



Juni 2026

## Richtlinie (EU) 2023/970 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

am 07. Juni 2026 endete die Umsetzungsfrist für die EU-Richtlinie (EU) 2023/970 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen (Entgelttransparenzrichtlinie). Die Richtlinie, welche bereits am 06. Juni 2023 in Kraft trat, wird die Entgeltpraxis deutscher Arbeitgeber nachhaltig verändern. Im Folgenden geben wir Ihnen einen Überblick über die inhaltlichen Anforderungen der Richtlinie, die Umsetzung der Richtlinie in Deutschland und die damit einhergehenden Auswirkungen für die Praxis.

### I. Hintergrund

Im Rahmen des Kampfes gegen die Diskriminierung wegen des Geschlechts traten ergänzend zu den Regelungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz 2017 die Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes in Kraft. Bereits das Entgelttransparenzgesetz sah dabei – insbesondere für Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern – besondere Pflichten vor, um Unterschiede in der Bezahlung aufgrund des Geschlechts zu vermeiden.

Mit Inkrafttreten der Entgelttransparenzrichtlinie verfolgt die EU nun das Ziel, die weiterhin bestehenden Ungleichheiten bei der Bezahlung bei gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit durch mehr Transparenz bei Vergütungsstrukturen zu minimieren und so zum Abbau des sogenannten Gender-Pay-Gaps beizutragen. Dabei gilt es einen Ausgleich zwischen der Einführung von strengeren Nachweispflichten für Arbeitgeber und des

hierfür notwendigen Bürokratieaufwandes zu schaffen, wobei die Anforderungen der Entgelttransparenzrichtlinie weit über die Anforderungen des seit 2017 bestehenden Entgelttransparenzgesetzes hinausgehen.

### II. Umsetzungsstand in Deutschland

Trotz dem Umstand, dass die Umsetzungsfrist der Entgelttransparenzrichtlinie bereits am 07. Juni 2026 endete, ist eine Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht bisher nicht erfolgt. Die Bundesregierung hat angekündigt, die Richtlinie bis Anfang 2027 in deutsches Recht umsetzen zu wollen. Die von der Richtlinie vorgesehenen Berichtspflichten und die Auskunftsansprüche sollen erstmals im Juni 2028 fällig werden.

Die fehlende Umsetzung in nationales Recht führt jedoch nicht dazu, dass nicht bereits jetzt Anforderungen an die Arbeitgeber entstehen. Die verspätete Umsetzung durch den nationalen Gesetzgeber dürfte lediglich zu zusätzlichen Unsicherheiten bei Unternehmen führen. Umso wichtiger ist es, die mit der Richtlinie einhergehenden Verpflichtungen der Arbeitgeber strukturiert zusammenzufassen, um Fehler in der täglichen Umsetzungspraxis zu vermeiden.

### III. Direktwirkung der Richtlinie

Die Entgelttransparenzrichtlinie ist seit dem 08. Juni 2026 für öffentliche Arbeitgeber direkt anwendbar. Für private Arbeitgeber dagegen nur eingeschränkt. Gegenüber privaten Arbeitgebern können sich Beschäftigte insbesondere nicht unmittelbar auf die Richtlinie berufen, da die Direktwirkung der Richtlinie nur geeignet ist staatliche Stellen an die enthaltenen Regelungen zu binden.

Die bereits seit dem 08. Juni 2026 geltende



staatliche Bindung führt jedoch dazu, dass auch die nationalen Gerichte, als eine der drei Staatsgewalten, verpflichtet sind, das bestehende nationale Recht richtlinienkonform, das heißt im Sinne der Entgelttransparenzrichtlinie auszulegen. Dies gilt jedenfalls so weit, als der Wortlaut der derzeit geltenden Gesetze eine richtlinienkonforme Auslegung zulässt.

#### **IV. Inhaltliche Anforderungen der Richtlinie**

Unabhängig von dem Umsetzungsstand, gibt die Richtlinie strenge Anforderungen vor, die bereits bei den Gehaltsverhandlungen im Bewerbungsprozess beginnen und im laufenden Arbeitsverhältnis Berichts- und Informationspflichten vorsehen:

##### **1) Lohntransparenz für Bewerber**

Fest steht, dass Arbeitgeber Bewerberinnen und Bewerber in Zukunft frühzeitig über das Einstiegsgehalt, dessen Spanne und etwaige einschlägige Tarifregelungen informieren müssen. Der Informationspflicht wird beispielsweise durch Hinweise in einer Stellenausschreibung oder vor dem Vorstellungsgespräch genügt. Die Bewerberin oder der Bewerber selbst darf dagegen nicht nach seinem vorherigen Gehalt gefragt werden.

##### **2) Auskunftsrecht der Beschäftigten**

Beschäftigte haben fortan die Möglichkeit, von ihrem Arbeitgeber Auskunft über ihr individuelles Einkommen und über die durchschnittlichen Einkommen der anderen im Unternehmen Beschäftigten zu verlangen. Bei der Auskunft hat eine Aufschlüsselung nach Geschlecht und Arbeitnehmergruppen zu erfolgen, welche gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.

##### **3) Berichtspflichten der Unternehmen**

Zukünftig müssen bereits Arbeitgeber mit mindestens 100 Beschäftigten Informationen über das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmern veröffentlichen. Die Periode der Berichtspflicht richtet sich dabei nach der Unternehmensgröße. So sind Arbeitgeber mit mindestens 250 Beschäftigten jährlich und Arbeitgeber mit 150 bis 249 Beschäftigten nur alle drei Jahre dazu verpflichtet, Bericht zu erstatten. Erst fünf Jahre nach Ablauf der Frist zur Umsetzung der Richtlinie trifft diese Pflicht auch Arbeitgeber mit 100 bis 149 Arbeitnehmern, welche dann ebenfalls im drei-Jahres-Zyklus zur Berichterstattung verpflichtet sind.

