

EU-Entgelttransparenz-Richtlinie

„Wie geht es weiter?“

10.06.2026



„Urlaubsansprüche richtig berechnen“

18.06.2026



„Arbeitsunfähigkeit im Unternehmen sicher gestalten“

Hohe Nachfrage

24.06.2026



„Die neue Entgelttransparenz-Richtlinie“

Hohe Nachfrage

25.06.2026



„BEM & Krankheitsbedingte Kündigung“

30.06.2026



„Arbeitszeit 360°“

01.07.2026



„Low-Performance professionell und fair managen“

02.07.2026



„Aufhebungsverträge rechtssicher gestalten“

07.07.2026



„Trennungsgespräch souverän und professionell gestalten“

16.09.2026



„Flexible Vergütungsmodelle, Bonus und Mitarbeitermotivation“

22.09.2026



„Arbeitsrechts-Radar“

Mehr erfahren



Die neue EU- Entgelttransparenz- Richtlinie 2026



Livia Merla

Partnerin
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht



Christian Meeser

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
zertifizierter Mediator, Wirtschaftsmediator
(DAA)



Inhalt

- 1 Status Quo & die Wirkung der EU-Richtlinie

- 2 Ansprüche aus der RL im Überblick (Auszug)

- 3 Vergleichsgruppenbildung & Risikomatrix

- 4 Fragerunde

Status Quo



Worum geht es ?

Wo stehen wir aktuell und was kommt auf Arbeitgeber zu?



Vermeidung eines Gender Pay Gap

Ziel: Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen:
„**Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit.**“
Zukünftig gelten mehr Kontrollen und Sanktionen.



Noch mehr Transparenz

Unternehmen sollen Entgelttransparenz für Mitarbeitende sicherstellen. Das bereits geltende Recht findet nur selten Anwendung.



Strengere Regeln

Es gelten zukünftig strengere Regelungen und weitergehende Verpflichtungen für private und öffentliche Arbeitgeber.



Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie

Die Mitgliedstaaten müssen die EU-Richtlinie aus 2023 (2023/970) bis spätestens zum **07.06.2026** in nationales Recht umsetzen.

Wo stehen wir aktuell?



Diese Informationen haben wir bereits:

- Europäische Richtlinie, welche bis zum **07.06.2026** in nationales Recht umgesetzt werden muss (durch eine Anpassung des bestehenden Entgelttransparenzgesetzes – EntgTranspG)
- Konsequenzen bei Nichtumsetzung:

Richtlinie entfaltet dennoch mittelbar Wirkung, da Gerichte bestehendes Recht richtlinienkonform auslegen werden !

Wie weit diese Auslegung reicht, bleibt fraglich...

Kurz vor Fristablauf, nimmt das Medienecho Fahrt auf

- 27.05.2026, [RTL](#) - Was verdient Deutschland? Das große Gehaltsranking 2025: Einstiegsgehalt in Stellenausschreibungen, Entgeltsystematik und Entgeltkriterien überfordern Unternehmen.
- 28.05.2026, [Politico-Podcast](#) - Wie der Kampf gegen das Gender-Pay-Gap in Bürokratie verendet: Eine Richtlinie aus 2023, deren bürokratische Umsetzung 2026 wie aus der Zeit gefallen scheint.
- 01.06.2026, [taz](#) - Bundesregierung verzögert bei Equal Pay: „Sie würde Unternehmen zu sehr belasten. Die Empörung ist groß.“
- 02.06.2026, [FAZ](#) - Machtkampf um die Lohnungleichheit: „vielfältiger Konfliktstoff bahnt sich nun an“
- 03.06.2026, [Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#) - Ataman rügt Bundesregierung für Untätigkeit bei Lohngerechtigkeit.
- 03.06.2026, [Haufe](#) - Entgelttransparenz 2026: Neue Regeln, alte Fragen und ein Hauch von Kristallkugel.



Wo stehen wir aktuell?

Geplant: Sitzung des Bundeskabinetts am 24. Juni 2026:

- Auf der Agenda: Umsetzungsgesetz zur Entgelttransparenzrichtlinie.
Beratung und vielleicht sogar Beschluss denkbar.

→ Nächster Schritt wäre dann die Einbringung eines Gesetzesentwurfs in den Bundestag.
- **Fazit:**
Umsetzungsfrist 07.06.2026 kann vom Gesetzgeber nicht mehr eingehalten werden, aber die neue Richtlinie wird kommen !



