

# Mustermann & Partner Steuerberatungsgesellschaft

Musterstraße 1 • 12345 Musterstadt

Hier kann Ihr  
Briefkopf, auch  
mit Kanzlei-Logo,  
aufgedruckt  
werden!

## Mandanten-Information: So setzen Sie als Arbeitgeber die **Entgelttransparenz- Richtlinie** in die Praxis um

Sehr geehrte Mandantin,  
sehr geehrter Mandant,

trotz jahrzehntelanger Appelle besteht in Deutschland nach wie vor eine Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern - der sog. Gender-Pay-Gap. Nach aktuellen Statistiken beträgt dieser Unterschied beim durchschnittlichen Bruttostundenverdienst 16 %. Die Ursachen sind vielschichtig und werden in der Fachwelt unterschiedlich bewertet. Die Durchsetzung einer diskriminierungsfreien Entgeltgestaltung ist mit Hilfe der - immerhin schon knapp zehn Jahre - geltenden Fassung des Entgelttransparenz-Gesetzes jedenfalls nicht gelungen. Die Notwendigkeit, bestehende Vorschriften nachzubessern, liegt also auf der Hand.

Aus diesem Grund ist am 06.06.2023 die **EU-Entgelttransparenz-Richtlinie** mit dem Ziel in Kraft getreten, „gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ in der gesamten Wirtschaft durchzusetzen. Maximale Transparenz und strikte Sanktionsmechanismen sind hierbei die Mittel zum Zweck.

Im Anschluss hätte der **deutsche Gesetzgeber** bis zum 07.06.2026 Zeit gehabt, die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen. Bislang gibt es allerdings noch nicht einmal einen Gesetzentwurf. Das zuständige Ministerium stellt lediglich eine Umsetzung „noch in dieser Legislaturperiode“ in Aussicht.

### 1 Die komplizierte Rechtslage ab Sommer 2026

Solange kein deutsches Umsetzungsgesetz in Kraft ist, können die neuen Vorgaben gegenüber **privatwirtschaftlichen Unternehmen** rechtlich nicht direkt durchgesetzt werden. Eine Bewerberin kann heute beispielsweise nicht erfolgreich klagen, wenn ihr vor dem Vorstellungsgespräch keine Gehaltsspanne genannt wurde - dafür fehlt schlichtweg die gesetzliche Grundlage.

Allerdings schützt das europäische Recht Arbeitnehmer durchaus vor den Versäumnissen der Mitgliedstaaten. So

#### Inhaltsverzeichnis

1	Die komplizierte Rechtslage ab Sommer 2026 .....	1
2	Ihre neuen Pflichten als Arbeitgeber .....	2
3	So viel kann Sie ein Fehler bei der Gehaltsgestaltung kosten.....	3
4	Wie Sie Haftungsrisiken schon jetzt minimieren....	4

sind deutsche **Arbeitsgerichte** ab dem 07.06.2026 verpflichtet, das bestehende Recht so weit wie möglich im Sinne der EU-Richtlinie auszulegen. (Das könnte z.B. der Fall sein, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Entgeltdiskriminierung klagt und sich dabei auf das alte Entgelttransparenz-Gesetz stützt. Dann könnten sich die Richter jetzt an der neuen Richtlinie orientieren und dem Arbeitgeber die Beweislast für die Diskriminierungsfreiheit der Vergütung auferlegen.) Wie sehr sich die Rechtsprechung tatsächlich verschärfen wird, bleibt abzuwarten.

So oder so muss ein deutsches Umsetzungsgesetz kommen - und wenn es so weit ist, ist mit **kurzen Anwendungs- und Übergangsfristen** zu rechnen, weshalb eine Umsetzung der Vorgaben in den nächsten Monaten dringend angeraten ist.

Für **öffentliche Arbeitgeber** (z.B. Behörden, Kommunen, staatliche Betriebe oder Einrichtungen mit staatsähnlichen Aufgaben) gilt die EU-Richtlinie unmittelbar ab dem 07.06.2026. Hier könnten Arbeitnehmer sofort vor deutsche Arbeitsgerichte ziehen und ihre Klage direkt auf die Richtlinie stützen.

**Hinweis:** Für Sie bedeutet dies zwar 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. Auf den folgenden Seiten fassen wir zusammen, welche Schritte Sie einleiten sollten, um Haftungsrisiken zu vermeiden und die neue Transparenz als strategischen Vorteil zu nutzen.

## 2 Ihre neuen Pflichten als Arbeitgeber

Die EU-Richtlinie geht in ihrer Zielsetzung deutlich über ihre Vorgängerregelung hinaus. Sie soll nicht bloß Entgelttransparenz schaffen, sondern für reale **Vergütungsgerechtigkeit** sorgen.

### 2.1 Was Sie bei der Mitarbeitersuche beachten müssen

Die neuen Pflichten beginnen künftig bereits vor der Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags.

- **Vorab-Informationspflicht:** Sie müssen Bewerbern bereits vor dem ersten Gespräch Informationen über das Einstiegsgehalt oder eine Gehaltsspanne zur Verfügung stellen. Dies kann direkt in der Stellenausschreibung geschehen oder - weniger öffentlich - in der Einladung zum Bewerbungsgespräch.

**Praxistipp:** Eine Spanne von 20 % bis 35 % gilt als gut handhabbar. Sie bietet Ihnen genügend Spielraum für die Honorierung von Qualifikationsunter-

schieden und erfüllt zugleich die EU-Transparenz-anforderungen.

Entscheidend ist, dass Sie bei einer Prüfung begründen können, warum Person A am oberen und Person B am unteren Ende der Spanne eingestuft ist. Übersteigt das vereinbarte Gehalt die Spanne, sollten Sie die Gründe dokumentieren (z.B. besondere Qualifikation oder akuter Fachkräftemangel).

- **Frageverbot zur Gehaltshistorie:** Es ist künftig verboten, Bewerber nach ihrem aktuellen oder früheren Gehalt zu fragen. Dies soll verhindern, dass eine einmal bestehende Unterbezahlung dauerhaft fortgeführt wird.
- **Diskriminierungsfreiheit:** Auswahlprozesse und Stellenausschreibungen müssen geschlechtsneutral und nach objektiven Kriterien gestaltet sein.

### 2.2 Mitarbeiter dürfen fragen, was die Kollegen verdienen

Im **laufenden Arbeitsverhältnis** werden die Auskunftsrechte der Belegschaft massiv gestärkt.

- **Individueller Auskunftsanspruch:** Beschäftigte können schriftlich Auskunft über ihr eigenes Entgelt sowie über die Durchschnittsentgelte von Kollegen verlangen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten - aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Die bisherige Schwelle von 200 Mitarbeitern für diesen Anspruch entfällt künftig.
- **Reaktionspflicht:** Nach Eingang eines Auskunftsverlangens müssen Sie die Information binnen zwei Monaten schriftlich oder in digitaler Textform erteilen.
- **Aktive Informationspflicht:** Sie müssen Ihre Belegschaft einmal pro Jahr über dieses Auskunftsrecht und die dafür notwendigen Schritte informieren.
- **Ende des Gehaltsgeheimnisses:** Vertragsklauseln, die Mitarbeitenden verbieten, über ihr Entgelt zu sprechen, werden unzulässig. Bereits nach geltendem Recht werden Verschwiegenheitsklauseln von Gerichten kritisch beurteilt.

**Hinweis:** Die Richtlinie sieht vor, dass Auskünfte auf Basis des Durchschnittsgehalts (arithmetisches Mittel) erteilt werden - nicht mehr auf Basis des Medians wie bisher. Außerdem entfällt die Anforderung, dass Vergleichsgruppen mindestens sechs Personen des anderen Geschlechts umfassen müssen.

