



Entgelttransparenz: Was Arbeitgeber wissen müssen

19.05.2026

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Thorsten Walther
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Christian Zuleger



Referenten



Thorsten Walther
Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht



Christian Zuleger
Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht

Entgelttransparenzgesetz

AGENDA

- 1.) Umsetzung der EU-Richtlinie/Fristen
- 2.) Die wichtigsten Aspekte
 - a.) Auskunftspflichten gegenüber Bewerbern
 - b.) Objektive Arbeitsbewertung
 - c.) Berichtspflichten des Arbeitgebers
 - d.) Sanktionen bei Verstößen gegen die Berichtspflichten
 - e.) Auskunftspflichten gegenüber Beschäftigten
- 3.) Schadenersatz/Entschädigung

Umsetzung der EU- Richtlinie/Fristen

EU-Richtlinie und Fristen

- Anlass ist der bestehende Gender Pay Gap: In Deutschland liegt der unbereinigte Gender Pay Gap (die Lohnlücke) konstant bei 16 %.
- Richtlinie (EU) 2023/970 vom 10.05.2023 ist am 06.06.2023 in Kraft getreten.
- Bis 07.06.2026 soll die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationale Gesetze der EU-Mitgliedstaaten erfolgen.
- Nationale Gesetzgebung darf dabei nur verschärfen, nicht abschwächen.
- In Deutschland soll das Entgelttransparenzgesetz aus dem Jahr 2017 (EntgTranspG) reformiert werden.
- Bisher keine Umsetzung (wie Dänemark, Niederlande u.w.).

Auskunftspflichten gegenüber Bewerbern

Auskunftspflichten gegenüber Bewerbern

- Auskunftspflichten bestehen bereits gegenüber Bewerbern.
- Nach der Richtlinie haben Bewerber bereits vor dem Vorstellungsgespräch einen rechtlichen Anspruch auf Gehaltsinformation.
- Anzugeben sind das Einstiegsgehalt oder Gehaltsbänder und ggf. ein Tarifvertrag.
- Die Information muss nicht zwingend in der Stellenanzeige erteilt werden, entscheidend ist eine Information vor dem Vorstellungsgespräch.
- Ziel ist die Stärkung der Verhandlungsmacht von Arbeitssuchenden, aber auch die Gleichbehandlung von Frauen (Gender Gap soll sich nicht perpetuieren).
- Arbeitnehmer dürfen nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen. Entsprechende arbeitsvertragliche Regelungen sind unwirksam (auch bisher gängige Rechtsprechung des BAG).
- Fragen des Arbeitgebers nach Gehältern in laufenden oder früheren Arbeitsverhältnissen sind unwirksam.

Objektive Arbeitsbewertung

Pflicht zur objektiven Arbeitsbewertung

- Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass ihre gesamte Vergütungsstruktur auf Kriterien basiert, die **frei von geschlechtsspezifischen Vorurteilen** sind.
- Durch die Richtlinie vorgegeben sind vier Kriterien:
 - Kompetenzen
 - Belastungen
 - Verantwortung
 - Arbeitsbedingungen
- Weitere Faktoren sind möglich, diese dürfen aber nicht diskriminierend sein, daher keine „typisch männlichen“ Faktoren.
- Innerhalb der Kategorien können Punkte vergeben werden, beispielsweise 1-5 oder zur besseren Abstufung 1-100.
- Auch die Kategorien können gewichtet werden (maximale Punktzahl eines Kriteriums).

Pflicht zur objektiven Arbeitsbewertung - Beispiel

Kriterium	Max. Punkte	Stelle A (Büro)	Stelle B (Produktion)
1. Kompetenzen (Wissen, Ausbildung, Soft Skills)	40	35	30
2. Belastungen (Zeitdruck, psychisch/physisch)	20	15	15
3. Verantwortung (Personal, Budget, Sicherheit)	30	25	25
4. Arbeitsbedingungen (Lärm, Hitze, Ergonomie)	10	2	8
Gesamtpunktzahl	100	77 Punkte	78 Punkte

Berichtspflichten des Arbeitgebers

Berichtspflicht des Arbeitgebers

Bisherige Berichtspflicht nach § 21 EntgTranspG

- Berichtspflichtig sind Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten
- Sofern sie zusätzlich zur Erstellung eines Lageberichts nach §§ 264, 289 HGB verpflichtet sind

Berichtsturnus nach § 22 EntgTranspG

- Tarifgebundene oder tarifanwendende Arbeitgeber: alle fünf Jahre
- Sonstige Arbeitgeber: alle drei Jahre

Inhalt des Berichts nach § 21 EntgTranspG

Qualitativer Teil

- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und Darstellung der Wirkungen dieser Maßnahmen
- Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer
- Werden keine Maßnahmen durchgeführt, ist dies im Bericht zu begründen (§ 21 Abs. 1 S. 2 . EntgTranspG)

Quantitativer Teil

- durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten
- durchschnittliche Zahl der Vollzeitbeschäftigten
- durchschnittliche Zahl der Teilzeitbeschäftigten
- jeweils nach Geschlecht aufgeschlüsselt

Berichtspflicht nach der EU-Richtlinie

Berichtspflichtig sind

- Arbeitgeber mit **250 oder mehr Arbeitnehmern**
- Arbeitgeber mit **150 bis 249 Arbeitnehmern**
- Arbeitgeber mit **100 bis 149 Arbeitnehmern**

Zusätzlich

- Arbeitgeber mit weniger als 100 Arbeitnehmern können freiwillig berichten.
- Mitgliedstaaten können auch von kleineren Arbeitgebern Informationen über das Entgelt verlangen.

