

An die
Geschäftsführungen und Personalleitungen
unserer Mitgliedsunternehmen

28.05.2026
Fe/Sc

RS 14-2026

Entgelttransparenz: Rechtslage bei nicht rechtzeitiger Umsetzung der EU-Richtlinie

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserem heutigen Rundschreiben möchten wir Sie darüber informieren, dass die Umsetzungsfrist der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (im Folgenden: ETRL) für die Mitgliedstaaten mit Ablauf des 07.06.2026 endet.

I. Aktueller Entwicklungs- und Umsetzungsstand

Bisher hat Deutschland – ebenso wie auch ein Großteil der anderen EU-Mitgliedstaaten – die ETRL nicht umgesetzt. Zum jetzigen Zeitpunkt liegt auch noch kein Gesetzentwurf zur Umsetzung in deutsches Recht vor. Selbst wenn in Kürze doch noch ein Gesetzentwurf veröffentlicht würde, wäre es unrealistisch, dass bis zum Ablauf der Umsetzungsfrist ein Umsetzungsgesetz verabschiedet werden könnte.

II. Hinweise zur aktuellen Diskussion zur Rechtslage bei Ablauf der Umsetzungsfrist ohne deutsches Umsetzungsgesetz

Da mit großer Wahrscheinlichkeit keine Umsetzung der Richtlinie bis zum 07.06.2026 erfolgen wird, wird die Frage der Rechtslage ab dem 08.06.2026 (also nach Ablauf der Umsetzungsfrist) diskutiert.

III. Rechtslage ab dem 08.06.2026 bei Ablauf der Umsetzungsfrist ohne deutsches Umsetzungsgesetz.

Eine EU-Richtlinie, so auch die ETRL, entfaltet grundsätzlich keine unmittelbare Wirkung in Deutschland. Nach Art. 288 Abs. 3 AEUV ist eine Richtlinie nur für die Mitgliedstaaten verbindlich. Es bedarf eines deutschen Umsetzungsgesetzes, um eine unmittelbare Geltung der Inhalte der Richtlinie in Deutschland zu erreichen. ab dem 08.06.2026 (EuArbRK/Höpfner AEUV Art. 288 Rn. 24; Heimann, NZA 2026, 637).

Es könnte in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen jedoch eine mittelbare Richtlinienwirkung im Wege richtlinienkonformer Auslegung des nationalen Rechts oder Rechtsfortbildung durch die deutschen Arbeitsgerichte in Betracht kommen (EuArbRK/Höpfner AEUV Art. 288 Rn. 24). Die Verpflichtung der nationalen Gerichte, bei der Auslegung und Anwendung des EntgTranspG den Inhalt der (möglicherweise) nicht bis zum 07.06.2026 umgesetzten ETRL heranzuziehen, berechtigt aus unserer Sicht jedoch nicht dazu, das deutsche EntgTranspG (oder

andere Gesetze) zu korrigieren oder zu derogieren (vgl. EuGH vom 30.04.2014 – C-26/13, EuZW 2014, 506; EuArbRK/Höpfner AEUV Art. 288 Rn. 46). Maßgebend ist allein, ob die mitgliedstaatliche Rechtsordnung hierzu den erforderlichen Auslegungsspielraum bietet. Ist die auszulegende Norm eindeutig, scheidet daher eine richtlinienkonforme Auslegung aus (EuArbRK/Höpfner AEUV Art. 288 Rn. 46).

1. Schwellenwerte des EntgTranspG

Die Grenzen der richtlinienkonformen Auslegung sind aus unserer Sicht zum Beispiel dort erreicht, wo das heutige EntgTranspG ausdrückliche Beschränkungen, z. B. in Form von Schwellenwerten, vorsieht. So steht z. B. der Auskunftsanspruch nach § 12 Abs. 1 EntgTranspG nur Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten zu, während die ETRL einen Anspruch für alle Arbeitnehmer (unabhängig von der Unternehmensgröße) vorsieht. Eine Erweiterung des Anspruchs auf kleinere Betriebe wäre nach unserem Verständnis *contra legem* und muss dem Gesetzgeber vorbehalten bleiben.

Nach § 12 Abs. 3 EntgTranspG ist das Vergleichsentgelt nicht anzugeben, bei einer Vergleichsgruppe unter sechs Personen. Ein solcher Schwellenwert ist in der ETRL nicht vorgesehen. Eine Nichtbeachtung dieses Schwellenwertes im Wege einer richtlinienkonformen Auslegung des § 12 EntgTranspG halten wir für nicht zulässig. Der deutsche Gesetzgeber hat – zum Schutz personenbezogener Daten – die maßgebliche Schwelle angesetzt, so dass kein Raum für eine Auslegung besteht.

