

Entgelttransparenz 2026

SO SETZEN SIE DIE RECHTLICHEN VORGABEN
SICHER UND ERFOLGREICH UM

Inhaltsverzeichnis

01 Einleitung

02 Über die Expertin: Livia Merla

03 Was hinter der EU-
Entgelttransparenzrichtlinie steckt

04 Status quo: Entgelttransparenzgesetz mit
geringer Wirkung

05 Was sich jetzt ändert – und warum
Sie handeln müssen

06 Informationspflichten: Fairness beginnt im Recruiting

07 Auskunftsrechte: Transparenz für alle Mitarbeitenden

08 Berichtspflichten und gemeinsame Entgeltbewertung

09 Mögliche Sanktionen

10 Praxistipps zur Umsetzung

11 Jetzt die richtigen Weichen stellen

Ob bewusst oder unbewusst – in vielen Unternehmen existieren Gehaltsunterschiede, die sich nicht objektiv begründen lassen. Die neue EU-Entgelttransparenzrichtlinie macht damit Schluss: Ab Juni 2026 gelten neue Regeln, die gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit verbindlich durchsetzen – mit vielen neuen Pflichten und Herausforderungen für Arbeitgeber.

Dieser Leitfaden zeigt, was sich konkret ändert, welche Verpflichtungen auf Sie zukommen – und wie Sie die Umsetzung strukturiert und rechtssicher gestalten. Ziel ist es, Ihnen Orientierung und praxisnahe Handlungsempfehlungen zu geben, damit Sie sich rechtzeitig gut und natürlich rechtssicher aufstellen können.

Einleitung

Über die Expertin: Livia Merla

Livia Merla ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und Partnerin in der Kanzlei mgp. Sie hat es sich zur Aufgabe gemacht, arbeitsrechtliche Insights für HR-Verantwortliche verständlich und praxisnah weiterzugeben. Im Rahmen ihrer mgp Arbeitsrechtsakademie vermittelt sie mit ihrem Anwaltsteam genau dieses Praxiswissen mithilfe von Webinaren, Workshops und Inhouse-Schulungen. Ihre jahrelange Rechtsexpertise vermittelt sie auch als Speakerin und Dozentin.



[Zur mgp Akademie](#)

Was hinter der EU-Entgelttransparenzrichtlinie steckt

Die EU verfolgt mit der neuen Richtlinie ein klares Ziel: Gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit, unabhängig vom Geschlecht.

- Unternehmen sollen objektive Kriterien zur Vergütungsstruktur nutzen.
- Diskriminierungen – bewusst oder unbewusst – sollen vermieden werden.
- Bewerbende und Mitarbeitende erhalten mehr Transparenz über Löhne.
- Der Gender Pay Gap soll systematisch beseitigt werden.
- Die Regelungen gelten für öffentliche wie private Arbeitgeber.

Die EU-Richtlinie trat am 6. Juni 2023 in Kraft und muss bis spätestens 7. Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden. Das bedeutet für Arbeitgeber: Jetzt ist der richtige Zeitpunkt, sich mit der Umsetzung zu befassen.

Status Quo: Entgelttransparenzgesetz mit geringer Wirkung

Seit 2017 existiert das deutsche Entgelttransparenzgesetz – allerdings nur mit begrenzter Wirkung. Dies hat verschiedene Gründe:

- Der Auskunftsanspruch bzgl. des Gehaltes von gleicher oder gleichartiger Arbeit der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts galt nur in Unternehmen mit mindestens 200 Mitarbeitenden – kleinere und mittlere Unternehmen fielen dadurch fast vollständig durch das Raster.
- Eine Vergleichsgruppe von mindestens sechs Personen des anderen Geschlechts war erforderlich.
- Auskünfte bezogen sich lediglich auf den Medianwert, nicht auf den Durchschnitt.

Zwar sieht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Entschädigungen bei Vorliegen einer Diskriminierung und entsprechender Indizien vor. Allerdings setzt dies zunächst die Kenntnis voraus, dass überhaupt eine Ungleichbehandlung bei der Gehaltsgestaltung vorliegt. Daran scheiterte es in der Praxis häufig.

Das Ergebnis: Wenig Transparenz, kaum rechtliche Konsequenzen – und ein Gesetz ohne echte Durchsetzungskraft.

Was sich jetzt ändert – und warum Sie handeln müssen

Die EU-Richtlinie verändert das System grundlegend. Unternehmen müssen ihre Gehaltsstrukturen nun aktiv offenlegen und begründen können.

01 Auskunftsanspruch:

Arbeitnehmende haben ein Auskunftsrecht über ihre individuelle Entgelthöhe und die durchschnittliche Entgelthöhe (aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmenden, die gleiche oder gleichwertige Arbeit wie sie verrichten). Die bisherige Schwelle von 200 Mitarbeitenden entfällt vollständig.

Diese tiefgreifenden Änderungen erfordern eine umfassende Analyse und gegebenenfalls Neugestaltung Ihrer Vergütungssysteme.

02 Transparenz bei der Festlegung des Entgelts:

Informationspflichten, welche Kriterien für die Festlegung des Entgelts, der Entgelthöhen und der Entgeltentwicklung verwendet werden, gelten bereits ab 50 Beschäftigten. Die Mitgliedstaaten können Arbeitgeber mit weniger als 50 Mitarbeitern von der Verpflichtung ausnehmen.

Der Fokus liegt auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien.

03 Berichtspflichten:

Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden werden dazu verpflichtet, geschlechtsspezifische Lohngefälle in einer regelmäßigen Berichterstattung öffentlich zugänglich zu machen. Abweichungen von mehr als 5% zwischen Geschlechtern müssen begründet oder beseitigt werden.

Bei Verstößen drohen spürbare Sanktionen.

Informationspflichten: Fairness beginnt im Recruiting

Art. 5-6 EntgTranspRL

Die Richtlinie legt großen Wert auf Transparenz – und greift bereits im Bewerbungsprozess.

- Unternehmen müssen Bewerbenden bereits vor dem Bewerbungsgespräch Informationen zum Einstiegsgehalt oder einer Gehaltsspanne geben.
- Fragen nach dem aktuellen oder früheren Gehalt sind nicht erlaubt.
- Für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden besteht die Pflicht, proaktiv die objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien für die Festlegung des Entgelts und der Laufbahnentwicklung in leicht zugänglicher Weise zur Verfügung stellen.

Diese Regelung soll verhindern, dass Verhandlungsgeschick zu ungleichen Gehältern führt. Unternehmen müssen sicherstellen, dass Recruiter:innen und HR auf diese Vorgaben vorbereitet sind.


Auskunftsrechte: Transparenz für alle Mitarbeitenden

Art. 5-7 EntgTranspRL

Die Rechte der Beschäftigten auf Gehaltseinblicke werden deutlich ausgeweitet.

- Jeder Mitarbeitende – unabhängig von Betriebsgröße – hat das Recht, das eigene Gehalt sowie den durchschnittlichen Verdienst vergleichbarer Tätigkeiten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, zu erfahren.
- Der Medianwert wird durch den genauen Durchschnittswert ersetzt.
- Unternehmen sind verpflichtet, Mitarbeitende jährlich über dieses Recht zu informieren.
- Es darf keine Regelung geben, die Mitarbeitenden das Sprechen über Gehälter untersagt.

Diese Transparenz fördert nicht nur Fairness – sie zwingt Unternehmen auch zur systematischen Nachvollziehbarkeit ihrer Entgeltsysteme.

 **Gut zu wissen:** Verschwiegenheitsklauseln in Arbeitsverträgen sind bereits heute meist unwirksam. Einen betriebsinternen Austausch über Gehälter darf der Arbeitgeber nicht verbieten.

Berichtspflichten und gemeinsame Entgeltbewertung

Art. 9-10 EntgTranspRL

Ab einer bestimmten Größe werden Unternehmen zusätzlich zu aktiven Berichten verpflichtet.

- Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden müssen regelmäßig über ihre geschlechtsspezifischen Lohngefälle berichten und diese Berichte öffentlich zugänglich machen.
- Die Häufigkeit der Berichte ist gestaffelt und richtet sich nach der Unternehmensgröße. Bei unter 100 Mitarbeitenden ist Vorlage freiwillig möglich.
- Wenn Lohnunterschiede von mehr als 5% nicht sachlich begründet werden können, ist eine gemeinsame Entgeltbewertung mit der Arbeitnehmervertretung, z. B. dem Betriebsrat, durchzuführen.

Die Veröffentlichungspflicht soll eine Selbstkontrolle der Unternehmen sicherstellen – und die Debatte über faire Bezahlung ins Zentrum rücken.

Mögliche Sanktionen

Wer die Anforderungen der Richtlinie nicht umsetzt, muss mit erheblichen Konsequenzen rechnen.

01 Schadensersatz und Entschädigung

Art. 16 EntgTranspRL

- Bei geschlechterspezifischer Benachteiligung besteht für die Betroffenen ein Anspruch auf Entschädigung.
- Dabei gibt es keine Obergrenze für immaterielle Schäden.
- Es wird die volle Nachzahlung aller Entgelte fällig (dazu zählen auch Boni, Sachleistungen etc.).

02 Beweislastverteilung

Art. 18 EntgTranspRL

- Die Beweislast liegt nicht mehr bei den Mitarbeitenden: Arbeitgebende müssen stattdessen bei einer vorliegenden Ungleichbehandlung nachweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt (sog. Beweislastumkehr).

03 Sanktionen gegen den Arbeitgeber

Art. 23 EntgTranspRL

- Art. 23 verpflichtet die Mitgliedstaaten, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen die Vorgaben zu erlassen.
- Dies können etwa Bußgelder sein.

Praxistipps zur Umsetzung

Damit die Umsetzung von Entgelttransparenz gelingt, braucht es ein systematisches Vorgehen, das im besten Fall mit ausreichend Vorlauf geplant wird.

Bilden Sie Vergleichsgruppen

Gleiche oder gleichwertige Arbeit muss gleich bezahlt werden. Bilden Sie als Grundlage dafür Gruppen von Mitarbeitenden, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten. Je differenzierter die Gruppen, desto präziser lässt sich eine faire Bewertung vornehmen. Bei größeren Gruppen werden Vergleiche entsprechend komplexer.

Wichtig: Die Richtlinie stellt klar, dass Vergleichsgruppen nicht auf ein bzw. das eigene Unternehmen und auch nicht auf die Gegenwart beschränkt sind. Das erfordert ggf. den Rückgriff auf Statistiken, sofern keine Vergleichsgruppe vorhanden ist.

Legen Sie Kriterien fest

Woran kann sich eine Vergütungsstruktur orientieren?
Legen Sie objektive und geschlechtsneutrale Kriterien zur Gehaltsfindung fest. Angelehnt an die Richtlinie ergeben sich vier Kernkriterien, die zur Bewertung herangezogen werden können:

Kompetenz:

Wissen und Fähigkeiten, unterteilt in

- Hard Skills: Kenntnisse, Bildung, Qualifikation, Erfahrung
- Soft Skills: Soziales Verhalten, zwischenmenschliche Fähigkeiten

Belastung:

Physische oder psychische Anforderungen der Tätigkeit

Verantwortung:

Zuständigkeiten in Personalführung oder Prozessverantwortung

Arbeitsbedingungen:

Arbeitsplatzfaktoren wie Schichtarbeit oder Umwelteinflüsse

Ergänzende Kriterien/Faktoren sind erlaubt, wenn sie für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind.