### 2.3 So können betroffene Mitarbeiter ihr Recht durchsetzen

Ergibt eine Auskunft oder ein Bericht Hinweise auf eine ungerechtfertigte Schlechterstellung, stehen Beschäftigten folgende Schritte offen:

- **Recht auf Nachfrage:** Ist die erteilte Auskunft unklar oder unvollständig, haben Beschäftigte das Recht, zusätzliche Erläuterungen vom Arbeitgeber zu verlangen. Dieser muss dann darlegen, auf welcher sachlichen Basis die Differenz beruht.
- **Einbindung von Interessenvertretern:** Mitarbeiter können den Betriebsrat, eine Gewerkschaft oder eine Gleichbehandlungsstelle einschalten, um Unterstützung bei der Aufklärung zu erhalten.
- **Interne Abhilfe:** Werden Lohnlücken ohne sachlichen Grund festgestellt, müssen Sie als Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung Abhilfe schaffen.
- **Klageweg mit Kostenschutz:** 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. Dies gilt insbesondere dann, wenn Sie als Arbeitgeber Ihre Transparenzpflichten zuvor nicht erfüllt haben.
- **Schutz vor Repressalien:** Mitarbeitende dürfen wegen der Wahrnehmung ihrer Rechte aus dieser Richtlinie nicht benachteiligt oder entlassen werden.

## 2.4 Wann Sie die regelmäßige Berichtspflicht trifft

Die **Berichtspflicht** über den Gender-Pay-Gap ist nach Unternehmensgrößen gestaffelt:

- **Ab 250 Beschäftigten:** Jährliche Berichtspflicht. Der erste Bericht ist zum 07.06.2027 für das Kalenderjahr 2026 vorzulegen.
- **Bei 150 bis 249 Beschäftigten:** Berichtspflicht alle drei Jahre, ebenfalls erstmals zum 07.06.2027.
- **Bei 100 bis 149 Beschäftigten:** Berichtspflicht alle drei Jahre, erstmals jedoch zum 07.06.2031.
- **Unter 100 Beschäftigten:** Keine gesetzliche Pflicht, Berichte können jedoch freiwillig erstellt werden.

Die Berichte müssen folgende Kennzahlen enthalten: geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle (Durchschnitt und Median), Gefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen (Durchschnitt und Median), mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle (Median), mittleres Gefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen (Median), Anteil der Bezieher ergänzender oder variabler Bestandteile, Anteil der Beschäftigten in jedem Entgeltquartil, Gefälle nach Arbeitnehmergruppen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Die Berichte sind den Beschäftigten, den Arbeitnehmervertretungen und einer staatlichen Überwachungsstelle zugänglich zu machen.

Zeigt sich dabei ein **Entgeltgefälle von mindestens 5 % innerhalb einer Gruppe** vergleichbarer Beschäftigter, das nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt werden kann und nicht innerhalb von sechs Monaten behoben wird, müssen Unternehmen ab

100 Beschäftigten gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung eine detaillierte Ursachenanalyse durchführen und verbindliche Maßnahmen erarbeiten.

**Achtung:** Die 5%-Schwelle gilt nicht für das Unternehmen insgesamt, sondern für einzelne Tätigkeitsgruppen. Somit können auch bei insgesamt geringer Lücke in bestimmten Bereichen durchaus Handlungspflichten entstehen.

**Tipp:** In EU-Nachhaltigkeitsberichten (CSRD) sind ähnliche Angaben zum Gehaltsgefälle erforderlich. Wenn Sie bereits danach berichten, können Sie Synergien nutzen, indem Sie die Datenerfassung für beide Berichtspflichten vereinheitlichen.

## 2.5 Die Beweislast kehrt sich um

Bisher mussten Arbeitnehmer im Streitfall beweisen, dass eine Benachteiligung vorliegt. Künftig gilt: Wenn ein Mitarbeiter eine Benachteiligung glaubhaft macht (z.B. durch Auskunftsdaten), müssen Sie als Arbeitgeber beweisen, dass keine Diskriminierung wegen des Geschlechts vorliegt. Sollten Sie Ihre Transparenzpflichten verletzt haben, liegt die Beweislast voraussichtlich sogar ohne weitere Indizien vollständig bei Ihnen.

