

Entgelttransparenzgesetz 2026

Womit müssen Arbeitgeber in Deutschland aufgrund der EU-Entgelttransparenzrichtlinie rechnen?

- Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie
- EU Pay Transparency Directive (2023/970/EU, EUPTD) -
ist von den EU-Mitgliedstaaten bis zum 07.06.2026
in nationales Recht umzusetzen



Gunther Wolf.



Diplom-Ökonom

Diplom-Psychologe

Zertifizierter Unternehmensberater

Zertifizierter Strategieberater

Zertifizierter New Work Manager

Vielfacher Autor von Fachbüchern
zu Management- und Führungsthemen

Deutscher Managementbuchpreis

Teil 1

Stand heute (2025)

Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)

Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern

§ 1 Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen.

§ 3 (1) Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten.

§ 7 Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.

Relevante BAG-Urteile:

[18.01.2023 \(5 AZR 108/22\)](#): Höherer Planungs- und Verwaltungsaufwand und geringere Planungssicherheit bei nebenamtlichen Mitarbeitern sind keine sachlichen Rechtfertigungsgründe für unterschiedliches Entgelt von teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Mitarbeitern.

[16.02.2023 \(8 AZR 450/21\)](#): Unterschiedliche Entgeltvereinbarungen als Ergebnis individueller Verhandlungen sind explizit nicht geeignet, Entgeltunterschiede bei gleicher Tätigkeit zu rechtfertigen.

Teil 2

Was erwartet Unternehmen in Deutschland aufgrund der EU-Entgelttransparenzrichtlinie?

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU, EUPTD)

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU, EUPTD) ist von den EU-Mitgliedstaaten bis zum 07.06.2026 in nationales Recht umzusetzen.

DOWNLOAD
EU-Entgelttransparenz-
Richtlinie (2023/970/EU)

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU, EUPTD)

Recruiting

- Bewerber haben das Recht auf Information über das **Einstiegsentgelt** oder die **Entgeltspanne** der ausgeschriebenen Stelle und ggfs. die einschlägigen Bestimmungen des angewendeten Tarifvertrags, beispielsweise in der Stellenausschreibung oder vor dem Vorstellungsgespräch (Art. 5 Abs. 1).
 - Ein Gehalt außerhalb der Spanne ist möglich (Erwägungsgrund 32). Aber: So entstehen Entgeltunterschiede! Es ist zumindest zu dokumentieren, welche objektiven und geschlechtsneutralen Gründe für abweichendes Entgelt vorliegen.
 - Arbeitgeber dürfen Bewerber **nicht** nach ihrer Entgeltentwicklung in laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen **fragen** (Art. 5 Abs. 2).
 - Stellenausschreibungen und Berufsbezeichnungen sind geschlechtsneutral und die **Einstellungsverfahren** werden auf nichtdiskriminierende Weise geführt (Art. 5 Abs. 3).
 - Arbeitnehmer dürfen nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen. Solche Vertragsbedingungen sind verboten (Art. 7 Abs. 5).
- Richtlinienkonforme Recruiting-Prozesse, Dokumentation und Schulung der Führungskräfte erforderlich.

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU, EUPTD)

Gleichwertige Arbeit: Instrumente, Methoden, Strukturen und Systeme (Art. 4 Abs. 1 und 2)

- Arbeitgeber müssen über Entgeltstrukturen verfügen, durch die gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleistet wird.
- Begriff "gleichwertige Arbeit": Arbeit, die gemäß nichtdiskriminierenden und objektiven geschlechtsneutralen Kriterien nach Art. 4 Abs. 4 (→ Folgeseite) als gleichwertig gilt.
- Instrumente oder **Methoden** zur Analyse als Unterstützung und Orientierung **bei Bewertungen und Vergleichen des Werts der Arbeit** werden von staatlicher Seite zur Verfügung gestellt.
- Diese Instrumente oder Methoden müssen Arbeitgebern und/oder den Sozialpartnern ermöglichen, leicht **Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung** und beruflichen Einstufung einzurichten und zu verwenden.
- Noch offen: Welche Unterstützung bzw. Einschränkung ist von staatlich vorgegebenen Entgelt- und Stellenbewertungsmethoden zu erwarten?

