltlücke zu schließen.

Die Richtlinie geht deutlich über das bisherige deutsche Entgelttransparenzgesetz von 2017 hinaus. Dieses galt bislang nur für Unternehmen ab 200 Beschäftigten und zeigte in der Praxis wenig Wirkung. Künftig müssen Arbeitgeber nicht nur Auskunft über Gehälter erteilen, sondern auch aktiv Entgeltlücken analysieren, öffentlich berichten und bei ungerechtfertigten Unterschieden Abhilfe schaffen.

Für wen gilt die neue Richtlinie?

Der Anwendungsbereich der Richtlinie erfasst fast alle Arbeitgeber in der EU. Die Richtlinie unterscheidet aber nach Unternehmensgröße aber alle Unternehmen müssen künftig individuellen Auskunftsansprüchen von Beschäftigten und Bewerbern nachkommen.

Unternehmen ab 100 Beschäftigten müssen sogar regelmäßig über ihr geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle berichten. Ab 250 Beschäftigten gilt hierfür eine jährliche Berichtspflicht. Bei 100 bis 249 Beschäftigten gilt diese Pflicht nur alle drei Jahre. Wichtig für kleinere Unternehmen ist dabei, dass die bisherige 200-Mitarbeiter-Schwelle entfällt. Auch kleinere Unternehmen müssen sich daher mit dem Thema Entgelttransparenz aktiv auseinandersetzen.

Wann kommt das deutsche Umsetzungsgesetz?

Die EU-Mitgliedstaaten müssen die Richtlinie bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umsetzen. Deutschland hat dabei schon den ersten Schritt gemacht. Im Koalitionsvertrag wurde eine „bürokratiearme“ Umsetzung versprochen. Eine Expertenkommission hat im November 2025 Vorschläge vorgelegt, Anfang 2026 soll der Gesetzentwurf folgen.

Das bestehende Entgelttransparenzgesetz soll demnach entsprechend novelliert werden. Mit dem finalen Gesetzestext ist im Laufe des Jahres 2026 zu rechnen. Die Anforderungen der Richtlinie gelten dann aber in jedem Fall ab dem Stichtag.



Unternehmen sollten aber nicht auf den Gesetzentwurf warten. Die Grundzüge stehen fest und die Vorbereitung braucht Zeit. Daher macht es Sinn, schon jetzt zu handeln.

Welcher Handlungsbedarf besteht für Unternehmen?

Unternehmen können sich schon jetzt auf die Anforderungen aus der Entgelttransparenzrichtlinie vorbereiten. Dabei ist ein strukturiertes vorgehen durchaus sinnvoll.

Unternehmen benötigen einen vollständigen Überblick über Ihre Gehaltsstrukturen. Immer aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Tätigkeiten, Entgeltbestandteilen (Grundgehalt, Boni, Zulagen etc.) und Beschäftigtengruppen. Viele mittelständische Unternehmen haben diese Daten nicht in der erforderlichen Detailtiefe vorliegen.

Die Richtlinie verlangt geschlechtsneutrale Kriterien für die Vergütung. Es sollte daher immer geprüft werden ob die Gehaltsstrukturen nachvollziehbar sind, ob es objektive Bewertungssysteme für Positionen und Tätigkeiten gibt und wo Gehälter individuell verhandelt werden und welche Diskriminierungsrisiken dabei entstehen können.

Beschäftigte und Bewerber haben künftig weitreichende Auskunftsrechte. Unternehmen brauchen klare interne Abläufe. Hierbei sollten folgende Punkte beachtet werden: Wer bearbeitet Anfragen? Wie werden Vergleichsgruppen gebildet? Wie wird sichergestellt, dass Antworten innerhalb der Zwei-Monats-Frist erfolgen?

Ab 100 Mitarbeitern, müssen Unternehmen regelmäßig Berichte erstellen. Diese enthalten detaillierte Angaben zur Gender Pay Gap, aufgeschlüsselt nach Beschäftigtengruppen und Entgeltbestandteilen. Die Berichte sind der Belegschaft, dem Betriebsrat und auf Anfrage auch Behörden zugänglich zu machen.

