

Gehaltstransparenz und Equal Pay: Der Weg zu fairen Gehältern

Der Stichtag für die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Gehaltstransparenz ist der 7. Juni 2026.

Wie ist der Stand heute und was wird sich mit der Umsetzung ändern?



Grenzen des aktuellen Entgelttransparenz-Gesetzes

Beschränkter Geltungsbereich

Es besteht ein **Auskunftsanspruch**

Über den Median der Vergleichsgehälter des anderen Geschlechts bei mind. 6 vergleichbaren Kollegen/Kolleginnen.

-> Gilt aktuell nur in Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern.

Fehlende Konsequenzen

Das aktuelle Gesetz bietet nicht mehr als diesen Auskunftsanspruch.

-> **Kein Anspruch auf Ausgleich der Vergütungsdifferenz.**

Es sind keine Sanktionen vorgesehen.

Zielverfehlung

Das Ziel des Entgelttransparenzgesetzes - **gleicher Lohn für gleiche Arbeit** - wird oft nicht erreicht.

Mythen & Irrglauben zur Entgelttransparenz

- ✘ Alle Gehälter werden offengelegt.
- ✘ Ab Juni kennt jede:r das Gehalt der Kolleg:innen.
- ✘ Die Richtlinie führt zu starren Einheitsgehältern.
- ✘ Es betrifft nur große Unternehmen.

Handout & Checkliste
zur Entgelttransparenz:



Was bringt die EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz wirklich?

- ✓ Auskunftsansprüche zu durchschnittlichen Vergleichsgehältern (nicht zu individuellen Gehältern).
- ✓ Bereits im Bewerbungsverfahren müssen Gehaltsspannen oder Einstiegsgehälter transparent gemacht werden.
- ✓ Alle Gehaltsbestandteile werden getrennt betrachtet und nach objektiven Kriterien bewertet.
- ✓ Unternehmen müssen Maßnahmen ergreifen, wenn unerklärbare Entgeltunterschiede (Gender Pay Gap) bestehen.

Handout & Checkliste zur Entgelttransparenz:





7 Kernaussagen der EU-Richtlinie

1. Vorgelagerter Auskunftsanspruch

Auch Bewerber können künftig Gehaltsbandbreiten erfragen (Art. 5 der Richtlinie).

2. Pflicht zur objektiven Entgeltbewertung

Das Kernstück der Richtlinie in Artikel 10 verlangt eine Bewertung nach objektiven Kriterien.

Kernaussagen der EU-Richtlinie



3. Verbot der Gehaltsverschwiegenheit

Regelungen in Arbeitsverträgen, die Stillschweigen über die Vergütung fordern, sind nicht mehr erlaubt.



4. Berichtspflichten

Diese sind nach Mitarbeiterzahl gestaffelt und erhöhen die Transparenz.



5. Maßnahmen bei Gender Pay Gap

Bei ungeklärten Gehaltsunterschieden müssen Unternehmen aktiv werden.

Kernaussagen der EU-Richtlinie



6. Beweislastumkehr bei Diskriminierungsverdacht

Im Fall eines Gender Pay Gap muss der Arbeitgeber die Lücke in der Vergütung erklären und nachweisen.



7. Sanktionen und Entschädigungsansprüche

Anders als beim bisherigen Entgelttransparenzgesetz sieht die EU-Richtlinie konkrete Sanktionen und Entschädigungsansprüche vor, was die Durchsetzungskraft erheblich stärkt.





Vorgelagerter Auskunftsanspruch

Bereits im Bewerbungsverfahren

Das Einstiegsgehalt und die mögliche Gehaltsentwicklung soll bereits im Bewerbungsverfahren angegeben werden.

Art. 5 ETRL

„Diese Informationen sind in einer Weise bereitzustellen, dass fundierte und transparente Verhandlungen über das Entgelt gewährleistet werden, wie beispielsweise in einer veröffentlichten Stellenausschreibung, vor dem Vorstellungsgespräch oder auf andere Weise.“

Wichtige Änderungen zum bisherigen Entgelttransparenzgesetz:

Art. 7 ETRL Auskunftsrecht

„Arbeitnehmer haben das Recht, gemäß den Absätzen 2 und 4 **Auskünfte über ihre individuelle Entgelthöhe und über die durchschnittlichen Entgelthöhen** zu verlangen und in schriftlicher Form zu erhalten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die **Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche Arbeit wie sie oder gleichwertige Arbeit verrichten.**“

- Auskunftsrecht in jedem Unternehmen (bisher erst in einer Betriebsgröße von 200 AN)
- Keine Mindestanzahl von vergleichbaren Arbeitnehmer/innen des anderen Geschlechts, nach der Rechtsprechung reicht der „Paarvergleich“.

Handout & Checkliste
zur Entgelttransparenz:



Vorgabe der EU-Richtlinie zu Entgeltstrukturen

Art. 4 Abs. 4 der ETRL

Entgeltstrukturen sind so zu beschaffen, dass anhand **objektiver, geschlechtsneutraler** und mit den Arbeitnehmervertretern vereinbarter Kriterien, sofern es solche Vertreter gibt, beurteilt werden kann, ob sich die Arbeitnehmer im Hinblick auf der **Wert der Arbeit in einer vergleichbaren** Situation befinden.



