



LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Possartstraße 21  
81679 München

Telefon: +49 89 2324169-0  
E-Mail: [newsletter-recht@lkc.de](mailto:newsletter-recht@lkc.de)  
[www.lkc-recht.de](http://www.lkc-recht.de)

## Die Entgelttransparenz-Richtlinie wird Gesetz! Was Unternehmen spätestens jetzt zu tun haben

Mit diesem Informationsschreiben möchten wir Sie auf ein Thema aufmerksam machen, das zwar in der Tagespresse etwas „stiefmütterlich“ behandelt wird, aber enorme Auswirkungen auf fast alle Unternehmen und deren Gehaltsstruktur hat:

Am 06.06.2023 ist die Europäische Entgelttransparenz-Richtlinie (nachfolgend „EntgTranspRL“) in Kraft getreten, die bis zum 07.06.2026 in nationales Recht umgesetzt werden muss. Damit wird ein Bündel an Pflichten eingeführt, das weit über die bisherigen Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes („EntgTranspG“) hinausgeht: Transparenz bereits im Bewerbungsverfahren, umfassende Auskunftsansprüche im laufenden Arbeitsverhältnis, gestufte Berichtspflichten sowie die Einführung eines Mechanismus, der bei auffälligen Entgeltunterschieden konkrete Abhilfemaßnahmen erzwingt. Flankiert wird dies von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen der Beschäftigten sowie empfindlichen Bußgeldern im Falle von Verstößen.

CDU, CSU und SPD haben im Koalitionsvertrag vom 14.04.2025 verlautbart, dass die Umsetzung bürokratiearm erfolgen soll, hierzu eine Kommission eingerichtet werden soll, die bis Ende 2025 Umsetzungsvorschläge erarbeitet; im unmittelbaren Anschluss daran sollte das Gesetzgebungsverfahren durchgeführt werden. Die Kommission hat sich zwischenzeitlich konstituiert und auch bereits die Anhörungen der maßgeblichen Interessenverbände durchgeführt, um entsprechende Vorschläge für eine bürokratiearme Umsetzung der EntgTranspRL in das schon existente deutsche EntgTranspG zu erarbeiten. Der Abschlussbericht

der Kommission liegt seit Ende Oktober 2025 vor; ein Gesetzesentwurf lässt aber nach wie vor auf sich warten.

Viele Anforderungen und Pflichten der EntgTranspRL setzen jedoch eine nicht „über Nacht“ zu schaffende ausgewogene und transparente Beschäftigungs- und Vergütungssystematik sowie deren saubere Dokumentation voraus, weshalb wir dringend dazu raten, mit der Umsetzung sehr zeitnah und nicht erst mit oder nach Verabschiedung des nationalen Umsetzungsgesetzes zu beginnen.

Mit diesem Leitfaden wollen wir deshalb für Sie die zentralen Regelungsbereiche der Richtlinie erläutern und aufzeigen, welche Handlungspflichten Unternehmen aus der zwingend kommenden Umsetzung der EntgTranspRL ableiten sollten:

### 1. Neue Pflichten im Bewerbungsverfahren

Nach Art. 5 EntgTranspRL müssen Bewerber künftig über das auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhende Einstiegsgehalt oder dessen Spanne vom (potenziellen) Arbeitgeber eigeninitiativ informiert werden. Zusätzlich sind – soweit einschlägig – Hinweise auf kollektivrechtliche/tarifliche Bestimmungen zu geben, die die Vergütung der Stelle prägen. Diese Informationen sind in einer Weise bereitzustellen, dass dem Bewerber fundierte und transparente Verhandlungen über das Entgelt ermöglicht werden, also z.B. schon in der Stellenausschreibung oder rechtzeitig vor dem Vorstellungsgespräch.

## → Handlungsempfehlung

Unternehmen benötigen für (nahezu) jede Position eine **vorab definierte Entgeltlogik** (Gehaltsband mit Mindest-, Median- und Höchstwerten). Zu schaffen ist außerdem ein transparentes Verfahren, mit dem die Kriterien (Rollenprofile) dokumentiert werden, nach denen innerhalb einer Entgeltspanne entschieden wird (z.B. einschlägige Berufserfahrung, besondere Qualifikationen, Standortfaktoren, Verantwortungsumfang).