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU, EUPTD)

Gleichwertige Arbeit (Art. 4 Abs. 4)

- Bei den **Entgeltstrukturen** muss anhand objektiver, geschlechtsneutraler und mit Arbeitnehmervertretern vereinbarter Kriterien beurteilt werden können, ob Arbeitnehmer im Hinblick auf den Wert der Arbeit vergleichbar sind.
- Diese **Entgeltkriterien** dürfen weder in unmittelbarem noch in mittelbarem Zusammenhang mit dem Geschlecht der Arbeitnehmer stehen. Sie umfassen **Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen** (Mindestkriterien) und gegebenenfalls etwaige **weitere Faktoren**, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind. Sie sind auf objektive, geschlechtsneutrale Weise anzuwenden, wobei jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung ist aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wird. Insbesondere dürfen **relevante soziale Kompetenzen** dabei nicht unterbewertet werden.
- **Bildungs-, Aus- und Weiterbildungsanforderungen** sind mögliche Kriterien (Erwägungsgrund 26). Es sollte eine stellenbezogene **Gewichtung** der Kriterien erfolgen (Erwägungsgrund 26). Kriterien für die Entgeltentwicklung können unter anderem **individuelle Leistung, Kompetenzentwicklung** und **Dienstalter** sein (Erwägungsgrund 35).
- Noch offen: Stellt bspw. Berufserfahrung (in Jahren) oder körperliche Leistung eine mittelbare Diskriminierung dar?
- Noch offen: Kann die Anwendung von Tarifverträgen als Rechtfertigung für Entgeltunterschiede herangezogen werden? Stellt die Eingruppierung in dieselbe tarifliche Entgeltgruppe ein Indiz für gleichwertige Arbeit dar?

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU, EUPTD)

Nachweis für gleiche und gleichwertige Arbeit: Vergleichsgruppe (Art. 19)

- Die Bewertung von Gleichheit und Gleichwertigkeit ist nicht auf Situationen beschränkt, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für denselben Arbeitgeber arbeiten. Der Vergleich wird auf eine einheitliche Quelle, die die Entgeltbedingungen festlegt, ausgeweitet. Eine **einheitliche Quelle** besteht, wenn diese alle für den Vergleich zwischen Arbeitnehmern relevanten Elemente des Entgelts festlegt.
- Noch offen: "Arbeitgeber", nicht "Betrieb": Aber regionale Unterschiede, verschiedene Tarifbindungen oder wirtschaftliche Strukturen einzelner Standorte... Sind diese Aspekte als Entgeltkriterien integrierbar?
- Noch offen: "Einheitliche Quelle": Umfasst der Vergleich auch andere Unternehmen, die den gleichen Tarifvertrag anwenden? Schwester- und Muttergesellschaften, falls diese Entgeltvorgaben macht?
- Die Vergleichsgruppe kann auch **nicht zur gleichen Zeit** beschäftigte Arbeitnehmer umfassen.
- Falls mangels vergleichbarer Arbeitnehmer kein Wertigkeitsvergleich durchgeführt werden kann, können zum Nachweis einer mutmaßlichen Entgeltdiskriminierung andere Beweismittel herangezogen werden. Dazu zählen auch Statistiken oder **Hypothesen** darüber, wie ein Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation behandelt würde.

