



ANWALTSKANZLEI

Ariadni Kraus

LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER

Entgelttransparenz 2026/27

Was Arbeitgeber jetzt wissen
und vorbereiten sollten

Für Geschäftsführung und Personalabteilung

RECHTSANWÄLTIN ARIADNI KRAUS

Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht

Ahornweg 4 · 74653 Ingelfingen · 07940 5058605

Stand: 1. November 2026

1 Worum es geht

Frauen und Männer müssen für gleiche und gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden. Das gilt schon heute. Neu ist, dass Arbeitgeber das künftig **offenlegen, begründen und belegen** müssen – und dass Beschäftigte ihre Ansprüche deutlich leichter durchsetzen können.

Grundlage ist die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970). Sie hätte bis zum 7. Juni 2026 in deutsches Recht umgesetzt werden müssen. Das ist bisher nicht geschehen; ein Regierungsentwurf zur Reform des Entgelttransparenzgesetzes lag zum Stand dieses Leitfadens noch nicht vor. Abwarten ist trotzdem keine gute Strategie – warum, zeigt Abschnitt 4.

2 Was heute schon gilt

Gleiches Entgelt (§§ 3, 7 EntgTranspG, Art. 157 AEUV). Für gleiche oder gleichwertige Arbeit darf wegen des Geschlechts kein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden. Das gilt für alle Arbeitgeber, unabhängig von der Größe. Entgelt ist alles: Grundgehalt, Zulagen, Boni, Dienstwagen, betriebliche Altersversorgung.

Auskunftsanspruch (§ 10 EntgTranspG). In Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten können Beschäftigte Auskunft über die Kriterien und das Vergleichsentgelt verlangen.

Ein einziger Vergleichskollege genügt. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass eine Arbeitnehmerin die Vermutung einer Entgeltdiskriminierung schon dann auslöst, wenn sie darlegt, dass ein einzelner Kollege für gleiche oder gleichwertige Arbeit mehr verdient – auch der bestbezahlte. Auf Durchschnitts- oder Medianwerte kommt es nicht an (BAG, Urteil vom 23.10.2025 – 8 AZR 300/24). Der Arbeitgeber muss dann beweisen, dass der Unterschied ausschließlich auf objektiven, geschlechtsneutralen Gründen beruht.

„Er hat besser verhandelt“ reicht nicht. Ein höheres Gehalt allein mit Verhandlungsgeschick zu begründen, hat das BAG bereits 2023 abgelehnt (BAG, Urteil vom 16.02.2023 – 8 AZR 450/21).

Praxisfolge: Schon heute ist jede Gehaltsdifferenz zwischen Frauen und Männern in vergleichbaren Positionen ein Prozessrisiko, wenn sie nicht sauber dokumentiert begründet werden kann.

3 Was mit der Richtlinie kommt

Pflicht	Inhalt	Wen es trifft
Transparenz vor der Einstellung Art. 5	Bewerber erhalten das Einstiegsentgelt oder die Gehaltsspanne – in der Ausschreibung oder vor dem Vorstellungsgespräch. Die Frage nach dem bisherigen Gehalt ist verboten.	alle Arbeitgeber
Kriterien offenlegen Art. 6	Beschäftigte müssen erfahren, nach welchen Kriterien Entgelt und Entgeltentwicklung festgelegt werden. Die Kriterien müssen objektiv und geschlechtsneutral sein.	alle Arbeitgeber (Erleichterung bei der Entgeltentwicklung unter 50 Beschäftigten möglich)
Auskunftsrecht Art. 7	Beschäftigte können ihr eigenes Entgelt und das Durchschnittsentgelt nach Geschlecht für gleiche oder gleichwertige Arbeit erfragen. Antwort binnen zwei Monaten; jährlicher Hinweis auf dieses Recht.	alle Arbeitgeber
Kein Schweigegebot Art. 7 Abs. 5	Klauseln, die es Beschäftigten verbieten, über ihr Gehalt zu sprechen, sind insoweit unzulässig.	alle Arbeitgeber
Bericht zum Entgeltgefälle Art. 9	Bericht über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle.	ab 250 Beschäftigten jährlich, erstmals zum 7. Juni 2027 · 150–249 alle drei Jahre, erstmals 2027 · 100–149 alle drei Jahre, erstmals 2031
Gemeinsame Entgeltbewertung Art. 10	Liegt das Gefälle in einer Beschäftigtengruppe bei mindestens 5 % und lässt es sich nicht objektiv erklären oder wird es nicht binnen sechs Monaten behoben: Bewertung zusammen mit der Arbeitnehmervertretung.	berichtspflichtige Arbeitgeber
Schadensersatz und Beweislast Art. 16, 18, 21	Volle Entschädigung ohne Obergrenze, einschließlich entgangener Boni und Sachleistungen; Beweislast beim Arbeitgeber, besonders wenn er Transparenzpflichten verletzt hat; Verjährung mindestens drei Jahre.	alle Arbeitgeber

Wichtig: Wie Deutschland die Richtlinie im Detail umsetzt – etwa Schwellenwerte, Fristen und Sanktionen –, steht noch nicht fest. Die Mindestvorgaben der Richtlinie werden aber kommen. Seit Ablauf der Umsetzungsfrist ist das geltende deutsche Recht zudem so weit wie möglich im Sinne der Richtlinie auszulegen.