Wichtig ist ferner eine **transparente Darstellung aller Vergütungsbestandteile**. Zulagen, Zuschläge, Boni, Erfolgsbeteiligungen oder Provisionen sollten ebenso transparent dokumentiert sein wie nicht-monetäre Leistungen – etwa Weiterbildungsprogramme. Unternehmen sollten eine bewusste Entscheidung treffen, wie sich das Gesamtgehalt entlang der Hierarchiestufen, Gehaltsbänder und Rollen im Unternehmen zusammensetzt.

**Einheitliche Führungs- und Leistungsprinzipien sind ebenfalls zu implementieren:** Ein wirksames Vergütungssystem setzt voraus, dass Führungskräfte nach einheitlichen Kriterien – beispielweise bei der Leistungs- oder Kompetenzeinschätzung – bewerten und die Bewertung nachvollziehbar an den Mitarbeitenden kommunizieren. Leistungs- und Kompetenzanforderungen müssen transparent sein und von Führungskräften im Sinne des Mitarbeiters konsequent umgesetzt werden.

Im Übrigen ist es Arbeitgebern künftig explizit **untersagt, Bewerber nach ihrer Entgeltentwicklung im noch laufenden oder in früheren Beschäftigungsverhältnissen zu befragen**. Dies soll verhindern, dass sich bestehende Gehaltsunterschiede aus vorherigen Arbeitsverhältnissen im neuen Arbeitsverhältnis fortsetzen.

## 2. Auskunftsanspruch der Beschäftigten

Bislang haben nur Mitarbeiter in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten nach §§ 10 ff. EntgTranspG einen Auskunftsanspruch hinsichtlich des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts und zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen. Sie haben hierzu eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit zu benennen; der Auskunftsanspruch ist aber auf das Entgelt des jeweils anderen Geschlechts beschränkt.

Die Umsetzung der EntgTranspRL wird hier eine **deutliche Verschärfung der bislang geltenden Gesetzeslage** mit sich bringen:

Zum einen ist **keine Mindestarbeitnehmeranzahl** vorgesehen, sodass künftig auch Mitarbeiter kleinerer Betriebe entsprechende Auskunftsverlangen stellen können. Weiter enthält die EntgTranspRL **keine Beschränkung zur Anzahl der maximal zu beauskunftenden Entgeltbestandteile oder zur Häufigkeit von Auskunftsverlangen**. Das Auskunftsbegehren muss sich auch **nicht mehr notwendigerweise auf das jeweils andere Geschlecht beziehen**, sodass auch Auskunft in Bezug auf Angehörige des gleichen Geschlechts verlangt werden kann. **Eine konkrete Vergleichsgruppe muss nicht mehr genannt werden**.

Arbeitgeberseitig muss nicht mehr das Median-Entgelt (das durch extreme Werte verzerrt werden kann), sondern – aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten – das durchschnittliche Gehalt der Vergleichsgruppe mitgeteilt werden.

Die **Auskunft** muss innerhalb einer angemessenen Frist, **spätestens zwei Monaten nach dem Auskunftsverlangen**, erfolgen.

Arbeitgeber sind nach der EntgTranspRL dazu verpflichtet, alle Mitarbeiter **jährlich über ihr Auskunftsrecht und die dafür notwendigen Schritte zu informieren**.

## → Handlungsempfehlung

Auch um auf Auskunftsverlangen von Mitarbeitern bestmöglich vorbereitet zu sein, benötigen Unternehmen **bis spätestens zum 07.06.2026 ein objektives, geschlechtsneutrales Vergütungssystem unter den Bestandsmitarbeitern**. Dabei ist es unvermeidbar, zunächst eine **Analyse der bisherigen Vergütungsstruktur** anzustellen und diese dann (vgl. oben Ziff. 1) **an die Vorgaben der EntgTranspRL anzupassen**. In Konzernen mit einem „von oben“ vorgegebenen Vergütungssystem ist zu beachten, dass sich die Verpflichtung zur Schaffung einer richtlinienkonformen Vergütungsstruktur nicht isoliert auf einzelne Konzernunternehmen bezieht, sondern **konzernweit einheitlich** umzusetzen ist. Da sich „Wildwüchse“ nicht von heute auf morgen beseitigen lassen und vielfach eine Anpassung von Gehältern notwendig sein wird, raten wir dazu, diesen **Prozess so schnell wie nur irgendwie möglich einzuleiten**.

Im Übrigen untersagt die EntgTranspRL es Arbeitgebern, den Arbeitnehmern zu verbieten, sich untereinander Gehaltsauskünfte zu erteilen.