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU, EUPTD)

Gleichwertige Arbeit: Fazit

- Arbeitswertbasierte Entgeltstrukturen sowie richtlinienkonforme Entgeltkriterien und Prozesse für Entgeltfestlegung und Entgeltentwicklung sind erforderlich.
- Richtlinienkonforme Arbeits- bzw. Stellenbewertungsverfahren sind erforderlich.
- Richtlinienkonforme Kompetenzbewertungsverfahren sind erforderlich (inkl. Sozialkompetenz).
- Richtlinienkonforme Beförderungsverfahren und -kriterien sind erforderlich.
- Aktuelle Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile sind erforderlich.
- Identifizieren der Vergleichsgruppen auf Grundlage der festgelegten Kriterien erforderlich: Alle Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.
- Die EUPTD schließt die Anwendung eines eigenen Entgelt-, Arbeits- und Stellenbewertungssystems nicht aus. Vorteile: Unternehmensindividuell und an die Vergleichsgruppen von Arbeitnehmern anpassbar, personalstrategisch sinnvollere Resultate. Die EUPTD-Mindestkriterien sollten sich darin wiederfinden.

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU, EUPTD)

Auskunftsrecht der Arbeitnehmer

- Arbeitnehmer haben das Recht, von ihren Arbeitgebern **schriftlich Auskunft** über ihre individuelle Entgelthöhe und über die durchschnittlichen Entgelthöhen – aufgeschlüsselt nach Geschlecht – für die Gruppe von Arbeitnehmenden zu erhalten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit wie sie selbst verrichten (Art. 7 Abs. 1).
 - Noch offen: Auch aufgeschlüsselt nach dem normalen Grundentgelt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen, analog zu Art. 9 Abs. 9?
 - Einige Unterschiede zu EntgTranspG: Durchschnittswert, nicht mehr der Median (§ 11 Abs. 3 Satz 2). Alle vergleichbaren Arbeitnehmer müssen einbezogen werden (Gegensatz zu § 12 Abs. 2 EntgTranspG). Auch eigenes Geschlecht (Gegensatz zu § 11 Abs. 3 Satz 2 EntgTranspG). Entfall der Sperrfrist von 2 Jahren (§ 10 Abs. 2 EntgTranspG). Verkürzte Frist für Auskunft: 2 Monate (Art. 7 Abs. 4).
 - Anforderung der Auskünfte über Arbeitnehmervertreter oder Gleichbehandlungsstelle möglich (Art. 7 Abs. 2).
 - Sofern die erhaltenen Informationen unzutreffend oder unvollständig sind, können Arbeitnehmer zusätzliche und angemessene Klarstellungen und **Einzelheiten** zu den bereitgestellten Daten und eine begründete Antwort verlangen (Art. 7 Abs. 2).
- Es werden Tools zur Erstellung der Arbeitnehmer-Auskünfte "auf Knopfdruck" benötigt.

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU, EUPTD)

Informationspflichten gegenüber Arbeitnehmern

- Arbeitgeber stellen ihren Arbeitnehmern Informationen darüber zur Verfügung, welche **Kriterien** für die Festlegung ihres Entgelts, ihrer Entgelthöhen und ihrer Entgeltentwicklung verwendet werden (Art. 6 Abs. 1).
 - Noch offen: Wege der Bereitstellung? Zeitliche Abstände?
 - Noch offen: Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmern können im nationalen Gesetz von der Informationspflicht über Kriterien der Entgeltentwicklung ausgenommen werden (Art. 6 Abs. 2).
 - Arbeitgeber informieren alle Arbeitnehmer jährlich über ihr **Auskunftsrecht** nach Art. 7 Abs. 1 (individuelle Entgelthöhe, durchschnittliche Entgelthöhen – aufgeschlüsselt nach Geschlecht – für die Gruppe von Arbeitnehmenden, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten) und über die Schritte, die Arbeitnehmer unternehmen müssen, um dieses Recht wahrzunehmen (Art. 7 Abs. 2).
- Es werden Tools zur Information über die Entgeltkriterien und über das Auskunftsrecht benötigt.

