

wetreu



## ***Müssen Sie als Arbeitgeber die Entgelttransparenz-Richtlinie schon jetzt in die Praxis umsetzen?***

Sehr geehrte Mandantin,  
sehr geehrter Mandant,

als Arbeitgeber befinden Sie sich derzeit in einem Rechtsvakuum: Die EU-Entgelttransparenz-Richtlinie ist bereits in Kraft, doch der deutsche Gesetzgeber hat sie bislang nicht in nationales Recht umgesetzt. Vermutlich fragen auch Sie sich, ob Sie abwarten können, bis das Umsetzungsgesetz vorliegt, oder ob Sie schon aktiv werden müssen. Dabei sollten Sie wissen, dass das Umsetzungsgesetz kommen muss – wenn auch verspätet – und dass dann mit kurzen Anwendungs- und Übergangsfristen zu rechnen ist. Deshalb ist eine schrittweise Umsetzung der Vorgaben in den nächsten Monaten angeraten. Außerdem sind die Arbeitsgerichte bereits jetzt angewiesen, das bestehende Recht im Sinne der Richtlinie auszulegen.

Die neuen Pflichten gehen über reine Transparenz hinaus und betreffen Ihren betrieblichen Alltag an vielen Stellen: Sie beginnen bei der Personalsuche, verlangen objektive und dokumentierte Gehaltsstrukturen und stärken die Rechte Ihrer Beschäftigten erheblich. Für Sie bedeutet das zwar einen erheblichen bürokratischen Mehraufwand. Sie können die Neuerungen aber auch als Chance begreifen, Fairness als Bestandteil Ihrer Arbeitgebermarke zu etablieren und damit einen Vorteil bei der Mitarbeitersuche zu erlangen.



In unserer **Infografik auf der nächsten Seite** erfahren Sie, welche Pflichten und Risiken auf Sie zukommen, welche Rechte Ihre Mitarbeitenden erhalten und wie Sie sich optimal auf die neuen Anforderungen der Transparenz-Richtlinie vorbereiten. Bei tiefergehenden Fragen wenden Sie sich gern an uns.

Mit freundlichen Grüßen

# Müssen Sie als Arbeitgeber die Entgelttransparenz-Richtlinie schon jetzt in die Praxis umsetzen?

Bei Verstößen drohen Gehaltsnachzahlungen, Schadenersatz und Nachforderungen bei Steuer und Sozialversicherung!

Die EU-Entgelttransparenz-Richtlinie ist mit dem Ziel in Kraft getreten, „gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ in der Wirtschaft durchzusetzen. Der deutsche Gesetzgeber hätte bis zum 07.06.2026 Zeit gehabt, die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen. Dies hat er bislang versäumt.

- Für **privatwirtschaftliche Arbeitgeber** besteht dadurch ein gewisses Rechtsvakuum: Die neuen Vorgaben sind noch nicht unmittelbar anwendbar, jedoch müssen Arbeitsgerichte das bestehende Recht bereits im Sinne der Richtlinie auslegen (z.B. könnten sie Arbeitgebern die Beweislast für Diskriminierungsfreiheit auferlegen).
- Für **öffentliche Arbeitgeber** gilt die EU-Richtlinie unmittelbar. Beschäftigte können sich direkt auf die Richtlinie berufen und ihre Rechte vor Gericht einklagen.



Für Arbeitgeber sieht die Richtlinie die folgenden neuen Pflichten vor:

## Pflichten bei der Mitarbeitersuche

- Sie müssen Bewerber vor dem ersten Gespräch über das Einstiegsgehalt oder eine Gehaltsspanne informieren.
- Fragen nach dem bisherigen Gehalt sind verboten.
- Stellenanzeigen und Auswahlprozesse müssen geschlechtsneutral und objektiv gestaltet sein.

## Pflichten im laufenden Arbeitsverhältnis

- Fragen Mitarbeiter nach dem Durchschnittsentgelt von Kollegen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, müssen Sie ihnen die Auskunft binnen zwei Monaten erteilen.
- Die Belegschaft ist einmal pro Jahr über dieses Auskunftsrecht und die dafür notwendigen Schritte zu informieren.
- Vertragsklauseln, die Mitarbeitenden verbieten, über ihr Entgelt zu sprechen, werden unzulässig.
- Ab 100 Mitarbeitenden trifft Sie eine gestaffelte regelmäßige Berichtspflicht über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle; ggf. müssen Ursachenanalyse und Maßnahmen bei Lohnunterschieden von mind. 5 % innerhalb einer Vergleichsgruppe folgen.
- Werden Lohnlücken ohne sachlichen Grund festgestellt, müssen Sie als Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung Abhilfe schaffen.
- Wenn ein Mitarbeiter eine Benachteiligung glaubhaft macht, liegt es an Ihnen zu beweisen, dass keine Diskriminierung wegen des Geschlechts vorliegt.



Arbeitnehmer erhalten die folgenden neuen Rechte:

- Beschäftigte können Auskunft über das eigene Entgelt und das Durchschnittsentgelt von Kollegen mit vergleichbarer Tätigkeit verlangen - ohne Mindestgröße der Vergleichsgruppe.
- Ist die erteilte Auskunft unklar oder unvollständig, haben Beschäftigte das Recht, zusätzliche Erläuterungen vom Arbeitgeber zu verlangen.
- Zur Unterstützung können Mitarbeiter den Betriebsrat, eine Gewerkschaft oder eine Gleichbehandlungsstelle einschalten.
- Kommt es zum Prozess, können Gerichte entscheiden, dass die unterlegene klagende Partei die Verfahrenskosten nicht tragen muss, wenn sie berechtigte Gründe hatte, den Anspruch geltend zu machen.
- Mitarbeitende dürfen wegen der Wahrnehmung ihrer Rechte aus der Transparenz-Richtlinie nicht benachteiligt oder entlassen werden.

Gerne stehen wir Ihnen zur Verfügung

Wenn Sie unsicher sind, wie Sie bestimmen und dokumentieren sollen, wer gleichwertige Arbeit leistet und auf welcher Basis Sie Ihre Gehaltsentscheidungen getroffen haben, wenden Sie sich gern an uns.