## Regelmäßige Berichts- und Bewertungspflichten ab 100 Beschäftigten

Art. 9 EntgTranspRL sieht schon für Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitern umfassende Berichtspflichten vor. Hier sind künftig u.a. Informationen

- über das geschlechtsspezifische (mittlere) Entgeltgefälle auch im Hinblick auf ergänzenden oder variablen Vergütungsbestandteile,
- über den Anteil der Mitarbeiter, die überhaupt ergänzende/variable Vergütungsbestandteile erhalten,
- und über das geschlechtsspezifische, nach dem Grundgehalt sowie ergänzenden oder variablen Vergütungsbestandteilen aufgeschlüsselte Entgeltgefälle zwischen Gruppen von Arbeitnehmern

zu evaluieren und mitzuteilen. Für die zu erstattenden Berichte sind nach Unternehmensgröße gestaffelte Abgabefristen vorgesehen; Unternehmen ab 150 Mitarbeitern haben den ersten Bericht bis zum 07.06.2027 vorzulegen, kleinere (100 bis 149 Mitarbeiter) bis zum 07.06.2031. Die EntgTranspRL überlässt es den nationalen Gesetzgebern, auch Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern zur Berichterstattung zu verpflichten.

Sofern aus der Berichterstattung eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung der verschiedenen Geschlechter hervorgeht, sieht Art. 10 EntgTranspRL eine verpflichtende gemeinsame Entgeltbewertung zusammen mit der Arbeitnehmervertretung (also den Betriebs- oder Personalräten) vor.

### ➔ Handlungsempfehlung

Hier zeigt sich, dass sich die Notwendigkeit der Schaffung eines geschlechtsneutralen Vergütungssystems auch extern gegenüber Behörden auswirkt – es findet also eine staatliche Kontrolle statt. Die EntgTranspRL verpflichtet die Mitgliedstaaten zur Implementierung von „**wirksamen und abschreckenden Sanktionen**“ bei Verstößen, was voraussichtlich v.a. durch die Festsetzung von **empfindlichen Bußgeldern** geschehen wird. Deren

konkrete Höhe ist zwar noch offen, in Diskussion steht allerdings eine Analogie zur Strafe bei Datenschutzverstößen. Solche können mit bis zu 4 Prozent des weltweiten Jahresumsatzes geahndet werden. Außerdem ist zu erwarten, dass Unternehmen, die ihren Berichtspflichten nicht oder nur ungenügend nachkommen bzw. bei denen geschlechtsspezifische Ungleichheiten bestehen, **von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen** werden.

### 3. Zusammenfassung der jetzt notwendigen Maßnahmen

Was Unternehmen angesichts der baldigen Transformation der EntgTranspRL in nationales Recht jetzt zu tun haben, lässt sich zusammenfassend in zwei Schritten darstellen.

#### Erster Schritt: Analyse

- Entgelte der Beschäftigten einschließlich Sondervergütungsbestandteile erheben.
- Vergleichsgruppen bilden.
- Prüfen, ob Mitarbeiter, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, die gleiche Entlohnung erhalten, insbesondere ob ein „Gender Pay Gap“ besteht.

#### Zweiter Schritt: Umsetzung

- Entwicklung eines Vergütungssystems, das den Anforderungen der Richtlinie entspricht bzw. Anpassung des bestehenden Vergütungssystems (ggf. unter Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen).
- Überprüfung und Überarbeitung des Bewerbungsprozesses.
- Einführung von Prozessen für Informations-, Berichts- und Bereitstellungspflichten.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Analyse Ihrer Vergütungsstrukturen, der Einführung oder Anpassung von Recruiting- und Auskunftsprozessen sowie der Vorbereitung der künftigen Berichtspflichten – sprechen Sie uns einfach an!

## Tobias Schwartz

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht und  
Handels- und Gesellschaftsrecht

E-Mail: [tobias.schwartz@lkc.de](mailto:tobias.schwartz@lkc.de)  
Telefon: 089 2324169-0



## Matthias Wißmach

Rechtsanwalt

E-Mail: [matthias.wissmach@lkc.de](mailto:matthias.wissmach@lkc.de)  
Telefon: 089 2324169-0



**Herausgeber: LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Possartstraße 21, 81679 München**

Der Inhalt dieser Mandanteninformation dient nur der allgemeinen Information. Er stellt keine anwaltliche Beratung juristischer, steuerlicher oder anderer

Art dar und soll auch nicht als solche verwendet werden. Alle Informationen und Angaben in diesem Newsletter haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Wir übernehmen insbesondere keine Haftung für Handlungen, die auf Grundlage dieser Angaben unternommen werden.

Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen.