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU, EUPTD)

Informationspflichten gegenüber Arbeitnehmern

- Arbeitgeber stellen allen ihren Arbeitnehmern und den Arbeitnehmervertretern zur Verfügung (Art. 9 Abs. 9): Das **geschlechtsspezifische Entgeltgefälle** zwischen Arbeitnehmenden bei Gruppen von Arbeitnehmern, aufgeschlüsselt nach dem normalen Grundentgelt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen (Art. 9 Abs. 1g).
 - Arbeitgeber stellen diese Informationen auf Ersuchen der Arbeitsaufsichtsbehörde und der Gleichbehandlungsstelle zur Verfügung. Soweit verfügbar, sind auf Anfrage auch die Informationen der **vorangegangenen vier Jahre** zur Verfügung zu stellen (Art. 9 Abs. 9).
 - Arbeitnehmer können zusätzliche Klarstellungen und **Einzelheiten** zu allen bereitgestellten Daten, einschließlich Erläuterungen zu etwaigen geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden verlangen. Sind geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt, so haben Arbeitgeber in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, der Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder der Gleichbehandlungsstelle **Abhilfe** zu schaffen (Art. 9 Abs. 10).
- Es werden Tools zur Erstellung dieser Informationen benötigt.
 - Eine saubere Bewertung bspw. von Benefits, Aktien, Optionen und Abfindungen muss erfolgen.

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU, EUPTD)

Berichtspflicht des Arbeitgebers: Umfang (Art. 9 Abs. 1)

- a) das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle
 - b) das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen
 - c) das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle
 - d) das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen
 - e) der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten
 - f) der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jedem Entgeltquartil
 - g) das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundentgelt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt
-
- Es werden Tools zur Erstellung der Entgeltberichte "auf Knopfdruck" benötigt.
 - Ggfs. Vereinheitlichung mit ESG-Berichtspflichten erforderlich.

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU, EUPTD)

Begriffsklärung (Art. 3 Abs. 1)

- a) **Entgelt:** Die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen en, die ein Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses einem Arbeitnehmenden unmittelbar oder mittelbar (ergänzende oder variable Bestandteile) als Geld- oder Sachleistung zahlt
- b) **Entgelthöhe:** Bruttojahresentgelt und das entsprechende Bruttostundenentgelt
- c) **Geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle:** Differenz zwischen den durchschnittlichen Entgelthöhen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eines Arbeitgebers, ausgedrückt als Prozentsatz der durchschnittlichen Entgelthöhe männlicher Arbeitnehmer
- d) **Mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle:** Differenz zwischen der Median-Entgelthöhe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eines Arbeitgebers, ausgedrückt als Prozentsatz der Median-Entgelthöhe männlicher Arbeitnehmer
- e) **Median-Entgelthöhe:** Entgelthöhe, von der aus die Zahl der Arbeitnehmer eines Arbeitgebers, die mehr verdienen, gleich groß ist wie die der Arbeitnehmer dieses Arbeitgebers, die weniger verdienen
- f) **Entgeltquartil:** Jede der vier gleich großen Gruppen von Arbeitnehmern, in die sie gemäß ihrer jeweiligen Entgelthöhen in aufsteigender Folge unterteilt werden
- h) **Gruppe von Arbeitnehmern:** Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten und die auf nicht willkürliche Weise auf der Grundlage nichtdiskriminierender und objektiver geschlechtsneutraler Kriterien nach Maßgabe von Artikel 4 Absatz 4 von ihrem Arbeitgeber und, gegebenenfalls, in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, entsprechend eingeteilt werden

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU, EUPTD)

Berichtspflicht: Wer, wann, wie oft und welcher Zeitraum (Art. 9 Abs. 2-5)

- Arbeitgeber mit **250 und mehr Arbeitnehmern** müssen der zuständigen nationalen Überwachungsstelle jährlich die in Art. 9 Abs. 1 genannten Informationen in Bezug auf das vorangehende Kalenderjahr vorlegen. Erster Bericht: 07.06.2027
- Arbeitgeber mit **150 bis 249 Arbeitnehmern** alle 3 Jahre. Erster Bericht: 07.06.2027
- Arbeitgeber mit **100 bis 149 Arbeitnehmern** alle 3 Jahre. Erster Bericht: 07.06.2031
- Noch offen: Berichtspflicht für Arbeitgeber mit weniger als 100 Arbeitnehmern?
- Noch offen: Werden Arbeitgeber, die diese Entgeltberichte erstellen und an die Überwachungsstelle übersenden, obwohl sie nicht dazu verpflichtet sind, ein Entgelttransparenzsiegel erhalten (Erwägungsgrund 42)?
- "Freiwillige Entgeltberichte": Durch Berichte könnte die Voraussetzung für eine gemeinsame Entgeltbewertung und eine Tatsachengrundlage für Schadensersatzansprüche und Bußgelder geschaffen werden.