Gleiches gilt auch bei der Berichtspflicht nach § 21 EntgTranspG. Diese besteht aktuell nur für Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, während die ETRL einen Schwellenwert von nur 100 Arbeitnehmern vorsieht. Eine Nichtbeachtung des heutigen Schwellenwertes mehr als 500 Beschäftigten im Wege einer richtlinienkonformen Auslegung des § 21 EntgTranspG halten wir für nicht zulässig (vgl. auch Löw, ZAU 2026,175). Es ist allerdings nicht auszuschließen, dass die Gerichte die nach § 21 EntgTranspG bestehende Berichtspflicht nur für Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten inhaltlich „dehnen“ (Heimann, NZA 2026, 637).

2. Gemeinsame Entgeltbewertung

Art. 10 ETRL sieht für die nach Art. 9 ETRL berichtspflichtigen Arbeitgeber (Unternehmen mit mehr als 100 AN) unter gewissen Voraussetzungen eine Pflicht zur gemeinsamen Entgeltbewertung vor. Auch die gemeinsame Entgeltbewertung lässt bei Nichtumsetzung durch den deutschen Gesetzgeber sich nach unserem Dafürhalten nicht durch bloße richtlinienkonforme Auslegung in Kraft setzen. Sie knüpft an Berichtspflichten an, die das heutige EntgTranspG derzeit nicht vorsieht. Darüber kann sich die Rechtsprechung nicht hinwegsetzen.

3. Transparenzpflichten für Bewerber

Nach Art. 5 Abs. 1 ETRL haben Stellenbewerber das Recht, von ihrem zukünftigen Arbeitgeber Informationen über das Einstiegsgehalt für die betreffende Stelle oder dessen Spanne und ggf. die einschlägigen Bestimmungen des Tarifvertrages, den der Arbeitgeber in Bezug auf die Stelle anwendet, zu erhalten. Eine richtlinienkonforme Auslegung, die eine Pflicht zur Angabe von Entgeltspannen in Stellenanzeigen unmittelbar anordnet, wäre aus unserer Sicht ebenfalls als Auslegung *contra legem* zu bewerten und aus Gewaltenteilungsgründen unzulässig (Heimann, NZA 2026, 637).

4. Entgeltstrukturen

Anders sieht es möglicherweise in Bezug auf die Pflicht der Arbeitgeber gemäß Art 4 ETRL aus. Danach sind Vergütungsstrukturen vorzuhalten, die gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleisten. Bei dieser Pflicht handelt es sich nicht um neue Rechtssetzung, sondern um eine Präzisierung bestehender Maßstäbe. Das Verbot, gleiche Arbeit wegen des Geschlechts unterschiedlich zu vergüten, ist nicht neu. Es gilt in der Europäischen Union bereits seit 1957 (Sagan, NZA 2025, 1034). Geregelt ist dieser Grundsatz in Art. 157 Abs. 1 AEUV, der zwingenden Charakter hat und von den nationalen Gerichten direkt anwendbar ist (EuGH vom 3.6.2021 – C-624/19 Tesco Stores, AP AEUV Art. 157 Nr. 1). Die Maßstäbe aus der ETRL könnten daher von den Gerichten bei richtlinienkonformer Auslegung von §§ 3,

4 Abs. 4 EntgTranspG und §§ 1, 7 AGG – im Falle des Untätigbleibens des deutschen Gesetzgebers – herangezogen werden im Falle eines Rechtsstreits (Heimann, NZA 2026, 637).

5. Arbeitsvertragliche Entgeltverschwiegenheitsklauseln

Art. 7 Abs. 5 ETRL verbietet Klauseln, die Beschäftigten an der Offenlegung ihres Entgelts hindern. Schon nach geltendem deutschem Recht sind weitreichende Verschwiegenheitsvereinbarungen über Entgelt problematisch und werden teilweise nach § 307 BGB für unwirksam gehalten. Ab dem 08.06.2026 wird man, wegen Verstoßes gegen wesentliche Grundgedanken der gesetzlichen Regelung generell für unangemessen i. S. v. § 307 Abs. 2 BGB und damit unwirksam halten müssen. Es ist jedoch nicht erforderlich, alle bestehenden Arbeitsverträge mit derartigen Klauseln zu ändern. Bei neu abzuschließenden Arbeitsverträgen empfehlen wir allerdings solche Klauseln vorsorglich aus den Arbeitsverträgen herauszunehmen.

