



## Termin: Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie

In der Novemberausgabe 2025 war hier über den Inhalt und die Auswirkungen der bis zum 7.6.2026 in nationales Recht umzusetzenden Europäischen Entgelttransparenzrichtlinie berichtet worden. Auswirkungen hat dies insbesondere auf die Arbeitsweise von Personalabteilungen in Unternehmen. Durch die Umsetzung der Richtlinie sollen geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede reduziert und das Ziel, gleichen Lohn für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit zu gewährleisten, verfolgt werden.

Bislang wurde kein Referentenentwurf veröffentlicht. Eine Expertenkommission hatte im Oktober 2025 ihren Bericht vorgelegt und vorgeschlagen, die Europäische Entgelttransparenzrichtlinie in das bereits bestehende nationale Entgelttransparenzgesetz zu integrieren. Dabei hat die Kommission empfohlen, den Auskunftsanspruch der Beschäftigten über ihre individuelle Vergütung sowie über die durchschnittlichen Entgelte vergleichbarer Arbeitnehmergruppen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, umzusetzen.

Weiterhin sollen bereits im Bewerbungsprozess Gehaltsspannen und tarifliche Regelungen klar benannt werden. Fragen zum bisherigen Gehalt sollen im Bewerbungsprozess untersagt sein. Die Expertenkommission empfiehlt klare Vorgaben für die Berichtspflichten und begleitende Unterstützung, um die Umsetzung praktikabel zu gestalten.

Sofern es bis zum 7.6.2026 keine nationale Umsetzung der EU-Richtlinie gibt, können im öffentlichen Bereich Beschäftigte ihre Rechte unmittelbar hieraus herleiten. In privaten Unternehmen können sie sich zwar nicht direkt auf die Regelungen der europäischen Entgelttransparenzrichtlinie berufen, allerdings besteht ein Anspruch auf richtlinienkonforme Auslegung der EU-Richtlinie gegenüber Arbeitgebern und Gerichten.

Auf der Homepage der Antidiskriminierungsstelle gibt es einen Leitfaden zur Entgeltgleichheit sowie sämtlicher Prüfinstrumente ([www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de) – Über Diskriminierung – Lebensbereiche – Arbeitsleben – EG-Check).

Wichtig: Da das Gesetzgebungsverfahren üblicherweise einige Monate in Anspruch nimmt, sollten Arbeitgeber zumindest mit einer umsetzungsfreien Übergangszeit rechnen und sich unverzüglich auf eine Anpassung an die EU-Richtlinie vorbereiten sowie die Prozesse innerhalb des Unternehmens richtlinienkonform gestalten.