Gewichtung bestimmen

Gewichten Sie die Faktoren je nach Relevanz für den entsprechenden Arbeitsplatz. Hier können auch Unterfaktoren gegenüber dem Hauptkriterium gewichtet werden: z. B. beim Faktor Kompetenz zählen Ausbildung 25 %, Zusatzqualifikation dagegen 35 % und Erfahrung 40 %.

Tipp: Arbeiten Sie ggf. mit einem Punktesystem, das Sie transparent dokumentieren und das sich auf alle Mitarbeitenden gleichermaßen anwenden lässt. So lassen sich individuelle Gehälter fair und nachvollziehbar zuordnen.

To-Dos: Was Sie jetzt tun können

Überprüfen der Vergütungsstrukturen

Analysieren Sie Ihr bestehendes Entgeltsystem und identifizieren Sie mögliche Schwachstellen.

Legen Sie transparente, objektiv nachvollziehbare und geschlechtsneutrale Kriterien zugrunde.

Definition objektiver Kriterien

Erarbeiten Sie ein Vergütungssystem oder passen Sie ein bestehendes System an, sodass es den Anforderungen der neuen Richtlinie gerecht wird.

Dabei sollten objektive und geschlechtsneutrale Faktoren im Vordergrund stehen – zum Beispiel Qualifikation, Verantwortung oder Arbeitsbedingungen.

Mitbestimmung

Berücksichtigen Sie die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung bei der Ausgestaltung und Umsetzung des neuen Entgeltsystems.

Holen Sie den Betriebsrat frühzeitig mit ins Boot und stimmen Sie Regelungen gemeinsam ab. Nur so schaffen Sie Akzeptanz und Rechtssicherheit für alle Beteiligten.

Jetzt die richtigen Weichen stellen

Das neue Entgelttransparenzgesetz bringt Pflichten – aber auch Chancen. Wer jetzt handelt, kann:

- Risiken und Sanktionen vermeiden
- Transparenz und Vertrauen im Unternehmen stärken
- Wettbewerbsvorteile im Recruiting erzielen
- die Basis für gerechte und nachvollziehbare Vergütung schaffen

Warten Sie nicht bis 2026. Nutzen Sie den Wandel als strategische Chance – und zeigen Sie, dass Fairness bei Ihnen kein Lippenbekenntnis ist.

Tip: Masterclass "New Pay"

Sie wollen Ihre Vergütungsstrukturen fair, transparent und vor allem zukunftsfähig gestalten? Dann schauen Sie doch einmal in unsere kostenlose HR-Masterclass. Hier zeigt Vergütungsexperte Sven Franke, wie Sie ein modernes Gehaltssystem etablieren.

[Jetzt ansehen](#)

Disclaimer

Wir machen darauf aufmerksam, dass die Inhalte unserer Internetseite (auch etwaige Rechtsbeiträge) lediglich dem unverbindlichen Informationszweck dienen und keine Rechtsberatung im eigentlichen Sinne darstellen. Der Inhalt dieser Informationen kann und soll eine individuelle und verbindliche Rechtsberatung, die auf Ihre spezifische Situation eingeht, nicht ersetzen. Insofern verstehen sich alle bereitgestellten Informationen ohne Gewähr auf Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität.

Über Personio

Personio ist die intelligente HR-Plattform, die Ihre Personalarbeit auf ein neues Niveau hebt – heute und morgen. Wir machen HR-Prozesse effizienter und effektiver, damit sich Ihr Unternehmen auf das konzentrieren kann, was wirklich zählt: die Mitarbeitenden.

Möchten Sie erfahren, wie Personio Sie unterstützen kann – von der Personalverwaltung über das Talent Management bis zur Lohnabrechnung? Vereinbaren Sie jetzt eine kostenlose und unverbindliche Demo mit einem unserer Produktexpert:innen.

[Jetzt Kontakt aufnehmen](#)

Personio