4 Warum Sie jetzt anfangen sollten

1. **Die Datenbasis braucht Vorlauf.** Wer 2027 berichten muss, braucht saubere Entgeltdaten für 2026 – also für das laufende Jahr.
2. **Unerklärte Unterschiede werden teuer.** Jede Differenz, die Sie nicht begründen können, ist ein Nachzahlungs- und Entschädigungsrisiko, oft über mehrere Jahre rückwirkend.
3. **Stellenanzeigen und Bewerbungsgespräche ändern sich sofort,** sobald das Gesetz in Kraft ist. Gehaltsbänder lassen sich nicht über Nacht festlegen.
4. **Ein nachvollziehbares Entgeltsystem ist auch ein Argument** im Wettbewerb um Fachkräfte.

5 Checkliste: Die ersten Schritte

BESTANDSAUFNAHME

- ☐ Wie viele Beschäftigte haben wir?
- ☐ Welche Vergütungsbestandteile gibt es (Grundgehalt, Zulagen, Boni, Sachleistungen, betriebliche Altersversorgung)?
- ☐ Gibt es einen Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder ein eigenes Gehaltsbandsystem?

VERGLEICHBARKEIT

- ☐ Welche Tätigkeiten sind gleich oder gleichwertig? Kriterien: Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung, Arbeitsbedingungen.
- ☐ Gibt es Stellenbeschreibungen, die das tatsächlich abbilden?

ANALYSE

- ☐ Gibt es Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern in vergleichbaren Gruppen?
- ☐ Lässt sich jeder Unterschied mit objektiven, dokumentierten Gründen erklären – etwa Qualifikation, Berufserfahrung oder Leistung nach festen Kriterien?
- ☐ Liegt in einer Gruppe ein Gefälle von 5 % oder mehr vor?

PROZESSE

- ☐ Stellenanzeigen und Bewerbungsgespräche: Gehaltsspanne festlegen, Frage nach dem bisherigen Gehalt aus Gesprächsleitfäden streichen.
- ☐ Arbeitsverträge: Verschwiegenheitsklauseln zum Gehalt prüfen.
- ☐ Ablauf für Auskunftersuchen festlegen: Wer antwortet, mit welchen Daten, innerhalb welcher Frist?
- ☐ Betriebsrat frühzeitig einbinden (Mitbestimmung bei Entlohnungsgrundsätzen, § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG).

6 Häufige Fragen

Gilt das auch für kleine Betriebe?

Ja, in weiten Teilen. Gleiche Bezahlung, Transparenz vor der Einstellung und das Auskunftsrecht gelten nach der Richtlinie für alle Arbeitgeber. Nur die Berichtspflicht hängt von der Unternehmensgröße ab.

Müssen wir jetzt alle Gehälter angleichen?

Nein. Unterschiede sind zulässig, wenn sie auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhen und dokumentiert sind. Problematisch sind Unterschiede, die sich nicht erklären lassen.

Was ist, wenn eine Mitarbeiterin schon heute Auskunft verlangt?

Nehmen Sie das ernst und antworten Sie fristgerecht und vollständig. Eine unvollständige oder verspätete Auskunft verschlechtert Ihre Position in einem späteren Verfahren.

Wir haben einen Tarifvertrag – sind wir damit raus?

Nicht automatisch. Tarifverträge bieten eine gute Grundlage, aber übertarifliche Zulagen, Boni und die Eingruppierung im Einzelfall können trotzdem Unterschiede erzeugen.



Inhouse-Schulung und Online-Workshop

INHOUSE-SCHULUNG FÜR IHR UNTERNEHMEN

Für Geschäftsführung, Personalabteilung und auf Wunsch den Betriebsrat. Wir gehen Ihre Situation durch: Welche Pflichten treffen Sie, wo liegen Risiken in Ihrem Entgeltsystem, was ist bis wann zu tun? Vor Ort in Ihrem Unternehmen in Hohenlohe und Umgebung oder per Video. Dauer und Inhalt stimmen wir vorab ab.

ONLINE-WORKSHOP „ENTGELTTRANSPARENZ KOMPAKT“

90 Minuten, kleine Gruppe, jeweils mit dem aktuellen Stand der Gesetzgebung. Mit Zeit für Ihre Fragen.

Jetzt anfragen

anwaltskanzleikraus.de/entgelttransparenz-arbeitgeber/

07940 5058605 · info@anwaltskanzleikraus.de

Dieser Leitfaden gibt einen allgemeinen Überblick und ersetzt keine Beratung im Einzelfall. Die Rechtslage ändert sich: Das deutsche Umsetzungsgesetz zur Richtlinie (EU) 2023/970 lag zum Stand 1. November 2026 noch nicht vor. Bitte prüfen Sie auf anwaltskanzleikraus.de, ob eine aktuellere Fassung verfügbar ist.

Rechtsanwältin Ariadni Kraus · Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht · Ahornweg 4 · 74653 Ingelfingen