Wesentliche Folge

Die Berichtsschwelle sinkt von **mehr als 500 Beschäftigten** auf **100 Arbeitnehmer**.

Berichtsfristen nach der EU-Richtlinie

Arbeitgebergröße	Erstmalige Berichterstattung	Weiterer Turnus
250 oder mehr Arbeitnehmer	bis 7. Juni 2027	jährlich
150 bis 249 Arbeitnehmer	bis 7. Juni 2027	alle drei Jahre
100 bis 149 Arbeitnehmer	bis 7. Juni 2031	alle drei Jahre

Ergänzend

- Die Richtlinie enthält insoweit Mindestvorgaben.
- Die Mitgliedstaaten können strengere Anforderungen vorsehen.

Veröffentlichungssystem nach der EU-Richtlinie

- Die Informationen sind einer zuständigen nationalen Überwachungsstelle des Mitgliedsstaates mitzuteilen.
- Diese Stelle sammelt die Daten und veröffentlicht sie in einer Weise, die Vergleiche zwischen Arbeitgebern, Sektoren und Regionen ermöglicht.
- Der Arbeitgeber kann die Informationen zusätzlich auf seiner Website veröffentlichen oder anderweitig öffentlich zugänglich machen.

Wesentliche Änderung:

Die Veröffentlichung erfolgt nicht mehr nur unternehmensbezogen im Zusammenhang mit dem Lagebericht, sondern über ein eigenständiges Transparenzsystem.

Gegenüberstellung: EntgTranspG und EU-Richtlinie

Vergleichspunkt	EntgTranspG	RL (EU) 2023/970
Anknüpfungspunkt	Beschäftigtenzahl und Lageberichtspflicht	alleinige Anknüpfung an Beschäftigtenzahl
Schwellenwert	mehr als 500 Beschäftigte	ab 100 Arbeitnehmern
Inhalt	qualitative Maßnahmen + einfache Statistik	detaillierte quantitative Entgeltanalyse
Turnus	alle 3 bzw. 5 Jahre	jährlich bzw. alle 3 Jahre
Veröffentlichung	Anlage zum Lagebericht im Unternehmensregister	Mitteilung an Überwachungsstelle, zentrale Veröffentlichung

Sanktionen bei Verstößen gegen Berichtspflichten nach dem Entgelttransparenzgesetz und der EU-Richtlinie

Sanktionen bei Verstößen gegen Berichtspflichten nach dem Entgelttransparenzgesetz und der EU-Richtlinie

Ausgangsfragen:

- Welche Sanktionen drohen bei Verstößen gegen die Berichtspflichten nach dem Entgelttransparenzgesetz?
- Welche Änderungen ergeben sich durch die EU-Richtlinie 2023/970?
- Welche praktischen Konsequenzen folgen hieraus für Unternehmen?

Aktuelle Rechtslage nach dem EntgTranspG

Keine ausdrücklichen Sanktionen nach geltendem deutschem Recht

- Das Entgelttransparenzgesetz enthält **keine Bußgeldvorschrift** für die Verletzung der Berichtspflicht nach § 21 EntgTranspG.
- Unterbleibt die Berichterstattung oder erfolgt sie unvollständig, bleibt dies nach der dargestellten Rechtslage **unmittelbar sanktionslos**.
- Auch die Bußgeldvorschriften der §§ 334 ff. HGB greifen nicht ein, da der Entgeltbericht nicht Teil der Jahresabschlussunterlagen bzw. des Lageberichts ist.

Mittelbare Risiken trotz fehlender Bußgeldnorm

- Indizwirkung im Diskriminierungsrecht
- Reputationsschäden
- Zivilrechtliche Relevanz im Bereich von §§ 7, 15 AGG

Zu erwartende Rechtslage nach Umsetzung der RL

- Die Mitgliedstaaten sind nach der Richtlinie verpflichtet, **wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen** für Verstöße gegen die auf der Richtlinie beruhenden nationalen Vorschriften vorzusehen.
- Damit weicht die Richtlinie grundlegend von der bisherigen deutschen Rechtslage ab.

Mögliche Sanktionen bei Umsetzung in deutsches Recht

Nach dem zugrunde liegenden Dokument kommen insbesondere in Betracht:

- **Bußgelder** bei Verstößen gegen Berichtspflichten,
- **verwaltungsrechtliche Maßnahmen**, etwa
 - Zwangsgelder,
 - Anordnungen zur Nachholung der Berichterstattung,
 - öffentliche Bekanntmachung von Verstößen,
- **zivilrechtliche Konsequenzen**, insbesondere im Zusammenhang mit Beweislastregelungen nach Art 18 der Richtlinie.