Bei einer Lücke von über 5 Prozent, die nicht objektiv begründbar ist, startet ein verpflichtender Prozess zur gemeinsamen Analyse mit der Arbeitnehmervertretung, Ursachenforschung, Maßnahmenplan und eine Beseitigung innerhalb von sechs Monaten.

Welche Rechte erhalten Beschäftigte und Bewerber?

Die Richtlinie stärkt die Position von Arbeitnehmern erheblich. Jeder Mitarbeiter kann künftig jährlich Auskunft verlangen über:

- Das eigene individuelle Entgelt (aufgeschlüsselt nach Bestandteilen)
- Die durchschnittlichen Entgelthöhen von Kollegen mit gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit
- Diese Vergleichswerte müssen nach Geschlecht getrennt ausgewiesen werden

Die Auskunft muss schriftlich erfolgen und innerhalb von zwei Monaten erteilt werden. Zu beachten ist dabei, dass diese Rechte unabhängig von der Unternehmensgröße gelten.



Aber auch bereits im Bewerbungsprozess müssen Unternehmen künftig Transparenz schaffen:

- Einstiegsgehalt oder Gehaltsspanne müssen in Stellenanzeigen oder vor dem Vorstellungsgespräch kommuniziert werden
- Arbeitgeber dürfen nicht mehr nach dem bisherigen Gehalt von Bewerbern fragen

Fühlt sich ein Beschäftigter diskriminiert, profitiert er von mehreren Neuerungen. Zum einen gilt dann eine Beweislastumkehr. Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt. Zusätzlich besteht auch ein Verbandsklagerecht. Gewerkschaften und Gleichstellungsstellen können stellvertretend klagen. Bei Verstößen drohen den Unternehmen dann auch unter anderem Bußgelder und Schadensersatzansprüche.

Was droht bei Verstößen gegen die EU-Entgelttransparenzrichtlinie?

Die Richtlinie sieht spürbare Sanktionen vor. Die EU spricht von „wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden“ Maßnahmen. Die Mitgliedstaaten müssen daher in der Umsetzung auch Geldbußen einführen. Die konkrete Höhe legt das deutsche Umsetzungsgesetz fest, aber sie soll deutlich über symbolischen Beträgen liegen. Zum Vergleich: Datenschutzverstöße können mit bis zu 4 Prozent des weltweiten Jahresumsatzes geahndet werden. Eine ähnliche Größenordnung ist denkbar.

Diskriminierte Beschäftigte haben aber auch Anspruch auf Nachzahlung der Entgeltdifferenz. Je nach Dauer der Benachteiligung können hier erhebliche Summen zusammenkommen. Zudem sind Entschädigungen für immaterielle Schäden möglich.

Entgelttransparenzberichte werden zugänglich gemacht, Verstöße können medial thematisiert werden. Auch das kann erhebliche Nachteile für ein Unternehmen mit sich bringen.

Entgelttransparenz vs. Datenschutz: Wo sind die Konflikte?

Gehaltsdaten sind personenbezogene Daten und unterliegen der DSGVO. Die Transparenzanforderungen der Richtlinie stehen teils in Spannung zum Datenschutz. Wenn ein Mitarbeiter Auskunft über Vergleichsgehälter erhält, können, insbesondere in kleinen Vergleichsgruppen, individuelle Gehälter erkennbar werden.

Das bisherige deutsche Entgelttransparenzgesetz hatte deshalb eine Sechs-Personen-Grenze: Nur wenn mindestens sechs Beschäftigte des anderen Geschlechts die Vergleichstätigkeit ausüben, wurde Auskunft erteilt. Diese Regelung schützte die Privatsphäre, führte aber dazu, dass der Auskunftsanspruch oft leer lief.

Die ETRL verzichtet auf starre Mindestschwellen, sieht aber in Artikel 12 Absatz 3 einen Schutzmechanismus vor. Droht die indirekte Offenlegung individueller Gehälter, können Mitgliedstaaten vorsehen, dass die sensiblen Informationen nicht direkt an den



Anfragenden, sondern an eine neutrale Stelle gehen, etwa den Betriebsrat, die Gleichstellungsstelle oder eine Aufsichtsbehörde. Diese berät den Betroffenen über mögliche Diskriminierung, ohne konkrete Gehälter zu nennen.

