

# ENTGELTTRANSPARENZ RICHTLINIE/ ENTGELT- TRANSPARENZ GESETZ – UMSETZUNG ZUM 07.06.2026

RAW-AKTUELL 5/2026



Entgelttransparenz bezeichnet die Vergleichbarkeit und Nachvollziehbarkeit von Gehältern und Vergütungsstrukturen in Unternehmen. Ziel ist es, eine diskriminierungsfreie Bezahlung, Gleichstellung und Lohn-gerechtigkeit sicherzustellen – insbesondere im Hinblick auf den Gender Pay Gap.

Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) ist ein deutsches Bundesgesetz, das seit 2017 das Ziel verfol-gt, die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zu schließen und den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ durchzusetzen.

Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitenden haben einen individuellen Auskunftsanspruch, das heißt, sie können Auskunft darüber verlangen, nach welchen Kriterien sie bezahlt werden und wie hoch das durchschnittliche Entgelt einer Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts ist.

Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten müssen ihre Entgeltstrukturen regelmäßig auf Einhaltung der Entgeltgleichheit prüfen.

Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden, die zur Erstellung eines Lageberichts nach dem Handelsge-setzbuch verpflichtet sind, müssen regelmäßig über den Stand der Gleichstellung und Entgeltgleichheit berichten.

Aufgrund der neuen EU-Entgelttransparenzrichtlinie, die bis zum **7. Juni 2026 in nationales Recht** umge-setzt werden muss, werden die Regelungen zur Entgelttransparenz massiv verschärft. **Ein nationales Um-setzungsgesetz zur Anpassung des Entgelttransparenzgesetzes fehlt bislang noch (Stand 26.05.2026)**. Nach aktuellem Stand sind folgende Änderungen zu erwarten, wobei wir nochmals darauf hin-weisen wollen, dass es noch kein nationales Umsetzungsgesetz gibt:

- Offenlegung bei Bewerbungen: Arbeitgeber müssen künftig bereits vor dem Vorstellungsgespräch das Einstiegsgehalt oder eine Gehaltsspanne angeben, dies kann auch in Stellenanzeigen geschehen.

- Verbot der Frage nach dem Vorverdienst: Arbeitgeber dürfen Bewerber nicht mehr nach ihrem bisherigen Gehalt fragen.
- Erweiterte Auskunftsrechte: Das Recht zu erfahren, was Kollegen in vergleichbaren Positionen verdienen, wird gestärkt und auf kleinere Betriebe (voraussichtlich ab 100 Mitarbeitenden) ausgeweitet.
- Beweislastumkehr: Wenn ein Arbeitgeber seinen Transparenzpflichten nicht nachkommt, muss er im Streitfall beweisen, dass keine Diskriminierung vorlag.

Auch das Bundesarbeitsgericht befasst sich in einer aktuellen Entscheidung mit der Entgeltgleichheit (BAG 23.10.2025, Az: 8 AZR 300/24):

Verdient beispielsweise eine Frau bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit weniger als ein männlicher Kollege, wird eine geschlechtsbedingte Benachteiligung vermutet.

Der Arbeitgeber muss beweisen, dass es objektive, geschlechtsneutrale Gründe für den Gehaltsunterschiede gibt. Gelingt das nicht, besteht ein Anspruch auf Anpassung bis zur Höhe des konkreten Vergleichsgehalts. Maßgeblich ist neuerdings nicht mehr ein Durchschnittsgehalt der Vergleichsgruppe, es ist zulässig, sich auf das höchste Gehalt eines Arbeitnehmenden der Vergleichsgruppe zu berufen. Daraus resultiert ein deutlich höheres Risiko für Arbeitgeber, insbesondere bei intransparenten Vergütungssystemen und fehlender Dokumentation zu Leistung, Erfahrung, Verantwortung.

Argumente wie „besser verhandelt“ oder pauschale Leistungsbehauptungen reichen nicht.

Unternehmen müssen ihre Vergütungsstrukturen dringend überprüfen und dokumentieren, sonst drohen finanzielle Sanktionen, Klagen von Arbeitnehmenden und Abmahnungen von Wettbewerbern bei fehlerhaften Stellenausschreibungen.

## **Was kann auf Arbeitgeber zukommen?**

### **1. Objektive Kriterien festlegen**

Arbeitgeber müssen nachweisen können, dass Gehaltsunterschiede auf „neutralen“ Faktoren beruhen. Ungleiche Bezahlung ist legal, solange sie nicht auf dem Geschlecht basiert.

Akzeptierte Gründe sind:

- Berufserfahrung und Qualifikation: Wer mehr relevante Erfahrung mitbringt, darf mehr verdienen.
- Leistung: Dokumentierte Zielvereinbarungen oder messbare Erfolgskennzahlen rechtfertigen Boni oder höhere Grundgehälter.
- Verantwortung: Größere Budgetverantwortung oder Personalführung sind klare Differenzierungsmerkmale.
- Arbeitsmarktbedingungen: Wenn eine Fachkraft nur durch ein höheres Gehalt gewonnen werden konnte (Nachweis durch gescheiterte günstigere Inserate), kann dies ein Grund sein.

### **2. Einführung eines transparenten Entgeltsystems**

Arbeitgebern sollten klare Gehaltsstrukturen für bestimmte Positionen oder Funktionsstufen einführen (beispielsweise Stufe A verdient X bis Y wegen Kriterium Z).

Je mehr eindeutige, messbare Kriterien, desto geringer ist das Risiko für Arbeitgeber, bei einer Auskunftsanfrage in Argumentationsnot zu geraten.

### **3. Freiwillige Prüfung (Self-Audit)**

Arbeitgeber sollten nicht abwarten, bis Mitarbeitende Auskunft verlangen. Ein frühzeitiges internes Audit hilft, statistische Ausreißer im Gehaltsgefüge aufzudecken und diese gegebenenfalls anzugleichen.

### **4. Den Auskunftsanspruch ernst nehmen**

Wenn Mitarbeitende eine Anfrage stellen, sollte der Arbeitgeber fristgerecht (innerhalb von zwei Monaten) präzise antworten. Eine Verweigerung oder eine unvollständige Antwort führt vor Gericht schnell zur Vermutung einer Diskriminierung, was die Beweislast zu Ungunsten des Arbeitgebers dreht.

### **5. Ggfs. Stellenanzeigen anpassen**

Da die Beweislast künftig beim Arbeitgeber liegt, ist eine Anpassung bei Stellenausschreibungen gegebenenfalls umzusetzen. Nach aktuellem Stand ist das Gehalt oder eine Gehaltsspanne vor dem Vorstellungsgespräch oder direkt in der Stellenanzeige anzugeben.

Zudem sollte eine schriftliche Dokumentation erfolgen, wie die Vergütung eines neuen Arbeitnehmenden zustande kam, z.B. „Zusatzqualifikation in Bereich Y“. „Verhandlungsgeschick“ allein wird als Grund künftig kaum mehr ausreichen.

### **FAZIT:**

Arbeitgebern ist anzuraten auf objektive, diskriminierungsfreie Vergütungssysteme zu achten, Prozesse zur Gehaltsfestlegung zu dokumentieren und sich auf Auskunftsverlangen von Arbeitnehmenden vorzubereiten. Wir weisen darauf hin, dass dies nur eine allgemeine Information ist und eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzt.