



ZENTRALVERBAND  
DEUTSCHES  
BAUWERBE ZDB

Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz

## I. Hintergrund

Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist ein anerkanntes arbeitsrechtliches Grundprinzip. In der Praxis wird es leider nicht überall umgesetzt. Daher ist es ein erklärtes Ziel der Richtlinie (EU) 2023/970 (sog. Entgelttransparenzrichtlinie - EntgeltTranspRL), Mindestanforderungen zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Männer und Frauen zu definieren, insbesondere durch Entgelttransparenz und verstärkte Durchsetzungsmechanismen. Die Mitgliedsstaaten der EU haben die Entgelttransparenzrichtlinie bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen.

In Deutschland ist eine Anpassung des Entgelttransparenzgesetzes (EntgeltTranspG) an die verschärften Vorgaben der Richtlinie erforderlich. Einzelheiten zur Umsetzung sind bisher nicht bekannt. Die Umsetzungsfrist wird Deutschland jedoch nicht einhalten, denn ein Referentenentwurf des zuständigen Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend liegt noch immer nicht vor (Stand: 19. Mai 2026). Bisher hat eine Expertenkommission aus Wissenschaftlern sowie Fachleuten aus Verbänden und Gewerkschaften nur Empfehlungen zur bürokratiearmen und praxisnahen Umsetzung erarbeitet.

In jedem Fall werden die Entgelttransparenzrichtlinie und das deutsche Umsetzungsgesetz in der Praxis mehr Bürokratie schaffen. Denn die Richtlinie ist schärfer als das bereits geltende Entgelttransparenzgesetz und ihr Geltungsbereich weiter gefasst, um bestehende durchschnittliche Lohngefälle zwischen Männern und Frauen zu reduzieren.

Überblick über erweiterte Pflichten und Anwendungen für Unternehmen:

Gehaltstransparenz im Bewerbungsprozess

Unternehmen müssen Bewerbern zukünftig das Einstiegsgehalt oder die Gehaltsspanne nennen. Es ist künftig nicht mehr zulässig, Bewerber nach ihrem aktuellen Gehalt zu fragen.

Informationspflicht

Arbeitnehmer erhalten das Recht, Informationen über ihr eigenes Gehalt und Durchschnittsgehälter für vergleichbare Positionen zu erhalten.

Berichtspflicht über den Gender-Pay-Gap

Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten müssen regelmäßig über das geschlechtsspezifische Lohngefälle berichten.

Die Beweislast in Fällen von Gehaltsdiskriminierung verlagert sich

Arbeitgeber müssen beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt, wenn Beweise das Gegenteil nahelegen.

Handlungspflicht bei Lohnlücke über 5 %:

Wird sie festgestellt, muss das Unternehmen gemeinsam mit dem Betriebsrat handeln.

Auch wenn die Richtlinie selbst für Arbeitgeber noch keine Handlungspflichten begründet, sollten Arbeitgeber ihre Entgeltregelungen sowie ihre Entgeltpraxis im Hinblick auf geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung überprüfen und sich auf die neuen Pflichten nach der Entgelttransparenzrichtlinie vorbereiten.

Zum einen sind Arbeitgeber bereits heute zur Einhaltung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes verpflichtet. Durch die jüngsten Entscheidungen des BAG zur Vermutungswirkung des Medians und zum Verhandlungsgeschick als (fehlendem) Rechtfertigungsgrund hat das Entgelttransparenzgesetz bereits Aufmerksamkeit erlangt.

Zum anderen führt nach Art. 18 Abs. 2 EntgTranspRL in Zukunft grundsätzlich jeder Verstoß gegen die Verpflichtungen nach den Art. 5, 6, 7, 9 und 10 EntgTranspRL zu einer Verlagerung der Beweislast auf den Arbeitgeber. Der Nachweis, dass keine geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung vorliegt, wird dadurch erschwert, dass es kaum höchstrichterliche Rechtsprechung zu der Frage gibt, welche Gründe eine ungleiche Entlohnung rechtfertigen können.

Arbeitgeber sollten die Gründe für Entgeltunterschiede in der Praxis gut dokumentieren, damit Ungleichbehandlungen beim Entgelt vor Gericht sachlich gerechtfertigt werden können. Bei einer Verletzung der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts drohen dem Arbeitgeber zudem Sanktionen nach Art. 23 EntgTranspRL. Reputationschäden sind ebenfalls nicht auszuschließen.

Die Herausforderungen bei der Umsetzung der Entgelttransparenz in der Praxis bestehen wohl in der Entgeltfestsetzung anhand eines analytischen, objektiven und geschlechtsneutralen Verfahrens und in der objektiven Bewertung „gleichwertiger Arbeit“. Entscheidend wird die Bildung von Vergleichsgruppen sein – also die Identifizierung und Zusammenfassung von gleichen und gleichwertigen Tätigkeiten. Die zentralen Mindestkriterien werden dabei sein:

- Kompetenzen
- Arbeitsanforderungen und Belastungen
- Grad der Verantwortung sowie
- jeweilige Arbeitsbedingungen.

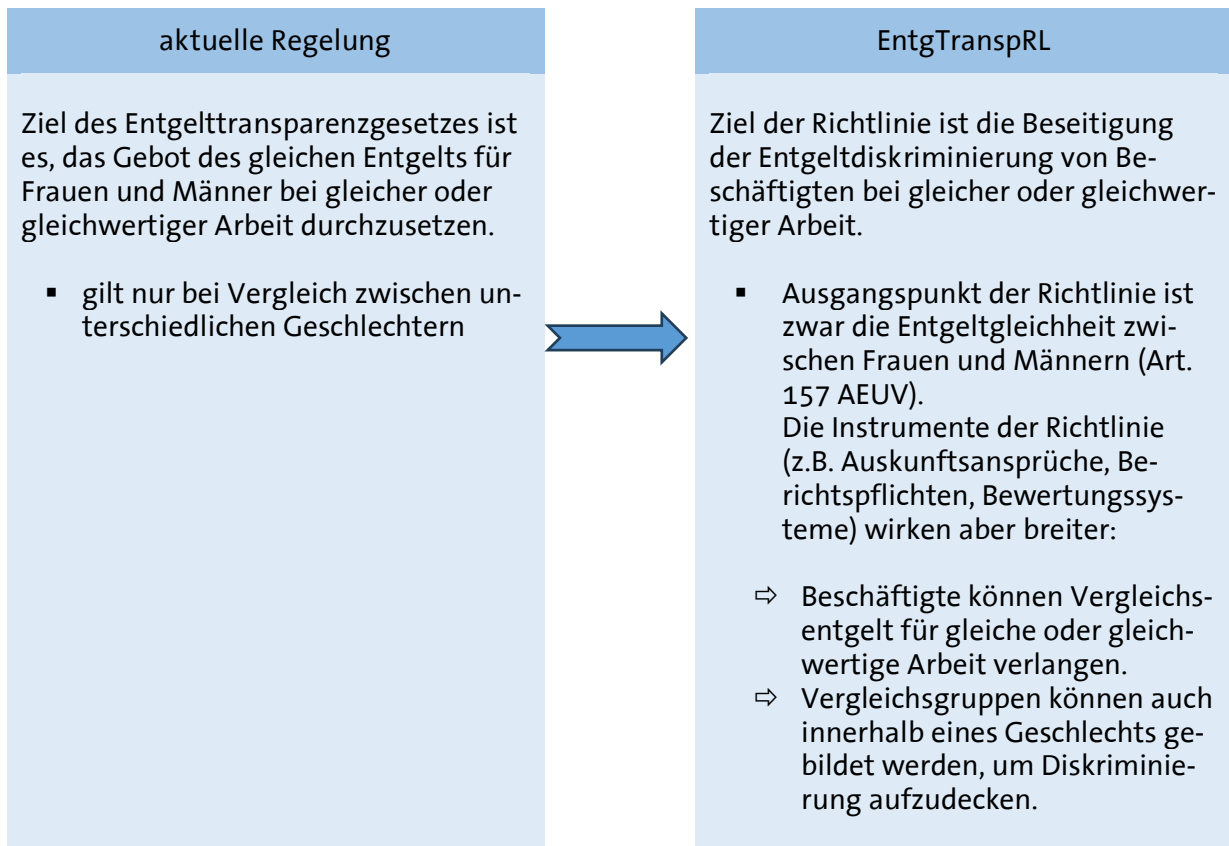
Die EntgeltTranspRL sieht auch keine „Angemessenheitsvermutung“ von Tarifverträgen mehr vor, wie es aktuell im EntgeltTranspG der Fall ist, d.h. die Eingruppierung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten in die tariflichen Entgelt- bzw. Gehaltsgruppen ist nicht mehr per se diskriminierungsfrei. Die Richtlinie sieht auch keine Ausnahmen mehr für tarifgebundene Arbeitgeber vor. Eine mögliche Folge in der Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie in Deutschland wird damit der Wegfall der Befreiung bzw. von Erleichterungen bei bestehender Tarifbindung von Unternehmen sein. Eine Diskriminierung ist auch durch Tarifverträge möglich und überprüfbar.

Die EntgeltTranspRL sieht zudem vor, dass Mitgliedsstaaten wirksame und abschreckende Sanktionen (z.B. Geldbußen, Entschädigungen) für Verstöße gegen die Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem „Grundsatz des gleichen Entgelts“ festlegen. Arbeitgeber sollten daher in Erwartung der Umsetzung der EU-Richtlinie in einem verschärften EntgeltTranspG bereits

- bestehende Vergütungsstrukturen analysieren und sämtliche Vergütungselemente (Geld- und Sachleistungen) ermitteln;
- transparente Vergütungsstrukturen als verlässliche Datengrundlage für Stellenausschreibungen und die Erfüllung von Berichtspflichten festlegen;
- Vergütungsabreden objektiv und diskriminierungsfrei halten.

## II. Wesentliche Inhalte der EntgTranspRL und Unterschiede zum aktuellen EntgTranspG

### Anwendungsbereich



👉 Arbeitgeber müssen über Vergütungsstrukturen verfügen, die sicherstellen, dass ein gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleistet ist.

## Begriffsbestimmungen des Art. 3 EntgTranspRL

<i>Entgelt =</i>	übliche Grund- und Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen, die ein Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses einem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar (ergänzende oder variable Bestandteile) als Geld- oder Sachleistung zahlt
<i>Entgelthöhe =</i>	das Bruttojahresentgelt und das entsprechende Bruttostundenentgelt
<i>geschlechterspezifisches Entgeltgefälle = (Gender-Pay-Gap)</i>	Differenz zwischen den durchschnittlichen Entgelthöhen von Arbeitnehmern eines Arbeitgebers, ausgedrückt als Prozentsatz der durchschnittlichen Entgelthöhe männlicher Arbeitnehmer
<i>Median-Entgelthöhe =</i>	Entgelthöhe, von der aus die Zahl der Arbeitnehmer, die mehr verdienen gleich groß ist wie die der Arbeitnehmer dieses Arbeitgebers, die weniger verdienen
<i>gleichwertige Arbeit =</i>	Arbeit, die gemäß nichtdiskriminierenden und objektiven geschlechtsneutralen Kriterien nach Maßgabe von Art. 4 Abs. 4 EntgTranspRL als gleichwertig gilt
<i>geschlechterspezifisches Entgeltgefälle =</i>	Differenz zwischen den durchschnittlichen Entgelthöhen von Arbeitnehmern eines Arbeitgebers, ausgedrückt als Prozentsatz der durchschnittlichen Entgelthöhe männlicher Arbeitnehmer
<i>mittleres geschlechterspezifisches Entgeltgefälle =</i>	Differenz zwischen der Median-Entgelthöhe von Arbeitnehmern eines Arbeitgebers, ausgedrückt als Prozentsatz der Median-Entgelthöhe männlicher Arbeitnehmer
<i>Entgeltquartil =</i>	jeder der vier gleich großen Gruppen von Arbeitnehmern, in die sie gemäß ihrer jeweiligen Entgelthöhen in aufsteigender Folge unterteilt werden
<i>Gruppe von Arbeitnehmern =</i>	Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten und die auf nicht willkürliche Weise auf der Grundlage nichtdiskriminierender und objektiver geschlechtsneutraler Kriterien nach Maßgabe von Art. 4 Abs. 4 EntgTranspRL von ihrem Arbeitgeber und ggf., in Zusammenhang mit den Arbeitnehmervertretern im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, entsprechend eingeteilt werden

## Entgelttransparenz vor der Beschäftigung

aktuelle Regelung	Art. 5 EntgTranspRL
<p>Stellenausschreibungen</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ geschlechtsneutral, nicht diskriminierend (AGG)</li></ul> <p>Fragerecht</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Arbeitgeber hat kein Fragerecht bzgl. früherem Gehalt</li></ul>	<p>Bewerber</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Recht auf Information über das Einstiegsgehalt für die betreffende Stelle oder dessen Spanne</li></ul> <p>Fragerecht</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Arbeitgeber hat kein Fragerecht bzgl. der Gehaltsentwicklung im laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnis</li></ul>

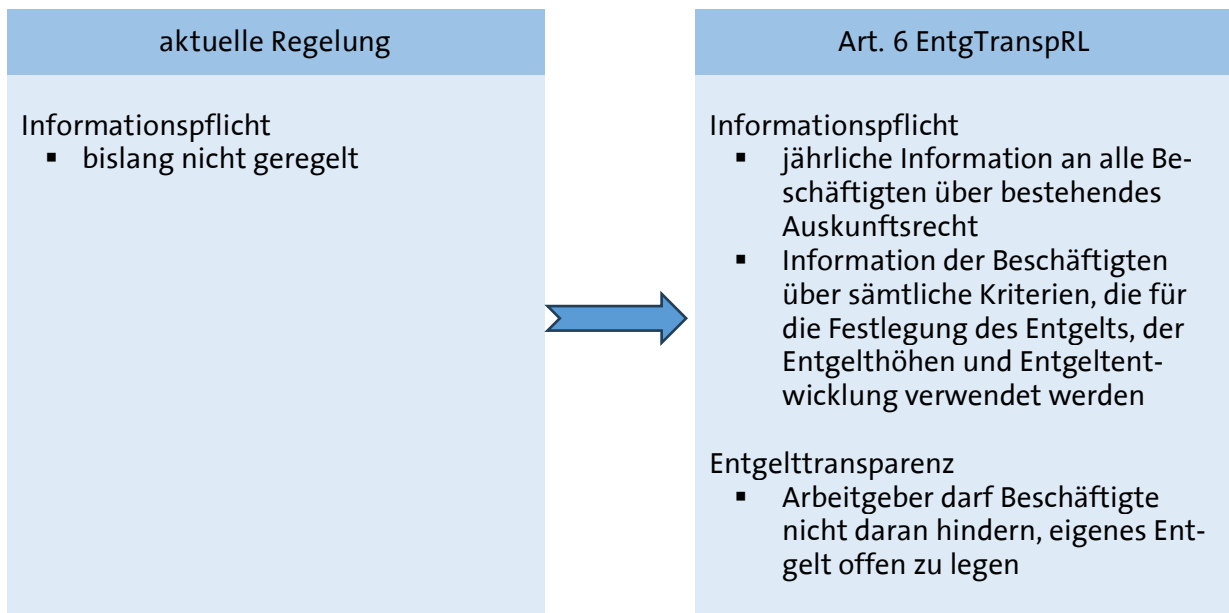
☞ Alle Arbeitgeber müssen Auskunft gegenüber Stellenbewerbern erteilen über das auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhende Einstiegsgehalt für die betreffende Stelle oder dessen Spanne und ggf. die einschlägigen Bestimmungen des Tarifvertrages, den der Arbeitgeber auf diese Stelle anwendet.