Unternehmen müssen bei der Umsetzung deshalb mehrere DSGVO-Grundsätze beachten:

Rechtsgrundlage: Die Verarbeitung von Entgeltdaten zur Umsetzung der Richtlinie ist rechtmäßig (Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO - rechtliche Verpflichtung).

Zweckbindung: Gehaltsdaten dürfen ausschließlich für Zwecke der Entgelttransparenz genutzt werden und nicht für andere HR-Analysen oder Benchmarking-Projekte.

Datenminimierung: Unternehmen sollten nur die wirklich erforderlichen Daten erfassen.

Technisch-organisatorische Maßnahmen (TOMs): Gehaltsdaten sind hochsensibel. Unternehmen sollten sie daher durch Zugriffskontrollen, Verschlüsselung und klare Berechtigungskonzepte schützen. Nicht jeder in der Personalabteilung braucht Zugriff auf alle Gehaltsinformationen.

Informationspflichten: Beschäftigte müssen über die Verarbeitung ihrer Entgeltdaten informiert werden.

Ein besonderer Punkt: Wenn der Betriebsrat Zugang zu Entgeltdaten erhält, greifen Verschwiegenheitspflichten nach § 79 BetrVG. Betriebsräte müssen ausdrücklich auf die Vertraulichkeit hingewiesen werden und dürfen die Daten nicht für andere Zwecke nutzen.

Muss eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden?

Es ist keine Pflicht, aber dringend zu empfehlen.

VORTEILE EINER BETRIEBSVEREINBARUNG:

Die Richtlinie sieht explizit die Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung vor. Dies gilt insbesondere bei der vertieften Entgeltbewertung (bei Lücken über 5 Prozent). Auch die Berichterstattung soll unter Einbindung des Betriebsrats erfolgen.

Eine Betriebsvereinbarung kann regeln:

- Verfahren für Auskunftsansprüche: Wie werden Anfragen bearbeitet? Welche Fristen gelten intern?
- Bildung von Vergleichsgruppen: Nach welchen Kriterien werden gleichwertige Tätigkeiten definiert?
- Berichterstattung: Welche Daten werden erhoben? Wie wird der Bericht erstellt und kommuniziert?
- Datenschutz: Wie wird die Vertraulichkeit gewahrt? Wer hat Zugriff auf welche Informationen?
- Entgeltbewertung: Welche Kriterien gelten für die Eingruppierung und Vergütung?



MITBESTIMMUNGSRECHTE DES BETRIEBSRATS:

Nach deutschem Recht hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte bei Fragen der Entlohnungsgrundsätze (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG). Die Umsetzung der Entgelttransparenz berührt diese Rechte unmittelbar. Ein neues Mitbestimmungsrecht entspringt aber nicht aus der Entgelttransparenzrichtlinie.

Eine einvernehmliche Betriebsvereinbarung schafft trotzdem Rechtssicherheit, verhindert Konflikte und zeigt den Beschäftigten, dass das Thema im Unternehmen ernst genommen wird. Zudem erleichtert sie die gemeinsame Entgeltbewertung, falls diese erforderlich wird.

Auch wenn es keinen Betriebsrat gibt verlangt die Richtlinie eine Form der Arbeitnehmervertretung. Der deutsche Gesetzgeber wird hierfür Lösungen finden müssen. Möglich wäre etwa die Einbindung von Gewerkschaften oder temporär bestellten Vertrauenspersonen. Für mittelständische Unternehmen ohne Betriebsrat bleibt abzuwarten, wie das Umsetzungsgesetz diese Frage konkret regelt.

Fazit: Jetzt handeln statt abwarten

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist mehr als ein bürokratisches Ärgernis, sie ist eine Chance, Unternehmen fit für die Zukunft zu machen. Faire, transparente Vergütungsstrukturen stärken die Mitarbeiterbindung, verbessern die Arbeitgebermarke und minimieren rechtliche Risiken.

FAQs zur EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Was ist die EU-Entgelttransparenzrichtlinie?