**Praxistipp:** Eine lückenlose Dokumentation Ihrer Entgeltentscheidungen wird damit zu Ihrer wichtigsten Absicherung.

## 3 So viel kann Sie ein Fehler bei der Gehaltsgestaltung kosten

### 3.1 Unmittelbare finanzielle Folgen

Ergänzt werden die Arbeitgeberpflichten durch einen Entschädigungsanspruch betroffener Arbeitnehmer. Die finanziellen Folgen können weit über eine bloße Gehaltsanpassung für die Zukunft hinausgehen.

- **Vollständige Nachzahlung:** Betroffene Beschäftigte haben Anspruch auf eine vollständige Nachzahlung der Differenz. Dies umfasst neben dem Grundgehalt auch alle Boni, Sachleistungen (wie Firmenwagen), Prämien und Zinsen.
- **Keine Obergrenze:** Eine gesetzliche Deckelung des Schadenersatzes auf eine bestimmte Anzahl von Monatsgehältern ist ausdrücklich unzulässig.
- **Schadenersatz für immateriellen Schaden:** Zusätzlich zur Gehaltsdifferenz kann eine Entschädigung für erlittene Diskriminierung fällig werden.
- **Rückwirkung und Verjährung:** Ansprüche auf Entgeltgleichheit verjähren frühestens nach drei Jahren. Kürzere Ausschlussfristen in Ihren Arbeitsverträgen werden für diese Ansprüche voraussichtlich unwirksam sein.

## 3.2 Weitergehende Risiken

Wenn Gehaltslücken aufgedeckt werden, entstehen nicht nur Nachzahlungsforderungen der Mitarbeitenden, sondern auch Risiken gegenüber Behörden.

- **Steuer- und Sozialversicherungsnachzahlungen:** Gehaltsausgleichszahlungen für vergangene Jahre sind steuer- und sozialversicherungspflichtig. Als Arbeitgeber haften Sie für die korrekte Abführung von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen.
- **Betriebsprüfungen:** Es ist zu erwarten, dass die Deutsche Rentenversicherung bei Betriebsprüfungen gezielt die Entgeltberichte und Auskunftsdaten anfordern wird. Stellt sie systematische Unterbezahlung fest, drohen Beitragsnachforderungen.
- **Strafrechtliche Relevanz:** Werden Steuern und Beiträge systematisch nicht abgeführt, kann dies strafrechtlich relevant werden - mit persönlicher Haftung der Geschäftsführung.

## 4 Wie Sie Haftungsrisiken schon jetzt minimieren

### 4.1 So bestimmen Sie, wer gleichwertige Arbeit leistet

Sie können Entgeltdifferenzen künftig nicht mehr mit „Verhandlungsgeschick“ oder pauschal mit „Marktüblichkeit“ rechtfertigen. Stattdessen müssen Sie Tätigkeiten anhand von objektiven Kriterien vergleichen. Die Richtlinie nennt vier Grundkriterien:

1. **Kompetenzen:** Formale Ausbildung, Berufserfahrung, aber ausdrücklich auch soziale Kompetenzen (Soft Skills), die oft in typischen „Frauenberufen“ unterbewertet wurden.
2. **Belastungen:** Körperliche Anforderungen, ebenso aber mentale und psychische Belastungen (z.B. Zeitdruck, Multitasking).
3. **Verantwortung:** Zuständigkeit für Personal, Budget, Prozesse, Daten oder die strategische Ausrichtung.
4. **Arbeitsbedingungen:** Umwelt-/Arbeitsumfedeinflüsse (z.B. Hitze, Lärm), Außen- oder Schichtdienst.

Über diese Grundkriterien hinaus lässt die Richtlinie ausdrücklich **weitere Faktoren** zu, sofern sie für den konkreten Arbeitsplatz relevant sind. Entscheidend ist, dass die Kriterien vorab schriftlich definiert werden, objektiv messbar sind und für alle vergleichbaren Mitarbeitenden gleich angewandt werden.