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU, EUPTD)

Was folgt aus den Entgeltberichten?

- Die staatliche Überwachungsstelle hat u.a. die Aufgabe, die Entgeltberichte zu sammeln und die Informationen aus Art. 9 Abs. 1 a-f zu **veröffentlichen** (Art. 29 Abs. 3c).
- Die Mitgliedstaaten können diese Informationen selbst auf der Grundlage von Verwaltungsdaten wie etwa Daten, die Arbeitgeber den Steuer- oder Sozialversicherungsbehörden übermitteln, zusammenstellen und veröffentlichen (Art. 9 Abs. 8).
- Arbeitnehmer, Arbeitnehmervertreter, Arbeitsaufsichtsbehörden und Gleichbehandlungsstellen können zusätzliche Klarstellungen und **Einzelheiten** zu allen bereitgestellten Daten, einschließlich Erläuterungen zu etwaigen geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden verlangen. Sind geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt, so haben Arbeitgeber in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, der Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder der Gleichbehandlungsstelle **Abhilfe** zu schaffen (Art. 9 Abs. 10).
- Noch offen: Wird § 87 BetrVG um den Mitbestimmungstatbestand der Entgelthöhe erweitert?

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU, EUPTD)

Gemeinsame Entgeltbewertung (Joint Pay Assessment): Auslöser (Art. 10 Abs. 1)

In Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern ist eine **gemeinsame Entgeltbewertung** vornehmen, wenn drei Bedingungen erfüllt sind:

1. Ein Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Höhe von mindestens **5 Prozent** in einer Gruppe von Arbeitnehmern
2. Der Arbeitgeber hat diesen Unterschied **nicht** auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien **gerechtfertigt**
3. Der Arbeitgeber hat diesen Unterschied **nicht** innerhalb von sechs Monaten nach dem Tag der Entgeltberichterstattung **korrigiert**

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU, EUPTD)

Gemeinsame Entgeltbewertung: Umfang (Art. 10 Abs. 2)

- a) Analyse des Anteils der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jeder Gruppe von Arbeitnehmern
- b) Informationen über die durchschnittlichen Entgelthöhen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie über ergänzende oder variable Bestandteile für jede Gruppe von Arbeitnehmern
- c) Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in jeder einzelnen Gruppe von Arbeitnehmern
- d) Gründe für Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen, gegebenenfalls auf der Grundlage objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien, wie von den Arbeitnehmervertretern und dem Arbeitgeber gemeinsam festgestellt
- e) Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen eine Verbesserung beim Entgelt nach ihrem Wiedereinstieg nach Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub oder Urlaub für pflegende Angehörige, gewährt wurde, wenn es eine solche Verbesserung in der einschlägigen Gruppe von Arbeitnehmern während des Zeitraums, in dem der Urlaub in Anspruch genommen wurde, gegeben hat
- f) Maßnahmen zur Beseitigung von Entgeltunterschieden, wenn diese nicht auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt sind
- g) Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen aus früheren gemeinsamen Entgeltbewertungen.

