

## • ENTGELTTRANSPARENZ 2026

# Was Arbeitgeber jetzt über **Entgelttransparenz** wissen müssen.

Das deutsche **Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)** ist seit 06.07.2017 in Kraft. Mit der **EU-Richtlinie 2023/970** kommen erhebliche neue Pflichten — Umsetzungsfrist in nationales Recht: **07.06.2026**. Stand Mai 2026 liegt ein veröffentlichter Referentenentwurf in Deutschland noch nicht vor; die konkrete Geltung in Deutschland hängt von der nationalen Umsetzung ab.

## UNSERE EINSCHÄTZUNG

„ In vielen Konzernen liegt das größte Risiko aktuell **nicht im Gesetz selbst**, sondern in **historisch gewachsenen Gehaltsentscheidungen ohne nachvollziehbare Systematik** — und damit in fehlender Beweisbarkeit der Gleichbehandlung.

## 01 Bestand & Neu — Das Recht im Vergleich

### Bestand

Deutsches EntgTranspG · in Kraft seit 06.07.2017

**IN  
KRAFT**

- § 3 **Verbot der Entgeltbenachteiligung** aufgrund des Geschlechts (unmittelbar und mittelbar).
- § 4 **Gleiches & gleichwertiges Entgelt** — Bewertung anhand objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien (Art, Anforderungen, Bedingungen).
- §§ 10–16 **Individueller Auskunftsanspruch** für Beschäftigte in Betrieben mit i.d.R. mehr als **200 Beschäftigten beim Arbeitgeber**. Vergleichsentgelt nur ab 6 Personen anderen Geschlechts in Vergleichsgruppe (§ 12).
- §§ 17–20 **Betriebliche Prüfverfahren** ab i.d.R. > 500 Beschäftigten — derzeit *freiwillig*.
- §§ 21–22 **Berichtspflicht** für Arbeitgeber mit i.d.R. > 500 Beschäftigten, sofern **lageberichtspflichtig nach §§ 264, 289 HGB**. Tarifgebunden: alle 5 Jahre; sonst alle 3 Jahre.

### Neu

EU-Richtlinie 2023/970 · Umsetzungsfrist 07.06.2026

**RL-  
VORGABEN**

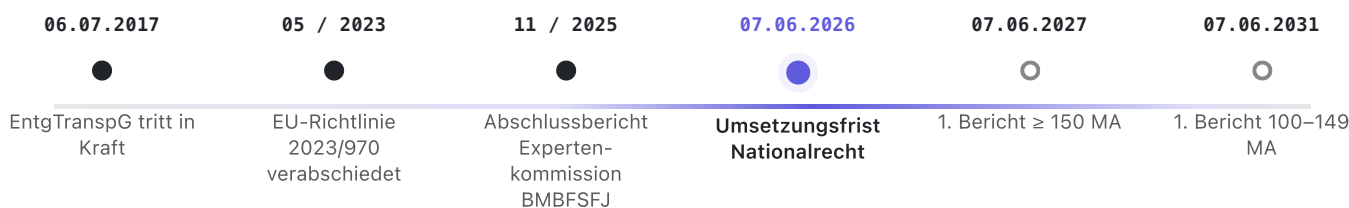
- Art. 5 **Pre-Employment-Transparenz:** Einstiegsgehalt oder -spanne in der Stellenanzeige oder vor dem Vorstellungsgespräch. **Verbot**, nach bisherigem Gehalt zu fragen.
- Art. 6 **Transparenz Entgeltkriterien** für Festsetzung, Höhe und Entwicklung — objektiv, geschlechtsneutral. Für Arbeitgeber < 50 MA sind **nationale Erleichterungen** möglich, insbesondere bei der Entgeltentwicklung.
- Art. 7 **Auskunftsrecht:** Eigenes Entgelt + Durchschnittsentgelt der Vergleichsgruppe nach Geschlecht — auf Antrag. Arbeitgeber müssen jährlich über das *Recht und Verfahren* informieren.
- Art. 9 **Berichtspflicht gestaffelt** nach Unternehmensgröße — bereits ab **100 Beschäftigten** (siehe Matrix Seite 2).
- Art. 10 **Joint Pay Assessment** bei Entgeltgefälle ≥ 5 % je Beschäftigtengruppe, wenn nicht objektiv und *geschlechtsneutral* gerechtfertigt *und* nicht binnen 6 Monaten nach Berichterstattung korrigiert.

**02 Kernzahlen im Überblick****07.06.2026**

Umsetzungsfrist der EU-Richtlinie in nationales Recht (DE voraussichtl. verzögert).

**100+**Beschäftigte:  
**Berichtspflicht** nach EU-Richtlinie (gestaffelter Beginn).**5 %****Pay-Gap-Schwelle:**  
Auslöser für verpflichtende Entgeltbewertung.**3 J.**Mind. **Verjährungsfrist** für Schadensersatzansprüche (Art. 21).**03 Pflichten-Matrix nach Unternehmensgröße**

Beschäftigte	Richtlinien-Vorgaben (gelten nach DE-Umsetzung)	Berichtspflicht (Art. 9 RL)	Erstmeldung
< 100 MA	Gehaltstransparenz im Recruiting · Verbot Gehaltshistorie · Auskunftsrechte · Transparenz Entgeltkriterien (Erleichterungen unter 50 MA möglich)	Keine verpflichtende Berichtspflicht (Mitgliedstaaten können erweitern)	—
100–149 MA	+ <b>Berichtspflicht</b>	Alle 3 Jahre	<b>07.06.2031</b>
150–249 MA	+ Berichtspflicht	Alle 3 Jahre	<b>07.06.2027</b>
≥ 250 MA	+ Berichtspflicht	<b>Jährlich</b>	<b>07.06.2027</b>

**04 Timeline — Vom heutigen Recht zur Umsetzung**

## 05 Sanktionen & Handlungsempfehlungen

### SANKTIONEN & RISIKEN (NACH UMSETZUNG)

- **Beweislastumkehr (Art. 18 RL):** Bei Indizien oder fehlender Transparenzcompliance muss der Arbeitgeber Nichtdiskriminierung beweisen.
- **Schadensersatz (Art. 16, 17 RL):** Nachzahlung entgangenen Entgelts plus entgangene Chancen und immaterielle Schäden — Verjährung mind. 3 Jahre (Art. 21).
- **Sanktionen (Art. 23 RL):** Wirksam, verhältnismäßig, abschreckend — Ausgestaltung durch nationalen Gesetzgeber. Möglich: Ausschluss von Vergabeverfahren und Fördermitteln (Art. 24).
- **Reputationsrisiko:** Teile der Entgeltberichte und aggregierte Pay-Gap-Daten können öffentlich zugänglich werden — mit Wirkung auf Employer Branding und Investor Relations.

### HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

- 01 Pay Audit:** Entgeltstruktur jetzt auf gleiche & gleichwertige Tätigkeiten analysieren — vor Inkrafttreten der Berichtspflicht.
- 02 Job Architecture:** Tätigkeitsbewertungssystem mit objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien (Anforderungen, Verantwortung, Bedingungen) etablieren.
- 03 Recruiting anpassen:** Gehaltsspannen in Stellenausschreibungen, Prozesse zum Verbot der Gehaltshistorieabfrage, Bewerberkommunikation.
- 04 Governance & Schulung:** HR, Führung und BR auf neue Auskunfts- und Informationspflichten vorbereiten — Dokumentation aufbauen.

**Herausgeber:** lawpilots GmbH, Eichhornstraße 3, 10785 Berlin · **Rechtsstand:** 05/2026.

Dieses Briefing dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall. Die Pflichten aus der EU-Richtlinie 2023/970 entfalten in Deutschland erst nach Umsetzung in nationales Recht unmittelbare Wirkung gegenüber privaten Arbeitgebern. Stand Mai 2026 liegt in Deutschland noch kein veröffentlichter Referentenentwurf vor; die fristgerechte Umsetzung zum 07.06.2026 ist unwahrscheinlich. Die EU-Richtlinie wird nach Umsetzung das bestehende EntgTranspG modifizieren bzw. erweitern. Unternehmen sollten die Anforderungen dennoch jetzt vorbereiten.

**06 Wer im Unternehmen operativ betroffen ist**

Entgelttransparenz ist **kein reines HR-Thema**. Mehrere Unternehmensbereiche tragen operative Verantwortung — mit unterschiedlichem Vorbereitungs- und Sensibilisierungsbedarf. Die folgenden Hinweise sind typische Erfahrungswerte, kein abschließender Pflichtenkatalog.

**Geschäftsführung · Strategischer Rahmen****GF**

Setzt Governance, Risikomanagement und Ressourcen. Verantwortet die organisatorische Vorbereitung und entscheidet über Budget, Tempo und externe Beratung. Trägt das Reputations- und Haftungsrisiko bei unzureichender Vorbereitung.

**HR****HR / People & Culture**

Vergütungssystematik &amp; Auskunft

**TYPISCHE VERANTWORTUNG**

- Gehaltsstrukturen & Stellenbewertung
- Auskunftsverfahren & Dokumentation
- Equal-Pay-Analysen & Recruiting-Prozesse

**WORAUF TYPISCHERWEISE ZU ACHTEN IST**

- Lückenhafte Bewertungssystematik für gleichwertige Tätigkeiten
- Auskunftsfristen und Beweisbarkeit der Compliance

**TYPISCHER VORBEREITUNGSBEDARF**

Job Architecture, Auskunftsprozess, Pay Audit, Recruiting-Anpassung, Sensibilisierung des HR-Teams.