Die Wirkung von EU-Richtlinien

Öffentliche Arbeitgeber

- Öffentliche Arbeitgeber werden weitgehend durch die Richtlinie unmittelbar an hinreichend bestimmte Richtlinienvorgaben gebunden.
- Beschäftigte können ihre Ansprüche direkt ggü. dem Arbeitgeber aus der EU-Entgelttransparenz Richtlinie herleiten.

Private Arbeitgeber

- Keine unmittelbare Wirkung zwischen Privaten (darunter zählen auch private Arbeitgeber).
- Dennoch gilt hier eine **richtlinienkonforme Auslegung** des bestehenden deutschen Rechts und unmittelbare Bedeutung des primärrechtlichen Equal-Pay-Gebots aus **Art. 157 AEUV !**

Auslegung durch die Gerichte

- Gerichte werden die bestehenden Gesetze und Normen im Sinne der Richtlinie weit auslegen.
- Entgelttransparenz und -Gleichheit ist in der Rechtsprechung des BAG keine Neuheit.
- Schärfere Regelungen werden kommen. Unternehmen sollten daher dennoch schnellstmöglich ihre Vergütungsstrukturen prüfen und ggf. anpassen.

Die Wirkung von EU-Richtlinien



Fazit: Wir können uns nicht zurücklehnen

- Denn das wird trotzdem gelten:
 - Entgeltsysteme, Vergleichsgruppen, Begründungen für Entgeltunterschiede (objektive, geschlechtsneutrale Kriterien) und Dokumentation müssen ab dem 08.06.2026 gerichtsfest sein. Auslegung der Arbeitsgerichte und Beweislastumkehr.
 - Voraussichtlich (noch) nicht: Berichtspflichten, Prüfverfahren, Bußgelder. Oft „kommt es drauf an“.

Ansprüche im Überblick (Auszug)



Bewerbungsprozess

Ziel: Entgelttransparenz bereits vor der Beschäftigung

Bisher: Entgelttransparenzgesetz

0 Regelungen

Aber:

geschlechtsneutrale und
diskriminierungsfreie Stellenanzeige –
sonst droht ein Verstoß gegen das AGG

Frage nach dem Gehalt sind bereits
unzulässig (Rechtsprechung BAG)

Neu: Art. 5 EntgTranspRL

Art. 5 EntgTranspRL

- Gilt für alle Unternehmen (unabhängig von deren Größe !)
- Information über das Einstiegsgehalt bzw. dessen Spanne
ggf. Bestimmungen des Tarifvertrages für Stellenbewerber
(proaktiv zur Stärkung der Gehaltsverhandlung)
 - in der veröffentlichten Stellenausschreibung
 - vor dem Vorstellungsgespräch oder auf andere Weise
 - Final ausgehandeltes Entgelt kann von der Spanne aus
dem Stellenangebot auch abweichen.
- **Frageverbot:** Bewerber dürfen nicht nach ihrem laufenden
oder früherem Gehalt gefragt werden. Recht zur Lüge.

Auskunftsrechte, Teil 1

Bisher: Entgelttransparenzgesetz

- für Betriebe ab 200 Mitarbeitende
- Auskunftsanspruch über das Median-Entgelt bezogen auf die gleiche oder gleichwertige Tätigkeit (Angabe zu Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung sowie Vergleichsentgelt)
- einer Vergleichsgruppe von mind. 6 Personen des jeweils anderen Geschlechts
- Regional auf den Betrieb beschränkt.

Neu: Art. 7 EntgTranspRL

- Gilt für alle Betriebe (unabhängig von deren Größe !)
- Auskunftsanspruch in Bezug auf das individuelle Bruttoentgelt und auf das **durchschnittliche** Bruttoentgelt von Kollegen, die gleiche bzw. gleichwertige Arbeit leisten - aufgeschlüsselt nach Geschlecht (m/w/d?!) - unabhängig von der Größe der Vergleichsgruppe (Aber: Art.12 Datenschutz beachten)
- Einbeziehung aller vergleichbaren AN - nicht nur betriebs- sondern unternehmensweit.
- Auskunftseinholung über den AG, Betriebsrat (wenn vorhanden) oder Gleichbehandlungsstelle möglich.

Auskunftsrechte, Teil 2

Bisher: Entgelttransparenzgesetz

- Auskunftsanspruch nur alle 2 Jahre
- Auskunft über Grundgehalt und 2 weitere Entgeltbestandteile
- Auskunftserteilung innerhalb von drei Monaten
- Kein proaktives Informationsrecht des AG über das Auskunftsrecht.