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (Richtlinie 2023/970) ist seit Juni 2023 in Kraft und muss bis zum 7. Juni 2026 von allen EU-Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden. Kern der Richtlinie ist die Verpflichtung zu mehr Transparenz bei der Vergütung, um die geschlechtsspezifische Entgeltlücke endlich zu schließen. Konkret bedeutet das: umfassende Auskunftsrechte für Beschäftigte, regelmäßige Berichtspflichten für Unternehmen und wirksame Maßnahmen zur Beseitigung ungerechtfertigter Gehaltsunterschiede.

Für wen gilt die Entgelttransparenzrichtlinie?

Grundsätzlich sind alle Arbeitgeber in der EU betroffen, unabhängig von der Unternehmensgröße. Allerdings staffelt die Richtlinie die Pflichten:

Alle Unternehmen müssen Auskunftsansprüche von Beschäftigten und Bewerbern erfüllen. Ab 100 Mitarbeitern kommen regelmäßige Entgelttransparenzberichte hinzu. Unternehmen ab 250 Mitarbeitern müssen jährlich berichten, kleinere Betriebe (100-249 Mitarbeiter) alle drei Jahre.



Wann kommt das deutsche Entgelttransparenzgesetz?

Im Laufe des Jahres 2026 sollte das novellierte Gesetz verabschiedet werden. Eine Expertenkommission hat im November 2025 ihre Umsetzungsvorschläge vorgelegt, Anfang 2026 folgt der Gesetzentwurf. Spätestens am 7. Juni 2026 endet die Umsetzungsfrist der EU.

Die Grundanforderungen stehen aber bereits fest, und die Vorbereitung braucht Zeit. Wer jetzt beginnt, vermeidet später Zeitdruck und überstürzte Maßnahmen.

Welche Rechte haben Arbeitnehmer durch die Entgelttransparenzrichtlinie?

Die Richtlinie stärkt die Position von Arbeitnehmern erheblich. Künftig haben sie ein **jährliches Auskunftsrecht** über das eigene Gehalt und die durchschnittlichen Vergleichsgehälter, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Arbeitgeber müssen zudem die Kriterien ihrer Entgeltfindung offenlegen.

Wichtig: Die Auskunft muss schriftlich und innerhalb von zwei Monaten erfolgen. Bei Diskriminierungsvorwürfen greift eine **Beweislastumkehr**, dann muss der Arbeitgeber nachweisen, dass keine Benachteiligung vorliegt. Gewerkschaften erhalten zudem ein Verbandsklagerecht und können stellvertretend für Beschäftigte klagen.

Diese Rechte gelten übrigens für alle Unternehmen, auch für kleinere Betriebe.

Was müssen Arbeitgeber bei Stellenanzeigen beachten?

Bereits im Recruiting ändert sich einiges. Künftig müssen Arbeitgeber die **Gehaltsspanne oder das Einstiegsgehalt** entweder in der Stellenausschreibung angeben oder spätestens vor dem Vorstellungsgespräch kommunizieren.

Umgekehrt gilt: Arbeitgeber dürfen Bewerber **nicht mehr nach ihrem bisherigen Gehalt fragen**. Diese Regelung soll verhindern, dass bestehende Entgeltungleichheiten bei Jobwechseln quasi „vererbt“ werden. Stattdessen muss die Entgeltfindung auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien basieren.

Was ist ein Entgelttransparenzbericht?

Der Entgelttransparenzbericht ist eine verpflichtende Dokumentation für Unternehmen ab 100 Beschäftigten. Er gibt detailliert Auskunft über die geschlechtsspezifische Entgeltstruktur im Unternehmen:

- Durchschnittliche Entgelte nach Geschlecht und Beschäftigtengruppen
- Aufschlüsselung nach Entgeltbestandteilen (Grundgehalt, Boni, Zulagen)
- Angaben zum Gender Pay Gap
- Darstellung von Maßnahmen zur Beseitigung von Entgeltlücken

Der Bericht ist nicht nur intern relevant, er muss der Belegschaft, dem Betriebsrat und auf Anfrage auch der Aufsichtsbehörde zugänglich gemacht werden.

Was passiert bei einer Entgeltlücke über 5 Prozent?