6. Sanktionen aus der ETRL

Die ETRL enthält einige Instrumente zur Rechtsdurchsetzung. Insbesondere sollen Verstöße mit Geldbußen sanktioniert werden, die im heutigen EntgTranspG nicht vorgesehen und geregelt sind. Die Gerichte können u.E. diese gesetzgeberische Entscheidung nicht durch Auslegung ins Gegenteil umkehren. Insbesondere können nicht durch Auslegung zivilrechtlicher Sanktionsnormen oder des OWiG Sanktionen begründet werden. Das rechtsstaatliche Bestimmtheitsgebot – Art. 103 Abs. 2 GG analog und § 3 OWiG – verlangt eine klare gesetzliche Grundlage für Ordnungswidrigkeitentatbestände. Es ist jedoch nicht völlig ausgeschlossen, dass die Rechtsprechung bereits bestehende zivilrechtliche Sanktionen im Lichte eines ansonsten fehlenden Sanktionssystems richtlinien-treuer interpretieren und etwa bei besonders gravierenden Verstößen im Rahmen von § 15 Abs. 2 AGG höhere Entschädigungen zusprechen als bislang üblich (vgl. Heimann, NZA 2026, 637).

7. Mögliche Vorbereitungsmaßnahmen

In letzter Zeit haben uns viele Fragen dazu erreicht, ob und wie Arbeitgeber sich bereits jetzt auf die zu erwartenden Änderungen vorbereiten können. Dies ist grundsätzlich schwierig, da nicht abzusehen ist, ob die Vorgaben bei der Umsetzung der ETRL in deutsches Recht ggf. sogar über die von der EU vorgegebenen Mindestanforderungen hinausgehen. Bei einigen Inhalten der ETRL ist auch noch ungeklärt, wie der deutsche Gesetzgeber diese umsetzen wird. Dies vorausgeschickt, kommen aus unserer Sicht insbesondere folgende Vorbereitungsmaßnahmen in Betracht:

a. Information der Führungskräfte und des Personalmanagements

Als Vorbereitungsmaßnahme bietet es sich für Unternehmensleitungen an, Führungskräfte und Personalabteilungen über die Inhalte der ETRL zu informieren und sich mit den zu erwartenden Änderungen im deutschen Entgelttransparenzgesetz zu befassen.

b. Überprüfung der Rekrutierungsprozesse und Stellenausschreibungen:

Im Bewerbungsverfahren sind Bewerbern laut der ETRL zukünftig vor dem Vorstellungsgespräch Informationen zum Einstiegsgehalt, zur Gehaltsspanne, zu den Bestimmungen eines Tarifvertrages, die für die Position einschlägig sind, mitzuteilen. Das kann, muss aber nicht in der Stellenausschreibung geschehen. Bewerber dürfen zukünftig auch nicht nach ihrer bisherigen Gehaltshistorie gefragt werden. Als Vorbereitungsmaßnahme empfiehlt sich daher eine Überprüfung und ggfs. Anpassung der bestehenden Rekrutierungsprozesse. Ebenso können Musterschreiben für die Bewerber mit denen die Entgeltinformationen mitgeteilt werden, bereits vorbereitet werden. Eine weitere Vorgabe der ETRL ist, dass Stellenausschreibungen geschlechtsneutral erfolgen und Einstellungsverfahren auf nichtdiskriminierende Weise erfolgen müssen. Dies ist bereits heute zu beachten. Auch hier empfiehlt sich eine Analyse und eine etwaige Anpassung der bisherigen Einstellungsprozesse.

c. Überprüfen der Arbeitsverträge auf entgeltbezogene Verschwiegenheitsklauseln

Nach Art 7 Abs. 5 ETRL dürfen Arbeitnehmer nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts durchzusetzen. Es ist daher damit zu

rechnen, dass entgeltbezogene Verschwiegenheitsklauseln in Arbeitsverträgen zukünftig unwirksam sein dürften. Sofern Musterarbeitsverträge solche Klauseln enthalten, können diese überarbeitet oder gestrichen werden. Dies auch unter dem Aspek, dass bereits heute solche Klauseln kritisch gesehen werden (LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 21.10.09 – 2 Sa 183/09), zumindest dann, wenn kein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Geheimhaltung von Gehaltsdaten besteht.

d. Zusammenstellen der Vergütungsregelungen im Unternehmen (TV, BV, AV etc.)