**Praxistipp:** Etablieren Sie eine klare Job-Architektur. Teilen Sie Stellen in Job-Familien ein und nutzen Sie ein Punktesystem, um die Wertigkeit jeder Stelle objektiv zu bestimmen. Legen Sie für alle Leistungs- und Zielkriterien vorab schriftlich fest, wie diese gemessen und gewichtet werden. Dokumentieren Sie

bei jedem Gehaltsentscheid, welches Kriterium wie ausschlaggebend war. Nur ein solches System in Kombination mit lückenloser Dokumentation schützt Sie im Streitfall.

## 4.2 So schaffen Sie Schritt für Schritt Transparenz

Es empfiehlt sich nicht, auf die deutsche Gesetzgebung oder auf Klagen von Beschäftigten zu warten. Wenn Sie Ihre Vergütungsstrukturen schon jetzt professionalisieren, vermeiden Sie nicht nur Entschädigungsansprüche, sondern sichern sich auch einen strategischen Vorteil im Kampf um die besten Köpfe. Beachten Sie außerdem: Die Vorbereitung dieser Prozesse benötigt Zeit.

- **Equal-Pay-Audit durchführen:** Führen Sie eine interne Bestandsaufnahme Ihrer Vergütungsstrukturen durch. In welcher Arbeitnehmergruppe beträgt das Entgeltgefälle mehr als 5 %?
- **Datenbasis bereinigen:** Stellen Sie sicher, dass Ihr Lohnabrechnungssystem das Ist-Entgelt (inklusive aller Boni, Prämien und Sachbezüge) sauber erfassen kann.
- **Verträge prüfen:** Prüfen Sie Arbeitsvertragsmuster auf unwirksame Verschwiegenheitsklauseln und zu kurze Ausschlussfristen.
- **Stellenbewertung einführen:** Definieren Sie Ihre Vergleichsgruppen und legen Sie objektive Kriterien für die Gehaltsfindung fest.
- **Personalsuche anpassen:** Erstellen Sie Gehaltsbänder für alle Positionen in Ihrem Unternehmen und streichen Sie die Frage nach dem Vorverdienst aus Ihren Leitfäden.
- **Führungskräfte schulen:** Sensibilisieren Sie alle Mitarbeiter, die Gehaltsentscheidungen treffen, für die neuen rechtlichen Risiken und die Pflicht zur schriftlichen Dokumentation.
- **Betriebsrat einbinden:** Wenn ein Betriebsrat existiert, ist dieser bei der Festlegung von Entlohnungsgrundsätzen zu beteiligen. Planen Sie die Einbindung frühzeitig ein.

Wir unterstützen Sie gerne bei der Umsetzung der neuen Vorgaben für die Entgelttransparenz in Ihrem Unternehmen, insbesondere bei der Aufbereitung der Daten für mögliche Auskunftersuchen und bei der steuerrechtlichen Absicherung von Gehaltsanpassungen. Kommen Sie bei Fragen gerne auf uns zu!

Mit freundlichen Grüßen



Gebührenfrei faxen an

**0800 512 19 13**

Tel.: +49 (0) 221 / 93 70 18-0  
kundenservice@deubner-verlag.de

## Mandanten-Information: So setzen Sie als Arbeitgeber die Entgelttransparenz-Richtlinie in die Praxis um

(Umfang: 4 Seiten, Format: DIN A4)



### Datei (Word- und PDF-Datei)

- |                          |                             |       |
|--------------------------|-----------------------------|-------|
| <input type="checkbox"/> | ohne Briefkopf-Einarbeitung | 139 € |
| <input type="checkbox"/> | mit Briefkopf-Einarbeitung  | 159 € |

Alle Preise zzgl. 7% USt



### Briefkopf

- liegt Deubner bereits vor.
- sende ich im Original per Post oder als PDF an kundenservice@deubner-verlag.de.

## Besteller

Kanzlei

Vorname/Name

Straße/Hausnummer

PLZ/Ort

E-Mail-Adresse

Datum/Unterschrift

Ich wünsche künftig unverbindlich ein Muster-PDF per E-Mail, sobald eine neue Mandanten-Information erscheint.

42643902