Eine Entgeltlücke von mehr als 5 Prozent, die nicht objektiv gerechtfertigt werden kann, löst einen verpflichtenden Prozess aus. Dann müssen Unternehmen aktiv werden:



Zunächst ist eine **gemeinsame Entgeltbewertung** mit der Arbeitnehmervertretung durchzuführen. Dabei werden die Ursachen systematisch analysiert. Anschließend muss ein **Maßnahmenplan** zur Beseitigung der Ungleichheit entwickelt werden. Die Umsetzung muss innerhalb von sechs Monaten nach Erscheinen des Berichts erfolgen – und das Ganze wird dokumentiert und der Belegschaft sowie den Behörden berichtet. Die 5-Prozent-Schwelle ist also eine kritische Handlungsgrenze, die Unternehmen keinesfalls auf die leichte Schulter nehmen sollten.

Welche Strafen drohen bei Verstößen gegen die Entgelttransparenzpflicht?

Die Sanktionen können empfindlich ausfallen. Die EU spricht ausdrücklich von „wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden“ Maßnahmen.

Konkret drohen **Bußgelder**, deren genaue Höhe das deutsche Umsetzungsgesetz festlegen wird. Zum Vergleich: Bei Datenschutzverstößen sind bis zu 4 Prozent des weltweiten Jahresumsatzes möglich. Dazu kommen **Schadensersatzansprüche**, diskriminierte Arbeitnehmer haben Anspruch auf rückwirkende Nachzahlung plus Entschädigung. Je nach Dauer der Benachteiligung summiert sich das.

Nicht zu vergessen: **Reputationsschäden**. Öffentlich zugängliche Berichte und mediale Berichterstattung können das Arbeitgeber-Image nachhaltig beschädigen. In Zeiten des Fachkräftemangels ein nicht zu unterschätzendes Risiko

Wie vereinbart man Entgelttransparenz mit Datenschutz?

Gehaltsdaten sind personenbezogene Daten nach DSGVO, gleichzeitig verlangt die Richtlinie weitreichende Transparenz. Wie passt das zusammen?

Die Verarbeitung ist grundsätzlich rechtmäßig, da sie auf einer gesetzlichen Pflicht beruht (Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO). Entscheidend ist aber die **Zweckbindung**: Entgeltdaten dürfen ausschließlich für Transparenzzwecke genutzt werden, nicht für HR-Analysen oder Benchmarking.

Besonders in kleinen Vergleichsgruppen kann es heikel werden: Durchschnittswerte könnten einzelne Gehälter offenlegen. Hier sieht die Richtlinie vor, dass Informationen über neutrale Stellen wie Betriebsrat oder Behörde laufen. Zudem sind **technisch-organisatorische Maßnahmen** (TOMs) wie Zugriffskontrollen und Verschlüsselung verpflichtend.

Betriebsräte unterliegen übrigens der Schweigepflicht nach § 79 BetrVG, auch das muss beachtet werden.

Braucht man eine Betriebsvereinbarung zur Entgelttransparenz?

Rechtlich zwingend ist sie nicht. Die Richtlinie sieht aber ausdrücklich die Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung vor, insbesondere bei der vertieften Entgeltbewertung und Berichterstattung.

Eine Betriebsvereinbarung schafft **Rechtssicherheit** und klärt zentrale Fragen: Wie werden Anfragen bearbeitet? Nach welchen Kriterien werden Vergleichsgruppen gebildet?



Wer hat Zugriff auf welche Daten? Welche Kriterien gelten für Eingruppierung und Vergütung?

Außerdem hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte bei Entlohnungsgrundsätzen (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG). Eine einvernehmliche Vereinbarung verhindert Konflikte und zeigt der Belegschaft, dass das Thema ernst genommen wird. Das schafft Vertrauen, gerade in sensiblen Fragen wie Gehalt.

Wie bereitet man sich auf die Entgelttransparenzrichtlinie vor?

Die Vorbereitung sollte strukturiert erfolgen.

Starten Sie mit einer **IST-Analyse**: Erfassen Sie systematisch Ihre Entgeltstrukturen nach Geschlecht, Tätigkeiten und Entgeltbestandteilen. Viele Unternehmen stellen dabei fest, dass die Datenlage lückenhaft ist.

