

Entgelttransparenzgesetz – neue Pflichten für Unternehmer

Mit der EU-Entgelttransparenzrichtlinie kommen auf Unternehmen in den nächsten Jahren weitreichende neue Pflichten im Bereich Vergütung und Personalprozesse zu. **Ziel der Richtlinie** ist es, geschlechtsbezogene Entgeltunterschiede transparenter zu machen und den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ effektiver durchzusetzen.

Die EU-Richtlinie muss bis spätestens 7. Juni 2026 in deutsches Recht umgesetzt werden. Dies soll durch eine umfassende Reform des Entgelttransparenzgesetzes erfolgen. Zwar wurde im Koalitionsvertrag eine möglichst „bürokratiearme“ Umsetzung angekündigt. Dennoch zeichnet sich bereits jetzt ab, dass **die neuen Vorgaben erhebliche organisatorische, dokumentatorische und strukturelle Auswirkungen auf Unternehmen haben** werden.

Grundsätzlich betrifft das Gesetz zur Entgelttransparenz **alle Betriebe**, unabhängig von der Größe. Allerdings bestehen **Ausnahmeregelungen**.

Unternehmen mit **weniger als 100 Mitarbeitern** sind voraussichtlich von der Berichtspflicht ausgenommen. Für Unternehmen **bis 50 Beschäftigte** könnten Ausnahmen für Gehaltsangaben in Stellenanzeigen und die Befreiung von der Informationspflicht über die Entgeltentwicklung kommen.

Kleinere Betriebe müssen sich aber insbesondere auf Auskunftsansprüche von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie Bewerberinnen und Bewerbern vorbereiten. Dazu gehören dokumentierte Gehaltsstrukturen, nachvollziehbare Kriterien für Vergütung und gut dokumentierte Bewerbungs- und Einstellungsprozesse.

1. Neue Pflichten im Bewerbungsprozess

Künftig müssen Stellenausschreibungen und Berufsbezeichnungen **geschlechtsneutral formuliert** werden. Bereits im Bewerbungsverfahren sind Bewerber über das **Einstiegsgehalt oder eine entsprechende Gehaltsspanne** sowie über einschlägige tarifliche Regelungen zu informieren.

2. Erweiterte Auskunfts- und Transparenzpflichten

Unternehmen mit **mindestens 50 Beschäftigten** werden verpflichtet, Kriterien der Entgeltfestsetzung sowie der Entgeltentwicklung transparent darzustellen.

Arbeitnehmer erhalten zudem umfassende Auskunftsansprüche über:

- ihre individuelle Vergütung,
- durchschnittliche Entgelte vergleichbarer Arbeitnehmergruppen,
- jeweils aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

Die Auskunft muss innerhalb von zwei Monaten nach Antragstellung erfolgen. Zusätzlich müssen Arbeitgeber ihre Beschäftigten jährlich über diese Rechte informieren.

3. Neue Berichtspflichten

Unternehmen mit **mindestens 100 Beschäftigten** werden künftig regelmäßig Entgeltberichte erstellen müssen. Die Berichtspflichten greifen gestaffelt:

- 100 bis 149 Beschäftigte: alle 3 Jahre, erstmals ab 07.06.2031
- 150 bis 249 Beschäftigte: alle 3 Jahre, erstmals ab 07.06.2027
- ab 250 Beschäftigten: jährlich, erstmals ab 07.06.2027

Wenn ein Unternehmen mindestens 100 Beschäftigte hat, muss es prüfen, ob Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit unterschiedlich bezahlt werden. Stellt sich dabei heraus, dass in einer Vergleichsgruppe ein Lohnunterschied von mindestens 5 % zwischen den Geschlechtern besteht, greift eine besondere Pflicht: Der Arbeitgeber muss gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern (z. B. Betriebsrat) eine sogenannte gemeinsame Entgeltbewertung durchführen.

4. Sanktionen und Haftungsrisiken

Bei Verstößen drohen erhebliche rechtliche und wirtschaftliche Risiken. Arbeitnehmer können:

- Entgeltnachzahlungen,
- Nachzahlungen variabler Vergütungsbestandteile,
- Schadensersatzansprüche

geltend machen.

Zusätzlich drohen behördliche Maßnahmen und Bußgelder. Welche weiteren Sanktionen künftig gelten sollen, wird der deutsche Gesetzgeber im Rahmen der nationalen Umsetzung noch festlegen.

Warum informieren wie Sie schon jetzt? Auch wenn Deutschland die Richtlinie nicht rechtzeitig bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umsetzt, können sich Arbeitnehmer möglicherweise bereits ab diesem Zeitpunkt unmittelbar auf die Vorgaben der EU-Richtlinie berufen und entsprechende Rechte geltend machen.

5. Derzeit noch offene Punkte

Der konkrete deutsche Gesetzesentwurf liegt bislang noch nicht vor. Offen sind insbesondere:

- die genaue nationale Ausgestaltung der Berichtspflichten,
- die zuständige Behörde für Meldungen und Kontrollen,
- konkrete Anforderungen an Veröffentlichungen,
- Umfang und Höhe möglicher Bußgelder,
- praktische Vorgaben zur Bildung von Vergleichsgruppen.

6. Handlungsempfehlungen für Unternehmen

Unternehmen sollten die verbleibende Zeit bis zur Umsetzung nutzen, um **frühzeitig**:

- geschlechtsneutrale Vergütungssysteme zu etablieren,
- Stellenbewertungen und Vergleichsgruppen zu überprüfen,
- Entgeltkriterien nachvollziehbar zu dokumentieren,
- bestehende Vergütungsstrukturen auf mögliche Risiken zu analysieren.

Sobald die nationale Umsetzung durch den deutschen Gesetzgeber stattgefunden hat, können **konkrete Handlungsanweisungen** für Betriebe in den unterschiedlichen Größenklassen gegeben werden.