



In dieser Ausgabe:

Entgelttransparenzrichtlinie: Was Unternehmen jetzt wissen und tun sollten

- 1. Kurz gesagt: Kein Aktionismus – aber Vorbereitung**
- 2. Wo steht die Gesetzgebung aktuell?**
- 3. Was gilt ab dem 8. Juli 2026 und was nicht?**
- 4. Trotzdem Vorsicht: Gerichte werden europäische Maßstäbe stärker berücksichtigen**
- 5. Was Unternehmen jetzt konkret tun sollten – unsere Empfehlung**
- 6. Tarifgebundene Unternehmen: Entwicklungen beobachten**
- 7. Unser Fazit**

Entgelttransparenzrichtlinie: Was Unternehmen jetzt wissen und tun sollten

Die Umsetzungsfrist der europäischen Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970) endet am 7. Juni 2026. Viele Mitgliedsunternehmen fragen uns derzeit: Was bedeutet das konkret für den Betrieb? Müssen Unternehmen bereits jetzt handeln? Gelten neue Pflichten automatisch ab dem 8. Juni 2026?

Mit diesem Rundschreiben möchten wir Ihnen eine praxisorientierte Einordnung geben – mit klarem Blick auf die aktuelle Rechtslage und darauf, wie Unternehmen sinnvoll und verhältnismäßig mit dem Thema umgehen sollten. Grundlage hierfür sind aktuelle Informationen aus der Projektgruppe „Entgeltgleichheit/Entgelttransparenz“ der BDA sowie arbeitsrechtliche Einordnungen zur Rechtslage bei ausbleibender Umsetzung in deutsches Recht.

1. Kurz gesagt: Kein Aktionismus – aber Vorbereitung

Die wichtigste Botschaft vorweg: **Ab dem 8. Juni 2026 gelten die Regelungen der Entgelttransparenzrichtlinie nicht automatisch unmittelbar für private Arbeitgeber in Deutschland.** Maßgeblich bleibt zunächst weiterhin das bestehende deutsche Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG), solange der deutsche Gesetzgeber kein Umsetzungsgesetz verabschiedet hat.

Zugleich wäre es jedoch falsch, das Thema auf die lange Bank zu schieben. Unternehmen sollten die verbleibende Zeit nutzen, um ihre Vergütungsstrukturen geordnet zu überprüfen und sich organisatorisch vorzubereiten.

2. Wo steht die Gesetzgebung aktuell?

Deutschland hat die Entgelttransparenzrichtlinie bislang nicht in nationales Recht umgesetzt. Ein finaler Gesetzentwurf liegt bislang nicht vor. Die BDA rechnet nicht mehr vor der Sommerpause mit einem belastbaren oder finalen Durchbruch beim nationalen Gesetzgebungsverfahren. Diskutiert werden derzeit u. a. ein späteres Inkrafttreten sowie zeitlich gestreckte Berichtspflichten und Auskunftsansprüche. Auch Erleichterungen für tarifgebundene Unternehmen („Tarifprivilegierung“) stehen politisch im Raum. Eine offizielle Bestätigung hierzu liegt allerdings derzeit noch nicht vor.

Auch im europäischen Ausland zeigt sich, dass Deutschland kein Sonderfall ist: Viele Mitgliedstaaten haben die Richtlinie bislang nicht fristgerecht umgesetzt oder befinden sich noch im politischen Verfahren.

Für Unternehmen bedeutet dies: **Rechtsklarheit entsteht erst mit dem deutschen Umsetzungsgesetz.**

3. Was gilt ab dem 8. Juni 2026 und was nicht?

Wichtig ist die juristische Einordnung:

Eine EU-Richtlinie verpflichtet grundsätzlich die Mitgliedstaaten, nicht unmittelbar private Arbeitgeber. Deshalb entsteht durch den Fristablauf allein **keine automatische neue Pflicht für Unternehmen**. Maßgeblich bleibt zunächst das deutsche Recht, insbesondere das EntgTranspG.

Was derzeit insbesondere nicht automatisch gilt:

- Keine unmittelbare Pflicht zur Angabe von Gehaltsspannen in Stellenanzeigen
- Kein unmittelbarer neuer Auskunftsanspruch für Beschäftigte unabhängig von Unternehmensgröße
- Keine automatische Ausweitung bestehender Berichtspflichten auf Unternehmen ab 100 Beschäftigten
- Keine unmittelbare Pflicht zu gemeinsamen Entgeltbewertungen nach Maßgabe der Richtlinie

Mit anderen Worten: **Unternehmen sollten ihre bisherigen Prozesse nicht vorschnell umstellen, nur weil die Umsetzungsfrist abläuft.**

4. Trotzdem Vorsicht: Gerichte werden europäische Maßstäbe stärker berücksichtigen

Trotzdem gilt: Gänzlich folgenlos bleibt der Ablauf der Umsetzungsfrist nicht.