Führen Sie dann eine **Gap-Analyse** durch: Wo gibt es Entgeltlücken? Sind diese objektiv gerechtfertigt oder problematisch? Parallel sollten Sie Prozesse für Auskunftsansprüche und Berichterstattung entwickeln und objektive, geschlechtsneutrale Bewertungssysteme für Positionen definieren.

Binden Sie frühzeitig den Betriebsrat ein und sichern Sie den Datenschutz durch TOMs und Zugriffskonzepte ab. Schulungen für HR und Führungskräfte sind ebenfalls sinnvoll. Und: Lassen Sie Ihr Konzept von einem Fachanwalt prüfen.

Je früher Sie beginnen, desto entspannter die Umsetzung.

Was sind gleichwertige Tätigkeiten im Sinne der Entgelttransparenz?

Gleichwertige Tätigkeiten können durchaus unterschiedlich sein, entscheidend ist, dass sie nach objektiven Kriterien vergleichbar sind.

Maßgeblich sind vier Faktoren: **Qualifikation** (erforderliche Ausbildung, Kenntnisse), **Anstrengung** (physische und psychische Belastung), **Verantwortung** (Entscheidungsbefugnisse, Personal- und Finanzverantwortung) und **Arbeitsbedingungen** (Umgebungsfaktoren, Arbeitszeiten).

Ein häufiges Problem: Typisch „weibliche“ Tätigkeiten werden systematisch unterbewertet. Soziale Kompetenzen gelten oft als weniger wertvoll als technische Fähigkeiten – obwohl beides gleichermaßen anspruchsvoll sein kann. Arbeitgeber sollten deshalb ein analytisches Bewertungssystem entwickeln, das alle Faktoren geschlechtsneutral und objektiv berücksichtigt.

Gilt die Entgelttransparenz auch für Geschäftsführer und Vorstände?

Das ist eine der Grauzonen, die das Umsetzungsgesetz klären muss. Grundsätzlich zielt die Richtlinie auf Arbeitnehmer im klassischen Sinne ab.

Für **angestellte Geschäftsführer**, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, gelten die Regelungen in der Regel. Anders sieht es bei **Organmitgliedern** aus, also Vorständen von AGs oder Geschäftsführern von GmbHs im gesellschaftsrechtlichen Sinne. Hier liegt oft kein Arbeitsverhältnis, sondern ein Organverhältnis vor, was die Anwendbarkeit umstritten macht.



In der Praxis dürften die meisten Transparenzpflichten auf die Ebene unterhalb der Geschäftsleitung beschränkt bleiben. Dennoch sollten Unternehmen auch Führungskräfte-Gehälter auf diskriminierende Strukturen prüfen, schon allein, um ein konsistentes System zu haben.

Wie oft muss ein Entgelttransparenzbericht erstellt werden?

Die Berichtspflicht ist nach Unternehmensgröße gestaffelt:

Unternehmen mit **250 und mehr Beschäftigten** müssen jährlich berichten. Der erste Bericht ist bis zum 7. Juni 2027 für das Jahr 2026 fällig. Kleinere Unternehmen mit **100-249 Beschäftigten** berichten alle drei Jahre. Betriebe mit **unter 100 Mitarbeitern** haben keine Berichtspflicht, müssen aber individuelle Auskunftsansprüche erfüllen. Auch wenn keine gesetzliche Pflicht besteht, können freiwillige Analysen sinnvoll sein. Sie helfen, Diskriminierungsrisiken frühzeitig zu erkennen und zeigen Engagement für Entgeltgleichheit. Das kann ein Wettbewerbsvorteil im Recruiting sein.

Was kostet die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie?

Das kommt darauf an.

Die Kosten variieren erheblich, je nach Unternehmensgröße, bestehenden Strukturen und notwendigen Anpassungen. Für **Software** (Entgeltanalyse- und Reportingsysteme) sollten Sie mit 5.000 bis 50.000 Euro rechnen. Hinzu kommt der **interne Personalaufwand** für Datenerfassung, Analyse und Prozessentwicklung.