Als weitere Vorbereitungsmaßnahme könnten Arbeitgeber sich durch eine Analyse der bisherigen Entgeltstruktur Klarheit darüber verschaffen, auf welcher Grundlage (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) einzelne Entgeltbestandteile gewährt werden.

e. Analyse der bestehenden Lohnstruktur

Entgeltsysteme müssen zukünftig so ausgestaltet sein, dass anhand objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien beurteilt werden kann, ob sich Beschäftigte im Hinblick auf den Wert der Arbeit in einer vergleichbaren Situation befinden (Dzida/Römer, ArbRB 2024, 112). Als Vorbereitungsmaßnahme kommt eine Analyse der aktuellen Entgeltstruktur in Betracht. Davon umfasst sein sollten nach Art. 3 Abs. 1 a) ETRL sämtliche Entgeltbestandteile. Das sind Gehälter, Tarifgehälter, AT-Gehälter sowie alle sonstigen (variablen) Vergütungen, also auch Boni, übertarifliche Zulagen, Sonderzahlungen, Dienstwagen, Provisionen und sonstige Zusatzleistungen.

Die heute in § 4 Abs. 5 Entgelttransparenzgesetz verankerte Angemessenheitsvermutung für Tarifverträge ist in der ETRL nicht zu finden. Selbst wenn eine „Angemessenheitsvermutung für Tarifverträge“ nicht ausdrücklich im zukünftigen Entgelttransparenzgesetz enthalten sein wird, heißt das nicht, dass tarifliche Entgeltsysteme nicht den grundsätzlichen Regelungen der Entgelttransparenz entsprechen müssen. Unabhängig davon, ob eine Angemessenheitsvermutung zukünftig im Entgelttransparenzgesetz enthalten sein wird, kann sich als weitere Vorbereitungsmaßnahme eine Überprüfung der richtigen Anwendung der tariflichen Regelungen bei der Eingruppierung von Beschäftigten anbieten. Die (korrekte) Eingruppierung in eine identische Entgeltgruppe kann nämlich ein Indiz für eine gleichwertige Arbeit sein (Rolfs/Lex, NZA 2023, 1353). Ob die bisherige Privilegierung tarifgebundener und tarifyanwendender Arbeitgeber durch die Fiktion der Gleichwertigkeit in § 4 Abs. 5 Satz 2 und in § 11 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 EntgTranspG erhalten, bleibt, ist noch offen.

f. Rechtfertigung möglicherweise bestehender Entgeltunterschiede

Wird im Rahmen der Analyse der Lohnstruktur ein Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe von mindestens 5 % festgestellt besteht nach den Vorgaben der ETRL Handlungsbedarf, wenn die Entgeltunterschiede nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt werden können. Es empfiehlt sich daher, als Vorbereitungsmaßnahme die Hintergründe etwaiger Entgeltunterschiede festzustellen und zu prüfen, ob die Unterschiede auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt werden können.

g. Erstellung von Entgeltberichten

Es ist davon auszugehen, dass Arbeitgeber mit i.d.R. 150 oder mehr Beschäftigten erstmals bis zum 07.06.2027 und Arbeitgeber mit i.d.R. 100 oder mehr Beschäftigten erstmals zum 07.06.2031 und dann regelmäßig Entgelttransparenzberichte abgeben müssen, entsprechend Art. 9 ETRL.

Es kann daher als Vorbereitung sinnvoll sein, sich mit den in Art 9 ETRL geforderten Inhalten eines solchen Berichts vertraut zu machen und die Zuständigkeit für die Erstellung eines solchen Berichts festzulegen.

Eventuell wird hierbei auch eine Anpassung von HR-Systemen zur Erfassung und Auswertung von Entgeltdaten nach Geschlecht und Tätigkeit notwendig sein, um einen Entgelttransparenzbericht erstellen zu können. Daher kann es zur Vorbereitung auch sinnvoll sein, sich nach geeigneten Softwarelösungen zur Erstellung solcher Berichte auf dem Markt umzusehen.

Nach Art. 11 der ETRL sollen Arbeitgeber mit weniger als 250 Beschäftigten Unterstützung, insbesondere in Form technischer Hilfe erhalten, um die Einhaltung der Vorgaben aus der Richtlinie zu erleichtern. Wie und ob der deutsche Gesetzgeber diese Regelung umsetzen wird, ist derzeit noch offen.

Wir werden Sie selbstverständlich zur weiteren Entwicklung des Gesetzgebungsverfahrens und zum Thema Entgelttransparenz wie gewohnt zeitnah auf dem Laufenden halten.

Dieses Rundschreiben können Sie auch über unsere Homepage www.agv-minden.de unter der Rubrik „Rundschreiben“ (dort 14-2026) abrufen.

Für weitere Informationen oder bei Fragen erreichen Sie uns jederzeit gern.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team