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU, EUPTD)

Gemeinsame Entgeltbewertung: Informationspflichten und Maßnahmen (Art. 10 Abs. 3 + 4)

- Die Arbeitgeber **stellen** die gemeinsamen Entgeltbewertungen den Arbeitnehmern und den Arbeitnehmervertretern **zur Verfügung** und teilen sie der Überwachungsstelle mit. Sie stellen die Informationen auf Ersuchen der Arbeitsaufsichtsbehörde und der Gleichbehandlungsstelle zur Verfügung.
 - Bei der Umsetzung der **Maßnahmen** aus der gemeinsamen Entgeltbewertung hat der Arbeitgeber in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern für die ungerechtfertigten Entgeltunterschiede Abhilfe zu schaffen. Die Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder die Gleichbehandlungsstelle kann aufgefordert werden, an diesem Prozess mitzuwirken.
 - Die Umsetzung der Maßnahmen umfasst eine **Analyse bestehender Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung** und beruflichen Einstufung oder deren **Einrichtung**.
- Es werden Prozesse und Tools zur Erstellung von Entgeltbewertungen benötigt.
 - Schulungen zu geschlechtsneutraler Arbeitsbewertung und beratende Begleitung erforderlich.

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU, EUPTD)

Arbeitnehmerseitige Klage und Schadenersatz (Art. 15 und 16)

- **Verbandsklagerecht:** Verbände, Organisationen, Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertreter oder andere juristische Personen, die gemäß den im nationalen Recht festgelegten Kriterien ein berechtigtes Interesse an der Gewährleistung der Gleichstellung von Männern und Frauen haben, können sich an Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren betreffend eine mutmaßliche Verletzung der Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts beteiligen.
- Die **Beweislast** vor Behörden oder Gerichten liegt beim Arbeitgeber. Er hat nachzuweisen, dass keine unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung vorliegt (Art. 18 Abs. 1).
- Arbeitnehmer haben das Recht, für den erlittenen Schaden vollständigen **Schadenersatz** oder vollständige Entschädigung zu verlangen und zu erhalten.
- Der Schadenersatz bzw. die Entschädigung muss wirksam, **abschreckend** und angemessen sein.
- Er muss die vollständige Nachzahlung entgangener Entgelte und damit verbundener Boni oder Sachleistungen sowie den **Schadenersatz für entgangene Chancen, immateriellen Schaden und jeglichen Schaden**, der durch andere relevante Faktoren verursacht wurde sowie Verzugszinsen umfassen.

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU, EUPTD)

Sanktionen durch Behörden und Gerichte

- Verletzen Arbeitgeber Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts, können Behörden und Gerichte a) die **Unterlassung** der Verletzung und b) **Maßnahmen** zur Sicherstellung, dass die Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts erfüllt werden, anordnen (Art. 17 Abs. 1).
- Kommt der Arbeitgeber dieser Anordnung nicht nach, drohen **Zwangsgelder** (Art. 17 Abs. 2).
- Verletzen Arbeitgeber Rechte oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts, kommt es zu wirksamen, verhältnismäßigen und **abschreckenden Sanktionen** (Art. 23 Abs. 1).
- Dazu gehören auch **Geldbußen** (Art. 23 Abs. 2), die sich nach dem Bruttojahresumsatz oder der Gesamtentgeltsumme des Arbeitgebers bemessen (Erwägungsgrund 55).
- Noch offen: **Ausschlüsse** von öffentlichen Vergabeverfahren und Konzessionen sowie Sanktionen und Kündigungsbedingungen, falls der Bieter oder einer seiner Unterauftragnehmer nicht über eine den Grundsatz des gleichen Entgelts sicherstellende Entgeltmethode verfügt (Art. 24 Abs. 2).

Teil 3

Was müssen Arbeitgeber in Deutschland
jetzt unbedingt tun?

Wann sollten wir starten?

Je später man startet, desto teurer wird's.

"Viele Unternehmen befassen sich noch immer nicht intensiv genug mit den wichtigen Inhalten und Veränderungen durch die EU-Entgelttransparenzrichtlinie, deren Umsetzung in Deutschland bis 2026 erfolgen wird.

Grundsätzlich treffen gesetzliche Veränderungen nur diejenigen Unternehmen hart, die sich nicht rechtzeitig darauf vorbereiten. Doch dies gilt aufgrund der arbeitsrechtlich eingeschränkten Flexibilität von Löhnen und Gehältern für die Entgelttransparenzrichtlinie ganz besonders.