Externe Beratung (rechtlich und organisatorisch) schlägt mit 10.000 bis 100.000 Euro zu Buche, je nach Komplexität. Der möglicherweise größte Kostenblock sind aber **Gehaltsanpassungen**, falls signifikante Lücken geschlossen werden müssen.

Wichtig: Diese Investitionen sollten Sie gegen die Kosten von Verstößen abwägen – Bußgelder, Schadensersatz und Reputationsschäden können deutlich teurer werden. Und faire Gehälter stärken die Mitarbeiterbindung, was Fluktuation und Recruitingkosten senkt.

Können Arbeitnehmer gekündigt werden, wenn sie Auskunft verlangen?

Nein, die Ausübung von Rechten nach der Entgelttransparenzrichtlinie darf nicht zu Nachteilen führen. Die Richtlinie enthält einen ausdrücklichen **Benachteiligungsschutz**. Kündigungen, Versetzungen oder sonstige Nachteile aufgrund von Auskunftersuchen sind verboten, selbst die Androhung ist unzulässig. Betroffene Arbeitnehmer können sich auf Maßregelungsverbote berufen (in Deutschland z.B. § 612a BGB).

Bei Verstößen drohen Schadensersatzansprüche, im Extremfall kann die Kündigung unwirksam sein. Fördern Sie eine offene Kommunikationskultur. Transparenzansprüche sollten nicht als Bedrohung, sondern als Chance für faire Strukturen gesehen werden.

Wie werden Vergleichsgruppen für Entgeltvergleiche gebildet?

Die Bildung von Vergleichsgruppen ist eine der größten praktischen Herausforderungen. Entscheidend sind mehrere Kriterien:



Die Tätigkeiten müssen **gleich oder gleichwertig** sein – Aufgaben, Verantwortung und Qualifikation sollten vergleichbar sein. Die Durchschnittsgehälter werden dann **nach Geschlecht getrennt** erfasst. Dabei müssen **alle Entgeltbestandteile** berücksichtigt werden: Grundgehalt, Boni, Zulagen.

Zusätzliche Differenzierungskriterien wie **Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung** sind möglich, müssen aber objektiv sein und dürfen nicht zur Verschleierung von Diskriminierung dienen.

In der Praxis empfiehlt sich ein systematisches Job-Evaluation-System. Dokumentieren Sie die Kriterien transparent, das schafft Rechtssicherheit und erleichtert die Kommunikation mit Beschäftigten und Betriebsrat.

Müssen auch Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte berücksichtigt werden?

Ja, ausdrücklich. Die Entgelttransparenzrichtlinie gilt für **alle Beschäftigten**, unabhängig von Arbeitszeit oder Beschäftigungsumfang:

Das umfasst Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte (Minijobs), befristet Beschäftigte und sogar Leiharbeiternehmer beim Entleiher.

Für faire Vergleiche muss das Gehalt auf eine vergleichbare Basis umgerechnet werden, etwa als Stundenlohn oder Vollzeitäquivalent. Diskriminierung aufgrund des Beschäftigungsumfangs ist genauso verboten wie geschlechtsspezifische Diskriminierung. Das bedeutet: Auch wenn jemand nur zehn Stunden pro Woche arbeitet, hat diese Person die gleichen Auskunftsrechte und darf beim Gehalt pro Stunde nicht benachteiligt werden.

Was gilt für internationale Konzerne mit Standorten in Deutschland?

Für **deutsche Tochtergesellschaften internationaler Konzerne** gilt die Richtlinie vollumfänglich sobald sie in Deutschland tätig sind.

Die Berichtspflichten beziehen sich dabei grundsätzlich auf die jeweilige rechtliche Einheit (z.B. die deutsche GmbH). Komplexer wird es bei **konzernweiten**

Vergütungssystemen. Werden Gehälter zentral festgelegt, könnten Vergleiche auch über mehrere Gesellschaften hinweg erforderlich sein. Auch **Entsendungen** ins Ausland müssen berücksichtigt werden.

Internationale Konzerne sollten frühzeitig ein konzernweites Compliance-Konzept entwickeln, das lokale Besonderheiten berücksichtigt, aber einheitliche Standards sicherstellt.