Eines Auskunftsbegehrens bedarf es dafür nicht.

☞ Die Informationen sind so bereitzustellen, dass fundierte und transparente Verhandlungen über das Entgelt gewährleistet werden, bspw. in der Stellenausschreibung oder vor dem Vorstellungsgespräch.

☞ Der Verweis auf einschlägige Tarifbestimmungen dürfte ausreichen, wenn der Tarifvertrag öffentlich einsehbar ist.

## Transparenz bei Festlegung des Entgelts und der Entgeltentwicklung



☞ Arbeitgeber müssen ihre Beschäftigten unaufgefordert darüber informieren, welche Kriterien für die Festlegung des Entgelts, der Entgelthöhen und der Entgeltentwicklung der Beschäftigten (d.h. betriebliche Entgeltpolitik) verwendet werden. Kriterien müssen objektiv und geschlechtsneutral sein.

Es ist wohl davon auszugehen, dass der Arbeitgeber an dieser Stelle wohl verpflichtet sein soll, seine Arbeitnehmer über alle von ihm verwendeten Entgeltkriterien zu informieren. Im Gegensatz zum Auskunftsanspruch nach Art. 7 EntgTranspRL spricht Art. 6 EntgTranspRL nicht von der „individuellen Entgelthöhe“.

☞ Vertragsbestimmungen, die einem Arbeitnehmer die Offenlegung seines eigenen Entgelts untersagen, sind unwirksam.

☞ *Mitgliedsstaaten können Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten von der Informationspflicht ausnehmen.*

## Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers

aktuelle Regelung	Art. 7 EntgTranspRL
<p>individueller Auskunftsanspruch</p> <ul style="list-style-type: none"><li>AG hat i.d.R. mehr als 200 Beschäftigte</li><li>Vergleichsgruppe im Betrieb von mind. 6 Arbeitnehmern des anderen Geschlechts, die gleiche oder gleichwertige Arbeit erbringen</li></ul>	<p>individueller Auskunftsanspruch</p> <ul style="list-style-type: none"><li><i>unabhängig</i> von der Größe des Arbeitgebers</li><li><i>unabhängig</i> von zahlenmäßigen Vergleichsgruppen und Geschlecht</li></ul>
<p>Umfang</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Median* des durchschnittlichen Bruttoentgelts zzgl. max. 2 Entgeltbestandteile; alle 2 Jahre</li></ul>	<p>Umfang</p> <ul style="list-style-type: none"><li><i>individuelle</i> Entgelthöhe und durchschnittliche Entgelthöhen (nicht statistischer Median), aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit* verrichten</li><li>keine Fristenregelung</li></ul>
<p>Antwort Arbeitgeber-/Betriebsrat</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Privilegierung tarifgebundener Arbeitgeber; 3 Monate; Textform</li></ul>	<p>Antwort Arbeitgeber-/Betriebsrat-/Gleichbehandlungsstelle</p> <ul style="list-style-type: none"><li><i>keine</i> Privilegierung tarifgebundener Arbeitgeber; 2 Monate; Schriftform</li></ul>

☞ Der Auskunftsanspruch wird zukünftig ausgeweitet. Arbeitgeber müssen unabhängig von der Mitarbeiterzahl allen Beschäftigten Auskunft erteilen.

☞ Der Auskunftsanspruch gibt Arbeitnehmern das Recht, Auskünfte über ihre individuelle Entgelthöhe – aufgeschlüsselt nach Geschlecht – und über durchschnittliche Entgelthöhen für die Gruppe von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, zu erhalten.