Bei der Umsetzung der erforderlichen Vorkehrungen haben uns die Experten des Kompetenz Centers Entgelt hervorragend unterstützt. Mit Analysen, Software, Beratung und Umsetzungsbegleitung. Wir sind jetzt gut vorbereitet auf das, was kommt." (Weitere » [Referenzen](#))

Was ist jetzt zu tun?

To-do-Liste für Personalmanagement und Unternehmensleitung

Für die Steuerung und Ausrichtung der hier genannten Tätigkeiten nutzen Sie bitte unsere [→ Checkliste](#).

- Information und Schulung von Unternehmensleitung und Personalmanagement
- Erhebung der Entgelt-Daten gemäß Entgelttransparenzrichtlinie
- Prüfung von Qualität der Entgelt-Daten und der entgeltrelevanten Daten
- Analyse der Entgelt-Daten und der entgeltrelevanten Daten, u.a. wo 5-Prozent-Schwelle erreicht
- Aktualisierung von Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofilen
- Prüfung der bestehenden Kriterien für a. Entgeltfestlegung, b. Entgeltentwicklung, c. Entgeltanpassung, d. Benefits, e. alle weiteren Entgeltkomponenten und f. Beförderung (Karriere) auf Entgelttrichtlinienkonformität
- Identifizieren von Veränderungserfordernissen bei den bestehenden Entgeltsystemen und der Beförderungspraxis

Was ist jetzt zu tun?

To-do-Liste für Personalmanagement und Unternehmensleitung

Für die Steuerung und Ausrichtung der hier genannten Tätigkeiten nutzen Sie bitte unsere [→ Checkliste](#).

- Einführung eines richtlinienkonformen Stellen- / Arbeitsbewertungsverfahrens oder Anpassung des bestehenden Verfahrens
- Einführung eines richtlinienkonformen Kompetenz- / Qualifikations- / Potenzialbewertungsverfahrens oder Anpassung des bestehenden Verfahrens
- Einführung eines richtlinienkonformen Beförderungsverfahrens oder Anpassung des bestehenden Verfahrens
- Ggfs., sofern leistungsvariable Entgeltbestandteile existieren: Einführung von richtlinienkonformem Performance Management und Performance Measurement oder Anpassung bestehender Verfahren bei Leistungsbeurteilung und / oder Zielvereinbarung

Was ist jetzt zu tun?

To-do-Liste für Personalmanagement und Unternehmensleitung

Für die Steuerung und Ausrichtung der hier genannten Tätigkeiten nutzen Sie bitte unsere [→ Checkliste](#).

- Erarbeiten von möglichen Lösungswegen zur Herstellung von Entgeltrichtlinienkonformität
- Einbauen von richtlinienkonformen Kriterien für Entgeltfestlegung, Entgeltentwicklung, Entgeltanpassung, Benefits, weitere Entgeltkomponenten und Beförderung
- [Chance] Ggfs. strategieorientierte Entwicklung von neuen, zeitgemäßen Kriterien für Entgeltfestlegung, Entgeltentwicklung, Entgeltanpassung, weitere Entgeltkomponenten und Beförderung
- [Chance] Variieren von bestehenden und neuen (richtlinienkonformen) Kriterien sowie von deren Gewichtung
- [Chance] Simulation von Auswirkungen der Kriterien-Änderung auf die Entgeltberichte, auf die Personalkosten und auf das individuelle Entgelt für alle Varianten

Was ist jetzt zu tun?

To-do-Liste für Personalmanagement und Unternehmensleitung

Für die Steuerung und Ausrichtung der hier genannten Tätigkeiten nutzen Sie bitte unsere [→ Checkliste](#).