Kriterien zur Entgeltbewertung nach EU-Richtlinie



Kompetenzen

Ausbildung, Erfahrung, Fähigkeiten, auch soziale Kompetenzen



Verantwortung

Führungsverantwortung, Projektverantwortung, Budgetverantwortung



Belastung

Körperliche, mentale, psychische Belastung



Arbeitsbedingungen

Physische und psychische Anforderungen

Die Entgeltbewertung nach Artikel 10 der Richtlinie zielt darauf ab, eine Vergleichbarkeit zu schaffen. **Arbeit muss anhand objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien** bewertet werden, um festzustellen, was gleiche oder gleichwertige Arbeit ausmacht.

Praktische Umsetzung der Entgeltbewertung

1. Analyse
Bestehende Stellenbeschreibungen
prüfen



2. Bewertung

Standardisierte Kriterien anwenden
→ Nach EU-Richtlinie analytische
Bewertungsmethide

3. Systematisierung

Zunächst ggf. in einer Abteilung / Jobfamilie
Starten, evaluieren, kommunizieren,
schrittweise ausrollen
Stellenbewertungssystem einführen

4. Anpassung
Regelmäßige Überprüfung und
Aktualisierung

Unternehmen, die bereits ein **Stellenbewertungssystem** nach standardisierten Kriterien haben, sind hier im Vorteil.

Was gehört alles zum Entgelt?

Art. 3 Abs.1 ETRL:

“Alle Grundgehälter sowie alle **sonstigen Vergütungen**, die ein Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar als Geld- oder Sachleistung erhält.”

Also sind auch variable Gehaltsbestandteile, wie **Provisionen** oder zusätzliche Leistungen, wie **Sonderzahlungen, Zulagen, Zuschläge** usw. im Rahmen der EU-Richtlinie zu prüfen und im Rahmen eines Gehaltssystems objektiv und nachvollziehbar abzubilden.

Es geht um die Frage, wer bekommt welche Sonder- oder Zusatzzahlung aufgrund von welchen Voraussetzungen?



Kein “Auffüllen” mit variablen Bestandteilen

Ein geringeres Gehalt kann nicht ausgeglichen werden mit Sonderzahlungen oder anderen variablen Vergütungsbestandteilen.

Die Vergleichbarkeit besteht sowohl im Grundgehalt und getrennt davon **in jedem einzelnen variablen Vergütungsbestandteil.**



Welche Gehaltsdifferenzen sind “gerechtfertigt”?

Nicht jede Vergütungsdifferenz muss aus rechtlicher Sicht geschlossen werden.

Folgende Kriterien sind nach der Rechtsprechung für eine Rechtfertigung von Gehaltsdifferenzen innerhalb der Vergleichsgruppen zulässig:

- Berufserfahrung, die für die Ausübung der Stelle relevant ist
- Kenntnisse, spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Stelle relevant sind, auch soziale Kompetenzen
- Verantwortung - das Maß der Verantwortung
- Belastungen, sowohl physische als auch psychische
- Arbeitsbedingungen
- Marktbedingungen / Bewerbermarkt

Berichtspflichten

Art. 9 EURL

Berichtspflichten sind:

- Das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle auch bei variable Bestandteilen
- Das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle inkl. variabler Bestandteile
- Der Anteil der AN, die variable Bestandteile erhalten

Arbeitgeber mit 250 und mehr AN:

Berichtspflicht bis 7. Juni 2027 und danach jährlich

Arbeitgeber mit 150 – 249 AN:

Berichtspflicht bis 7. Juni 2027 und danach alle drei Jahre

Arbeitgeber mit 100 – 149 AN:

Berichtspflicht bis 7. Juni 2031 und danach alle drei Jahre

Arbeitgeber unter 100 AN können freiwillig berichten.

Schadensersatz und weitere Sanktionen

Art. 16 EURL

- Die EU-Richtlinie gibt vor, dass AN aufgrund einer Verletzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts einen Anspruch auf vollständigen Schadensersatz bzw. Entschädigung haben.
- Durch den Schadensersatz soll die Situation hergestellt werden, die ohne die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bestanden hätte.

Die EU-Richtlinie sieht vor, dass eine **vollständige Nachzahlung** entgangener Entgelte (auch Boni, Sachleistungen etc.) erfolgen soll.



Seminare, Workshops, Beratung

 **AKADEMIE**
neue Arbeitswelt




online Seminar:
aus der Praxis für die Praxis

**Gehaltstransparenz
verstehen,
faire Gehaltssysteme
erstellen**



mit Fachanwältin für Arbeitsrecht
Smaro Sideri
Expertin für Entgelttransparenz

Gerne vernetzen auf LinkedIn

Oder per Mail:

kontakt@arbeitsrecht-Sideri.de