☞ Für die Berechnung der durchschnittlichen Entgelthöhen sind alle vergleichbaren Arbeitnehmer zu berücksichtigen, nicht nur in demselben Betrieb und derselben Region bei demselben Arbeitgeber. Bei den vergleichbaren Arbeitnehmern sind nicht nur Informationen zur Entgelthöhe vergleichbarer Arbeitnehmer des gleichen Geschlechts, sondern auch des eigenen Geschlechts enthalten.

☞ Das Auskunftsrecht besteht unabhängig von der Größe der Vergleichsgruppe.

☞ *Mitgliedsstaaten können aber beschließen, dass u.a. in Fällen, in denen die Mitteilung der durchschnittlichen Entgelthöhen zur Offenlegung des Entgelts eines bestimmbarer Arbeitnehmers führen würde, nur die Arbeitnehmervertreter, die Aufsichtsbehörde oder die Gleichbehandlungsstelle Zugang zu den betreffenden Informationen haben. Die Umsetzung des deutschen Gesetzgebers bleibt abzuwarten.*

☞ Das Auskunftsrecht können Arbeitnehmer persönlich, über ihre Arbeitnehmervertreter oder über eine Gleichbehandlungsstelle verlangen und erhalten. Sind Informationen unzutreffend oder unvollständig, besteht das Recht auf zusätzliche und angemessene Klarstellungen und eine begründete Antwort.

☞ Arbeitnehmer müssen bei Geltendmachung des Auskunftsrechts keine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit mehr benennen, um Auskunft zu erhalten.

☞ Eine Form ist für das Auskunftsverlangen der Arbeitnehmer nicht vorgegeben. Auch eine Beschränkung des Auskunftsrechts auf grundsätzlich nur alle 2 Jahre ist nicht vorgesehen.

☞ Arbeitgeber müssen Auskunft in schriftlicher Form und innerhalb einer angemessenen Frist, spätestens innerhalb von zwei Monaten ab dem Tag des Auskunftsverlangens, zur Verfügung stellen.

## Berichtspflichten des Arbeitgebers

aktuelle Regelung	Art. 9 EntgTranspRL
<b>Berichtspflichten</b> <ul style="list-style-type: none"><li>AG mit mehr als 500 Beschäftigte, die zur Erstellung eines Lageberichts nach §§ 264, 289 HGB verpflichtet sind</li></ul>	<b>Berichtspflichten</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Arbeitgeber ab 100 Beschäftigte</li><li>Mitgliedsstaaten können Pflicht auf Arbeitgeber mit weniger als 100 Beschäftigten ausweiten</li></ul>
<b>Umfang</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Herstellung von Entgeltgleichheit</li></ul>	<b>Umfang</b> <ul style="list-style-type: none"><li>deutlich umfangreicher</li></ul>
<b>Berichtszeitraum</b> <ul style="list-style-type: none"><li>mit Tarifvertrag: alle 5 Jahre</li><li>ohne Tarifvertrag: alle 3 Jahre</li></ul>	<b>Antwort Arbeitgeber-/Betriebsrat-/Gleichbehandlungsstelle</b> <ul style="list-style-type: none"><li>abhängig von der Zahl der Beschäftigten – alle 1 bis 3 Jahre</li></ul>

☞ Berichtspflichten gelten bereits für Arbeitnehmer mit mindestens 100 Beschäftigten:

Arbeitgeber mit	- mehr als 250 Beschäftigten:	<ul style="list-style-type: none"><li>erstmals bis 7. Juni 2027</li><li>jährlich</li></ul>
	- 150 – 249 Beschäftigten:	<ul style="list-style-type: none"><li>erstmals bis 7. Juni 2027</li><li>alle 3 Jahre</li></ul>
	- 100-149 Beschäftigte:	<ul style="list-style-type: none"><li>erstmals bis 7. Juni 2031</li><li>alle 3 Jahre</li></ul>
	- bis 99 Beschäftigte:	<ul style="list-style-type: none"><li>Umsetzung durch nationalen Gesetzgeber</li></ul>