Neu: Art. 7 EntgTranspRL

- Keine Beschränkung der Häufigkeit des Auskunftsanspruches (*Kommission plädiert für 1x jährlich*)
- **Frist:** Auskunftserteilung **innerhalb von zwei Monaten** ab dem Tag der Antragstellung durch AN, „digital in Textform“, datenschutzrechtlich abgesichert.
- **Umfang:** Auskunft erfasst alle Gehaltsbestandteile (Grundgehalt und regelmäßige variable Vergütung (**Ziel-Vergütung**, nicht Ist-Vergütung: also das, was vertraglich vereinbart wurde und nicht das, was tatsächlich verdient wurde - sonst kein adäquater Vergleich möglich)
- Verbot der (z.B. arbeitsvertraglichen) Hinderungen des AN, sein Gehalt offen zu legen, Art. 7 Abs. 5 RL (Verschwiegenheitsklausel unwirksam) → **Verträge prüfen !**

Berichtspflichten

Bisher: Entgelttransparenzgesetz

- für Betriebe ab 500 Mitarbeitenden

Inhalt:

- Auskunft über die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und Anzahl d. Voll- und Teilzeitbeschäftigten - aufgeschlüsselt nach Geschlecht
- Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit
- Bericht ist dem Lagebericht (§ 289 HGB) beizufügen und im Unternehmensregister offenzulegen
- Veröffentlichung im Bundesanzeiger
 - alle 3 Jahre (nicht tarifgebunden)
 - Alle 5 Jahre (tarifgebunden)

Neu: Art. 9 EntgTranspRL

- **ab 250 oder mehr AN:** zum 07.06.2027, dann 1 x pro Jahr
- **ab 150 bis 249 AN:** zum 07.06.2027, danach alle 3 Jahre
- **ab 100 bis 149 AN:** zum 07.06.2031, danach alle 3 Jahre
- **<100 AN:** freiwillige Basis oder ebenfalls Pflicht?

→ **Bericht bezüglich des vorangegangenen Kalenderjahres,**

meint: 2027 Bericht anfertigen über Zustand in 2026!

Inhalt:

- Bericht über Gender Pay Gap (auch innerhalb der Vergleichsgruppen) sofern vorhanden
- Bericht wird den Arbeitnehmern, Arbeitnehmervertretern und auf Ersuchen der Aufsichtsbehörden zur Verfügung gestellt

Bildung von Vergleichsgruppen



Entgeltkriterien



„Gleiches Geld für gleiche / gleichwertige Arbeit“

Art. 4 EntgTranspRL - Entgeltkriterien

*“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. Diese Kriterien dürfen weder in unmittelbarem noch in mittelbarem Zusammenhang mit dem Geschlecht der Arbeitnehmer stehen. Sie umfassen **Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen** und gegebenenfalls etwaige weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind. Sie werden auf objektive, geschlechtsneutrale Weise angewandt, wobei jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wird. Insbesondere dürfen relevante soziale Kompetenzen dabei nicht unterbewertet werden.“*

Objektive Kriterien, Art. 4

Kompetenzen

Berufserfahrungen, fachliche Fähigkeiten, Aus- & Weiterbildungen (konkret relevant für Arbeitsplatz!), Leistung, Sozial, Entwicklung, etc.

Belastungen

physisch (körperlich fordern, z.B. Handwerk), psychisch (z.B. Hospiz, Pflege)

Verantwortung

z.B. für Mitarbeiter, einzelne Teams, Betriebsmittel, Budget, etc.

Arbeitsbedingungen

z.B. Gefahren, Lärm, Hitze, Kälte, Schmutz, Wechselschicht, Schicht-, Nacht-, Akkordarbeit, etc.