Vergleich der Sanktionsregime der Berichtspflichten

Aspekt	EntgTranspG	EU-Richtlinie 2023/970
Ausdrückliche Sanktionen	Nein	Ja, verpflichtend
Durchsetzungskraft	Gering	Deutlich erhöht
Bußgelder	Nicht vorgesehen	Erwartbar bei Umsetzung
Beweislastfolgen	Keine spezielle Regelung	Beweislastumkehr möglich

Auskunftspflichten gegenüber Beschäftigten

Auskunftspflichten gegenüber Beschäftigten

- Erweiterung des bisherigen Auskunftsanspruchs der Beschäftigten.
- Keine Beschränkung auf Betriebe mit mehr als **200 Beschäftigten** (aktuell § 12 Abs. 1 EntgTranspG).
- Auskunft über durchschnittliche Entgelthöhen (nicht nur Median wie aktuell, zukünftig vermutlich beides).
- Aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.
- Keine Beschränkung auf bis zu zwei Entgeltsbestandteile.
- Keine zeitliche Beschränkung (aktuell alle zwei Jahre).

Auskunftspflichten gegenüber Beschäftigten

- Der Arbeitgeber muss die Auskunft innerhalb angemessener Frist, längstens **nach zwei Monaten** erteilen.
- Die Auskunft muss in **Schriftform** erfolgen.
- Anders als bisher im deutschen Recht wird keine Mindestgröße für die Vergleichsgruppe gefordert (Potentielle Probleme mit dem Datenschutz können über Art. 12 Abs. 3 der Richtlinie - Information an den Betriebsrat - gelöst werden).
- Zudem sollen Arbeitgeber ihre Beschäftigten jährlich proaktiv über dieses Recht informieren müssen.

Auskunftspflichten gegenüber Beschäftigten

Beispiel:

- Durch das Punktesystem wird objektiv definiert, welcher Mitarbeitende zu welcher Vergleichsgruppe gehört.
- „Anna“ aus dem Bereich HR, die selbst beispielsweise 77 Punkte hat und damit in der Gruppe zwischen 75 und 80 Punkte liegt kann den Durchschnitt der Gehälter aller männlicher Kollegen fordern, die ebenfalls zwischen 75 und 80 Punkten liegen, egal ob diese in dem HR Bereich, im Vertrieb oder in der Produktion arbeiten.
- Erhält „Anna“ die Auskunft, dass ihr Gehalt geringer ist als der Durchschnitt der männlichen Kollegen, muss der Arbeitgeber den Unterschied rechtfertigen.

Wichtige ergänzende BAG-Entscheidungen und Hinweise

BAG Urteil vom 18.01.2023 (5 AZR 108/22):

Vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende und Teilzeitbeschäftigte sind gleich zu vergüten (Stundenlohn); höherer Planungsaufwand/Verwaltungsaufwand und geringere Planungssicherheit bei Teilzeitkräften sind kein Differenzierungsgrund.

BAG Urteil vom 16.02.2023 (8 AZR 450/21):

Unterschiedliche Vergütungsvereinbarungen als Ergebnis individueller Verhandlungen sind explizit nicht geeignet, Vergütungsunterschiede bei gleicher Tätigkeit zu rechtfertigen.

Eine veränderte „Marktlage“ wird allgemein als Differenzierungskriterium anerkannt.

Schadensersatz und Entschädigung

Schadenersatz und Entschädigung

- Beschäftigte, die geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung ausgesetzt sind, sollen **Anspruch auf Schadenersatz und Entschädigung** erhalten.
- Wie in europarechtlichen Rechtssetzungen üblich, soll die Kompensation eine wirksame und tatsächliche Entschädigung für den erlittenen Schaden ermöglichen und zudem – generalpräventiv – auf eine abschreckende Art und Weise ausgestaltet sein.
- Umfassende **Beweislastumkehr** (auch bei formellen Verstößen, z.B. der Berichtspflicht).
- **Schadenersatz:** Kompensation des materiellen (finanziellen) Verlustes, Gehaltsdifferenz, entgangene Boni, entgangene Rentenansprüche und andere Lohnbestandteile (Dienstwagen); auch entgangene Aufstiegschancen.
- **Entschädigung** ist „Schmerzensgeld“ für erlittene Demütigung; nach der RL ist eine Maximalsumme verboten.
- Nach der RL soll der unterlegene Arbeitgeber auch die Verfahrenskosten tragen; bisher gegenteilige Regelung in § 12a ArbGG.

Schadenersatz und Entschädigung

- Die Verjährungsfrist darf nach der RL nicht kürzer **als drei Jahre** sein.
- Kürzere vertragliche Ausschlussfristen werden durch die RL voraussichtlich unwirksam oder unanwendbar.



Sie haben Fragen?

Wir freuen uns auf einen Anruf oder
eine Nachricht von Ihnen!

RA Thorsten Walther
ECOVIS Nürnberg

+49 911 20685-35
thorsten.walther@ecovis.com

RA Christian Zuleger
ECOVIS Passau

+49 851 93128-48
christian.zuleger@ecovis.com

ecovis.com