Wir gehen davon aus, dass Arbeitsgerichte Sachverhalte unionskonform auf Basis der Entgelttransparenz-Richtlinie ausgelegt werden und dadurch europäische Wertungen der Richtlinie bei der Auslegung bestehender nationaler Vorschriften berücksichtigen. Für Deutschland heißt das, dass die Richtlinie dort herangezogen werden kann, wo die Regelungen des EntgTranspG nicht eindeutig sind, und Auslegungsspielraum besteht.

Gerade deshalb empfehlen wir, bestehende Entgeltstrukturen vorsorglich kritisch zu überprüfen.

5. Was Unternehmen jetzt konkret tun sollten – unsere Empfehlung

Aus unserer Sicht empfiehlt sich ein pragmatisches Vorgehen in vier Schritten:

a. Vergütungsstrukturen überprüfen

Prüfen Sie, ob Entgeltentscheidungen nachvollziehbar, konsistent und diskriminierungsfrei ausgestaltet sind.

Fragen können etwa sein:

- Gibt es nachvollziehbare Kriterien für Entgeltunterschiede? Wenn ja: Dokumentieren Sie diese für sich. Z.B. Wie viele Jahre Berufserfahrung, welche konkreten Spezialkenntnisse, welche Probleme auf dem Arbeitsmarkt bei der Besetzung der Stelle haben wie genau Einfluss auf die Gehaltsentscheidung genommen etc.
- Werden Tätigkeiten mit vergleichbarer Wertigkeit konsistent vergütet?
- Sind Zuschläge, Zulagen und variable Bestandteile systematisch dokumentiert?
- Bestehen historisch gewachsene Unterschiede ohne sachliche Begründung?

b. Transparenzfähigkeit herstellen

Unternehmen sollten in der Lage sein, Vergütungssysteme sachlich erklären zu können (intern wie extern).

Empfehlenswert ist insbesondere:

- klare Rollen- und Tätigkeitsbeschreibungen,
- nachvollziehbare Eingruppierungslogiken,
- dokumentierte Kriterien für Zulagen, Zuschläge oder variable Vergütung.

c. Datenbasis vorbereiten

Auch wenn Berichtspflichten derzeit noch nicht gelten, empfiehlt es sich, frühzeitig zu prüfen:

- Welche Entgeltbestandteile (Gehälter, Tarifgehälter, AT-Gehälter sowie alle sonstigen (variablen) Vergütungen, Boni, übertarifliche Zulagen, Sonderzahlungen, Dienstwagen, Provisionen und sonstige Zusatzleistungen) werden tatsächlich gewährt?
- Auf welcher Grundlage basieren die Entgeltbestandteile (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung etc.)?
- Wie lassen sich Beschäftigtengruppen sinnvoll vergleichen?
- Überprüfung der richtigen Anwendung der tariflichen Regelungen bei der Eingruppierung von Beschäftigten; Die (korrekte) Eingruppierung in eine identische Entgeltgruppe kann nämlich ein Indiz für eine gleichwertige Arbeit sein.
- Mit Inhalten des Art. 9 EURL vertraut machen + Zuständigkeit für Erstellung des Berichts festlegen
- Welche Daten sind vorhanden und welche fehlen?

d. Keine Schnellschüsse

Unsere klare Empfehlung lautet zugleich: **Keine vorschnelle Einführung europäischer Vorgaben „auf Verdacht“.**

Insbesondere sollten Unternehmen derzeit nicht ohne rechtliche Notwendigkeit Prozesse verändern, neue Berichtssysteme einführen oder voreilig Gehaltsspannen veröffentlichen. Hier sollte zunächst die nationale Gesetzgebung abgewartet werden.

6. Tarifgebundene Unternehmen: Entwicklungen beobachten

Für tarifgebundene Unternehmen besonders relevant ist die derzeit politische Diskussion um eine mögliche **Tarifprivilegierung**. Nach den derzeit diskutierten Überlegungen könnte Tarifbindung künftig als Indiz für diskriminierungsfreie und angemessene Entgeltstrukturen berücksichtigt werden und Bürokratiebelastungen mindern. Ob und in welchem Umfang dies tatsächlich gesetzlich umgesetzt wird, ist derzeit jedoch offen. Wir werden uns weiterhin dafür einsetzen, dass die Tarifprivilegierung gesetzlich verankert bleibt.

7. Unser Fazit

Die Entgelttransparenzrichtlinie wird kommen, die praktische Umsetzung in Deutschland ist jedoch weiterhin offen. Unternehmen sollten **ruhig, strukturiert und pragmatisch** vorgehen.

Wer Vergütungsstrukturen überprüft, Transparenzfähigkeit schafft und Daten sinnvoll aufbereitet, wird für die kommenden gesetzlichen Anforderungen gut vorbereitet sein.

Für Fragen zur praktischen Umsetzung stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Lynn Wiezorrek
Wirtschaftsjuristin