- Darüber hinaus können weitere Kriterien berücksichtigt werden, sofern es für die konkrete Tätigkeit von Relevanz ist.
- **Gewichten** Sie die vier Faktoren je nach Maßgabe der Relevanz für den jeweiligen Arbeitsplatz.
- Ggf. weitere Unterkriterien in den Vergleichsgruppen als Rechtfertigung für Gehaltsunterschiede möglich (für den konkreten Arbeitsplatz oder der jeweiligen Person).
- **Leistung** wird auch in Zukunft ein möglicher Faktor bleiben.
- Fazit: Gehaltsunterschiede sind nach wie vor möglich sofern die objektiv begründbar und nachweisbar sind = **Dokumentation !!!**

Risikomatrix für private Unternehmer ab dem 08.06.2026

Thema	Ohne Umsetzungsgesetz unmittelbare Pflicht?	Praktisches Risiko	Empfehlung
Diskriminierungsfreie Entgeltsysteme	Ja, über bestehendes Recht / Art. 157 AEUV - sehr relevant	Sehr hoch	Sofort prüfen und dokumentieren
Objektive Kriterien für gleiche/gleichw. Arbeit	Über Auslegung sehr wahrscheinlich relevant	Sehr hoch	Kriterienmodell einführen, Vergleichsgruppen bilden
Auskunftsansprüche	Nicht vollständig klar, aber Auslegung kann erweitert werden- vermutlich keine Auslegung gegen bestehende Schwellenwerte d. EntgTranspG (200 MA, & 6 MA Vergleichsgruppe)	Hoch	Prozess vorbereiten, Einzelfall prüfen
Berichtspflichten nach Art. 9 RL	Für Private eher nein ohne Gesetz, vermutlich keine Auslegung gegen bestehen Schwellenwerte des EntgTranspG (500 MA)	Mittel bis hoch bei späterer Umsetzung	Daten vorbereiten, nicht vorschnell veröffentlichen
Gemeinsame Entgeltbewertung (Prüfverfahren)	Für Private eher nein ohne Gesetz	Mittel	Intern simulieren, Betriebsrat strategisch einbinden

Risikomatrix für private Unternehmer ab dem 08.06.2026

Thema	Ohne Umsetzungsgesetz unmittelbare Pflicht?	Praktisches Risiko	Empfehlung
Bewerberinformationen /Gehaltsspannen	Ohne Gesetz unsicher	Mittel	Recruiting freiwillig anpassen, Markt regelt bereits.
Informationspflichten ggü. AN	Proaktiv, jährlich: nein, ohne Gesetz. Aber: Über bestehende Rechte Ja, wenn bestehendes EntgTranspG dies bereits vorsieht. Über Entgeltkriterien: ggü. AN kontrolliert und abgestimmt kommunizieren.	Mittel bis hoch bei späterer Umsetzung	Vorbereiten, aber (noch) nicht großflächig ausrollen Kontrollierte Transparenzstrategie
Beweislast im Prozess	Bereits heute (ohne RL) arbeitgeberkritisch, künftig verschärft	Sehr hoch	Begründungen und Daten vorhalten.
Datenschutzprüfung	Zwingend vor jeder individualisierbaren Entgeltauskunft.	Sehr hoch	Prozesse abstimmen
Bußgelder	Nein ohne nationale Bußgeldnorm	Derzeit geringer, später hoch	Compliance vorbereiten

Exkurs: Tarifvertragliche Regelungen

Aktuell noch Angemessenheitsvermutung, § 4 Abs. 5 EntgTransgG

- Bisher: Deutscher Gesetzgeber billigt und fördert Tarifvertragsbildung.
- Unklar: die neue Entgelttransparenz-Richtlinie sieht keine Privilegierung vor. Auch die Entgeltgruppen müssen sich an unionsrechtlichen Kriterien messen lassen.
- **Tarifverträge bieten keinen automatischen Schutz vor dem Vorwurf der Entgeltdiskriminierung!**
- Tarifgruppe = Vergleichsgruppe. Einordnung muss ebenfalls auf objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien beruhen.
- Vorschlag Kommission: auch hier soll per Gesetz eine Angemessenheitsvermutung eingeführt werden.

Checkliste: Was ist jetzt zu tun?

- ❑ **Projektmandat der Geschäftsleitung** beschließen.
- ❑ **Vergütungs- und Jobarchitektur** durch HR analysieren lassen.
- ❑ **Vergleichsgruppen** für gleiche / gleichwertige Arbeit bilden. Wenn vorhanden, BR einbeziehen.
- ❑ **Entgeltkriterien** objektiv, geschlechtsneutral und dokumentiert festlegen. Wenn vorhanden, BR einbeziehen.
- ❑ **Gender-Pay-Gap und Entgeltbestandteile** prüfen: Grundgehalt, Bonus, Zulagen, Benefits, etc..
- ❑ **Recruiting-Prozesse** anpassen: Gehaltsspannen mitteilen, keine Frage nach bisherigem Gehalt.
- ❑ **Daten- und Reportingfähigkeit** herstellen. Ablauf klären bzgl. Informationspflichten und Auskunftsanfragen.
- ❑ **Datenschutzkonzept** für Vergütungsdaten erstellen.
- ❑ **HR und Führungskräfte schulen.**
- ❑ Fortschritte und **Reporting** regelmäßig an Geschäftsleitung / Aufsichtsorgan berichten.