**FK****Führungskräfte**

Hier entstehen die meisten operativen Risiken

**TYPISCHE VERANTWORTUNG**

- Gehalts-, Bonus- und Beförderungentscheidungen
- Leistungs- und Potenzialbewertungen
- Begründung & Kommunikation gegenüber Beschäftigten

**WO DAS RISIKO IN DER PRAXIS ENTSTEHT**

- Individuelle Gehaltszusagen & spontane Verhandlungen
- Uneinheitliche Leistungsbewertungen über Teams hinweg
- Unbewusste Biases und nicht dokumentierte Begründungen

**TYPISCHER VORBEREITUNGSBEDARF**

Sensibilisierung zu Biases, einheitliche Bewertungsgrundlagen, dokumentierte Entscheidungslogik, Gesprächsleitfäden.

**CF****Controlling / Finance**

Daten, Reporting, Nachweisfähigkeit

**TYPISCHE VERANTWORTUNG**

- Vergütungsdaten & Datenqualität
- Reporting & Kennzahlenermittlung
- Audit-Trail & Nachweisfähigkeit

**WORAUF TYPISCHERWEISE ZU ACHTEN IST**

- Inkonsistente Datenbasis & fehlende Auswertbarkeit nach Geschlecht/Tätigkeit
- Mangelnde Reproduzierbarkeit der Berichtszahlen

**TYPISCHER VORBEREITUNGSBEDARF**

Reporting-Strukturen aufbauen, Datenmodell prüfen, Schnittstelle HR ↔ Finance abstimmen.

**BR****Betriebsrat**

Mitbestimmung &amp; Beteiligung

**TYPISCHE VERANTWORTUNG**

- Mitbestimmung bei Vergütungssystemen
- Beteiligung an Auskunfts- und Bewertungsverfahren
- Unterstützung der Beschäftigten

**WORAUF TYPISCHERWEISE ZU ACHTEN IST**

- Unklare Rolle bei Joint Pay Assessments (Art. 10 RL)
- Vertrautheit mit neuen Beteiligungsrechten

**TYPISCHER VORBEREITUNGSBEDARF**

Vertraut machen mit neuen Rechten/Pflichten, Verfahren für gemeinsame Bewertungen, BR-Schulungen.

## 07 Readiness-Check · Woran Sie Handlungsbedarf erkennen

Diese Signale tauchen in Audits regelmäßig auf — auch in gut geführten Konzernen. Je mehr Punkte zutreffen, desto höher der Vorbereitungsbedarf. **Kein Self-Assessment ist abschließend** — aber jedes „Ja“ hier bedeutet typischerweise zusätzlichen Aufwand bei Audit, Auskunftsanfragen oder Berichtserstellung.

### 01 Gehälter wurden historisch individuell verhandelt

Es gibt keine durchgängige Logik, warum vergleichbare Rollen unterschiedlich vergütet werden — sondern primär den Verlauf einzelner Verhandlungen.

### 02 Keine klaren Gehaltsbänder pro Rolle/Level

Es existieren keine dokumentierten Spannen, oder die Bänder sind in der Praxis so breit, dass sie keine Steuerung leisten.

### 03 Rollen sind nicht sauber vergleichbar

Job Architecture, Tätigkeitsbewertung und Leveling sind uneinheitlich oder fehlen — „gleichwertige Arbeit“ lässt sich nicht objektiv begründen.

### 04 Führungskräfte entscheiden unterschiedlich

Bei Boni, Beförderungen und Gehaltsanpassungen variieren Maßstäbe und Begründungstiefe von Team zu Team und Führungskraft zu Führungskraft.

### 05 Dokumentation fehlt oder ist verteilt

Begründungen für Gehaltsentscheidungen liegen mündlich, in E-Mails oder gar nicht vor — eine nachträgliche Beweisführung ist aufwendig.

### 06 Stellenbeschreibungen sind uneinheitlich

Anforderungen, Verantwortungsumfang und Kompetenzerwartungen werden je Stelle ad hoc verfasst — eine systematische Vergleichbarkeit ist nicht gegeben.

## Was jetzt zählt: Beweisbarkeit der Systematik.



Die operative Vorbereitung entsteht nicht über Nacht. Wer 2026/2027 belastbar reporten, Auskunftsanfragen sauber beantworten und Joint Pay Assessments aushalten will, beginnt jetzt — bei Job Architecture, Datenmodell und Führungskräfte-Konsistenz.