☞ Berichtspflichten umfassen:

- das geschlechterspezifische Entgeltgefälle
- das geschlechterspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen
- das mittlere geschlechterspezifische Entgeltgefälle
- das mittlere geschlechterspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen
- Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten
- Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in jedem Entgeltquartil
- das geschlechterspezifische Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundlohn oder -gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen ausgeschlüsselt

☞ Kontrolle und Veröffentlichung des Berichts:

- die Richtigkeit des Berichts ist von der Leitungsebene des Arbeitgebers nach Anhörung der Arbeitnehmervertreter zu bestätigen

- existiert keine Arbeitnehmervertretung, sollten Arbeitnehmer zum Zweck der gemeinsamen Entgeltbewertung andere Arbeitnehmer benennen
- die Übermittlung des Berichts an die sog. Überwachungsstelle, die jeder Mitgliedsstaat benennen muss
- die Überwachungsstelle veröffentlicht die vom Arbeitgeber benannten Daten unverzüglich in einfach zugänglicher und benutzerfreundlicher Weise (z.B. barrierefreie Website)
- der Arbeitgeber kann Informationen ebenfalls auf seiner Website veröffentlichen oder auf andere Weise öffentlich zugänglich machen, z.B. durch Aufnahme in Lagebericht
- Information der Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertretung über eventuellen Gender-Pay-Gap
- bei ungerechtfertigten geschlechterspezifischen Entgeltunterschieden müssen Arbeitgeber innerhalb einer angemessenen Frist in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern, der Aufsichtsbehörde und/oder der Gleichbehandlungsstelle Abhilfe schaffen

## Gemeinsame Entgeltbewertung bei Gehaltsgefälle

aktuelle Regelung	Art. 10 EntgTranspRL
<p>Entgeltbewertung</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ bislang nicht vorgesehen</li></ul>	<p>gemeinsame Entgeltbewertung</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Arbeitgeber, die der Berichtspflicht unterliegen, müssen eine gemeinsame Entgeltbewertung mit der Arbeitnehmervertretung vornehmen, wenn:<ul style="list-style-type: none"><li>➤ sich aus der Berichterstattung ein Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe von mind. 5% in einer Arbeitnehmergruppe ergibt</li><li>➤ der Arbeitgeber einen solchen Unterschied nicht auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien rechtfertigt und</li><li>➤ der Arbeitgeber einen solchen ungerechtfertigten Unterschied nicht innerhalb von sechs Monaten nach dem Tag der Berichterstattung korrigiert</li></ul></li></ul>

### ☞ Inhalt der gemeinsamen Entgeltbewertung:

- Analyse des Anteils der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jeder Gruppe von Arbeitnehmern;
- Informationen über die durchschnittlichen Entgelthöhen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie über ergänzende oder variable Bestandteile für jede Gruppe von Arbeitnehmern;
- etwaige Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen, ggf. auf der Grundlage objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien, wie von den Arbeitnehmervertretern und dem Arbeitgeber gemeinsam festgestellt;
- den 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 einer einschlägigen Gruppe von Arbeitnehmern während des Zeitraums, in dem der Urlaub in Anspruch genommen wurde, gegeben hat;
- Maßnahmen zur Beseitigung von Entgeltunterschieden, wenn diese nicht auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt sind;
- eine Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen aus früheren gemeinsamen Entgeltbewertungen.

☞ Die gemeinsame Entgeltbewertung ist den Beschäftigten, den Arbeitnehmervertretern und auf Ersuchen der Aufsichtsbehörde und der Gleichbehandlungsstelle zur Verfügung zu stellen und der Überwachungsstelle mitzuteilen.

☞ Der Arbeitgeber muss ungerechtfertigten Entgeltunterschieden Abhilfe schaffen.