Sollte der Bericht ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle von mindestens fünf Prozent ergeben, welches sich nicht mit objektiven geschlechtsneutralen Faktoren begründen lässt, ist – gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat – eine Entgeltbewertung vorzunehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die von der Ungleichbehandlung betroffen sind, können eine Entschädigung fordern, die die vollständige Nachzahlung des Entgelts und der damit verbundenen Boni oder Sachleistungen umfasst.

##### **4) Entschädigungsanspruch und Sanktionen**

Die Beweislast für das Fehlen einer geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung liegt dabei beim Arbeitgeber. Die Richtlinie sieht dahingehend eine Beweislastumkehr vor, die es Arbeitnehmern erleichtern soll, ihre Rechte durchzusetzen. Der zuvor genannte Entschädigungsanspruch lässt sich daher nur abwenden, wenn der Arbeitgeber darlegen kann, dass die Lohnunterschiede tatsächlich auf objektiven und geschlechtsneutralen Parametern beruhen.

Die Einführung von staatlichen Sanktionen bei Missachtung der Entgelttransparenzanforderungen obliegt dagegen gänzlich den Mitgliedstaaten, sodass hier die Umsetzung der Richtlinie durch den nationalen Gesetzgeber abzuwarten bleibt.



### V. Praktische Bedeutung

Die Entgelttransparenzrichtlinie stellt hohe Anforderungen an Arbeitgeber, die – jedenfalls für private Arbeitgeber – unmittelbar erst mit der Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht verpflichtend werden. Zentrale Folge ist die Einführung von Entgeltstrukturen mit objektiven geschlechtsneutralen Kriterien und transparenten Vergütungsregelungen, sowie spezifische Berichtspflichten.

### VI. Frühzeitiges Tätigwerden

Auch wenn die Richtlinie noch nicht in das nationale Recht umgesetzt ist, empfiehlt es sich bereits jetzt auch für private Arbeitgeber ihre Entgeltstrukturen frühzeitig zu überprüfen und je nach Bedarf anzupassen, um den Anforderungen der Richtlinie gerecht zu werden und auf die zu erwartenden Auskunfts- und Berichtspflichten vorbereitet zu sein.

In einem ersten Schritt sollten Arbeitgeber hierfür zunächst feststellen, welche Tätigkeiten in ihrem Unternehmen gleich oder gleichwertig sind. Bezugspunkt ist dabei nicht nur der Betrieb, sondern etwa auch die Konzernmuttergesellschaft oder Regelungen eines Tarifvertrages/einer Betriebsvereinbarung. Sogar hypothetische Vergleichsgruppen sind denkbar, sofern keine tatsächlichen Vergleichspersonen zur Verfügung stehen.

Entgegen der Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts ist eine Einstufung des Lohngefüges nach Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung, Erfahrung, den Arbeitsbedingungen oder vergleichbaren Kriterien weiterhin möglich. In einem nächsten Schritt sollte daher überprüft werden, ob etwaige Unterschiede in dem Lohngefüge innerhalb der Vergleichsgruppen auf den aufgeführten Kriterien beruhen oder eine Anpassung notwendig ist, um den Anforderungen des Equal-Pay gerecht zu werden.

Ab welcher Größe Arbeitgeber verpflichtet sind, auf Anfrage einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers die Kriterien für die Festlegung des Entgelts, der Entgelthöhe und der Entgeltentwicklung offenzulegen bleibt mit der nationalen Umsetzung der Richtlinie abzuwarten.

Unabhängig von der Größe des Unternehmens haben jedoch alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht, Auskunft über ihre individuelle Entgelthöhe im Verhältnis zu den durchschnittlichen Entgelthöhen vergleichbarer Beschäftigten zu verlangen. Zudem tritt für alle Arbeitgeber die Pflicht ein, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Möglichkeit und die Modalitäten des Verfahrens zur Geltendmachung des Auskunftsanspruchs zu informieren.

Eine umfassende Bestandsaufnahme, sowie die Entwicklung geschlechtsneutraler Kriterien zur Bewertung und Einstufung der Entgelthöhe empfiehlt sich daher bereits jetzt für alle Arbeitgeber, unabhängig von der Unternehmensgröße.

Sprechen Sie uns gerne an! Unser Arbeitsrechtsteam steht Ihnen für alle Fragen rund um das Thema Entgelttransparenz gerne zur Verfügung.

### Ihr Arbeitsrechtsteam



Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg

Tel. 06221 3113 43

arbeitsrecht@tiefenbacher.de  
www.tiefenbacher.de

**Juni 2026**



**Andreas Pöschke**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tiefenbacher Rechtsanwälte  
Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg  
Tel. 06221 3113 43  
poeschke@tiefenbacher.de



**Stefanie Engelmann**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tiefenbacher Rechtsanwälte  
Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg  
Tel. 06221 3113 80  
engelmann@tiefenbacher.de



**J. Michael Auerbach**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tiefenbacher Rechtsanwälte  
Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg  
Tel. 06221 3113 19  
auerbach@tiefenbacher.de



**Rebecca Berg**  
Rechtsanwältin

Tiefenbacher Rechtsanwälte  
Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg  
Tel. 06221 3113 43  
berg@tiefenbacher.de