Merke: Entgelttransparenz ist kein reines HR-Thema, sondern ein Compliance-, Governance- und Haftungsthema. Wer jetzt Strukturen schafft und Entscheidungen dokumentiert, reduziert arbeitsrechtliche, regulatorische und organschaftliche Risiken.

Fazit

- Bleiben Sie nicht untätig – die Anpassung des Gesetzes wird kommen ... wenn auch später als gedacht !
- Gerichte haben weiten Auslegungsspielraum - d.h. nicht, dass sofort alle Regelungen gelten, aber die Gerichte werden die bestehenden Gesetze weit auslegen.
- Wir erinnern uns an die Auslegung bei der Zeiterfassung über das Arbeitsschutzgesetz. 😊
- Beweislastregeln, Kriterien bei der Vergütungsgestaltung und die Bildung der Vergleichsgruppen sind bereits heute relevant.
- **Faire Vergütungsstrukturen sind Pflicht.** Achten Sie daher bereits jetzt auf objektive und geschlechtsneutrale Kriterien sowie sachgerechte Vergleichsgruppen.

„Die neue Entgelttransparenz – Richtlinie & Equal Pay“

📅 24.06.2026

🕒 10:00-12:30 Uhr

🏷️ 279,00 € zzgl. MwSt.



„Aufhebungsverträge rechtssicher gestalten“

📅 02.07.2026

🕒 09:30-12:30 Uhr

🏷️ 279,00 € zzgl. MwSt.



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Wie fanden Sie unseren Workshop?

Hier Feedback schenken:



Verfügbar u.a. auf Spotify,
Apple Podcast & Youtube



Sind Ihre Arbeitsverträge wirklich rechtssicher ?

Lassen Sie Ihre Arbeitsverträge kostenlos prüfen!

1.

Arbeitsvertrag einsenden

Schicken Sie
uns Ihren
Arbeitsvertrag
einfach zu
per E-Mail.

2.

15-Minuten- Check

Kurzes
Beratungs-
gespräch mit
einem unserer
Anwälte.

3.

Klare Empfehlung

Sie erhalten
eine kostenlose
und praxisnahe
Handlungs-
empfehlung.

Kostenloser Arbeitsvertrags- Check

„Schnell, einfach,
unverbindlich &
rechtssicher“

mgp Arbeitsrechts Akademie

Unsere Schulungsformate

Kostenfreie
Webinare

Intensiv-
Workshops

Inhouse-
Schulungen

E-Learning

Coming soon

Letztes kostenfreies Webinar verpasst?



Jetzt anmelden unter: www.mgp-rechtsanwalt.de/akademie/



Unsere nächsten Events:



Anmeldung
& mehr >



+ weitere Veranstaltungen

10.06.2026



„Urlaubsansprüche richtig berechnen“

18.06.2026



„Arbeitsunfähigkeit im Unternehmen sicher gestalten“

Hohe Nachfrage

24.06.2026



„Die neue Entgelttransparenz-Richtlinie“

Hohe Nachfrage

25.06.2026



„BEM & Krankheitsbedingte Kündigung“

30.06.2026



„Arbeitszeit 360°“

01.07.2026



„Low-Performance professionell und fair managen“

02.07.2026



„Aufhebungsverträge rechtssicher gestalten“

07.07.2026



„Trennungsgespräch souverän und professionell gestalten“

16.09.2026



„Flexible Vergütungsmodelle, Bonus und Mitarbeitermotivation“

22.09.2026



„Arbeitsrechts-Radar“

Wir unterstützen Sie bei sämtlichen arbeitsrechtlichen Problemen!

Unser Fachanwaltsteam

Tel. 030/609 892 48 0

info@mgp-rechtsanwalt.de

www.mgp-rechtsanwalt.de

Vereinbaren Sie gerne
ein kostenloses
Kennenlerngespräch mit uns.



Livia Merla



Christian Meeser



Kristina Benzing



Hannes Schwessinger



Thiemo Barz



Levon Theisen