- [Chance] Wirtschaftlichkeitsorientierte Bewertung der Varianten
- Entscheidung unter Kosten-Nutzen-Abwägung durch die Unternehmensleitung
- Abstimmungen mit allen Zu-Beteiligten
- [Chance] Ggfs. Entwicklung einer Entgelterhöhungsmatrix
- Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretungen
- Abschluss erforderlicher Betriebsvereinbarungen
- [Chance] Anwenden der optimalen Variante
- Neukonzeption des Entgeltsystems
- Einführung des neuen Entgeltsystems oder Umsetzung von Veränderungen

Was ist jetzt zu tun?

To-do-Liste für Personalmanagement und Unternehmensleitung

Für die Steuerung und Ausrichtung der hier genannten Tätigkeiten nutzen Sie bitte unsere [→ Checkliste](#).

- Risikomanagement: Etablieren eines Kontrollsystems zur Prävention von Entgeltdiskriminierung
- Installieren von Programmen zur Erstellung der verpflichtenden Entgeltberichte
- Installieren von Programmen zur Erstellung von schriftlichen Auskünften für Arbeitnehmende
- Gestaltung und Durchführung von Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte
- Gestaltung und Durchführung von Informationsveranstaltungen für Mitarbeitende
- Ggfs. Überarbeitung von Arbeitsverträgen
- Einführung eines richtlinienkonformen Bewerbungsprozesses oder Anpassung des bestehenden Verfahrens inkl. Dokumentation
- Ggfs. Überarbeitung von Stellenangeboten

Was ist jetzt zu tun?

To-do-Liste für Personalmanagement und Unternehmensleitung

Für die Steuerung und Ausrichtung der hier genannten Tätigkeiten nutzen Sie bitte unsere [→ Checkliste](#).

- Festlegen von Prozessen und Verantwortlichkeiten für die jährliche Information der Mitarbeitenden über ihre Auskunftsrechte
- Festlegen von Prozessen und Verantwortlichkeiten für Wahrnehmung der Auskunftsrechte
- Festlegen von Prozessen und Verantwortlichkeiten für die Information der Mitarbeitenden über die Entgeltkriterien und das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle
- Festlegen von Prozessen und Verantwortlichkeiten für Beschwerden bei Entgeltdiskriminierung
- Festlegen von Prozessen und Verantwortlichkeiten für bspw. durch Beschwerden oder Entgeltberichte erforderliche Korrekturmaßnahmen
- Ggfs. Festlegen von Prozessen und Verantwortlichkeiten für die gemeinsame Entgeltbewertung

Benötigen wir Begleitung und Unterstützung?

Full-Service von Entgeltexperten oder partielle Unterstützung durch Entgelt-Profis

- **Entgelt-Inventur:** Aufnahme und Analyse aller zurzeit gezahlten Entgeltkomponenten (Grundentgelt, Benefits, variables Entgelt, ergänzende Entgeltkomponenten etc.)
- **Entgelt-Analyse:** Aufnahme und Analyse des derzeitigen Entgeltsystems inkl. Entgeltstrukturen, Entgeltkriterien und Prozesse bei Entgeltfestlegung, Entgeltentwicklung und Entgeltanpassung u.v.m.
- **Entgelt-Beratung:** Festlegen von wirtschaftlich sinnvollen (Unternehmensberatung) und zugleich rechtlich zulässigen (Rechtsberatung) Entgeltkriterien, Entgeltentwicklungs- und Entgeltanpassungs-Kriterien u.v.m.
- **Entgelt-Software:** Simulation der Auswirkungen geplanter Veränderungen im Entgeltsystem auf die Personalkosten; geforderte Entgeltberichte auf Knopfdruck u.v.m.
- **Entgelt-Umsetzungsbegleitung:** Abschluss von Betriebsvereinbarungen, Kommunikation der geplanten Veränderungen an die Belegschaft, Begleitung der schrittweisen Anpassung u.v.m.



Vielen Dank

für Ihre Fragen, Ideen, Gedanken, Impulse,
Widersprüche und Anregungen.

Schneller Kontakt zum Kompetenz Center Entgelt: <https://entgelt.de/> oder io@iogw.de oder +49 (0)202 / 277 5000