



# Entgelttransparenzrichtlinie 2026 – Umsetzungspflichten für Arbeitgeber

Vergütungscompliance 2026: Transparenz, Berichtswesen und  
Beweislastumkehr

## Sehr geehrte Leser\*innen,

wir freuen uns, dass Sie sich für dieses Whitepaper interessieren.

Nachfolgend erhalten Sie wertvolle Einblicke, Tipps und Handlungsempfehlungen für Ihren Job.

Informieren Sie sich über aktuelle, praxisnahe Trends und Impulse direkt von unseren Expert\*innen. Zusätzlich können Sie mit unserem Angebot an verschiedenen Weiterbildungen Ihr Fachwissen ausbauen und vertiefen.

Wir wünschen Ihnen viele neue Erkenntnisse beim Lesen.



## Zusammenfassung

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 (EUPTD) muss von den Mitgliedstaaten **bis zum 7. Juni 2026** in nationales Recht umgesetzt werden. In Deutschland erfolgt dies voraussichtlich über eine **Novellierung des bestehenden Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG)**. Die Richtlinie führt umfassende Transparenz- und Durchsetzungsinstrumente ein, deren Ziel die weitere Förderung der geschlechtsunabhängigen Entgeltgleichheit ist.

Für Arbeitgeber ergeben sich weitreichende Pflichten, die die bisherige Rechtslage deutlich überschreiten. Zu den Kernpflichten zählen die Offenlegung von Gehaltsspannen bereits im Recruiting, die **Erweiterung des individuellen Auskunftsanspruchs** auf alle Beschäftigten unabhängig von der Unternehmensgröße, die Etablierung **geschlechtsneutraler Vergütungssysteme**, umfangreiche Berichtspflichten ab 100 Mitarbeitenden sowie die (erstmalige) Einführung **abschreckender Sanktionen** und die **Beweislastumkehr** bei Entgeltdiskriminierung. Eine frühzeitige, strukturierte Vorbereitung ist unerlässlich, um Compliance-Risiken und potenzielle Reputationsschäden zu minimieren.

## Einleitung und Zielsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie

Die EUPTD (2023/970/EU) reiht sich in die über 70 Jahre andauernden gesetzgeberischen Aktivitäten zur Durchsetzung der geschlechtsunabhängigen Entgeltgleichheit ein. Sie ist bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht zu überführen. Ziel der Richtlinie ist die Förderung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern durch die Schaffung von Transparenz und neuen Berichtspflichten. Der EU-Gesetzgeber schafft hiermit einen grenzüberschreitenden Rahmen zur Schließung bestehender geschlechtsbezogener Entgeltungleichheit.

Die Umsetzung in deutsches Recht wird eine Vielzahl materieller Änderungen gegenüber dem aktuellen EntgTranspG von 2017 mit sich bringen, welches bisher nur geringe Nutzungsquoten der Auskunftsansprüche aufwies. Die Regelungen der EUPTD fügen sich zudem in jüngere gesetzgeberische Maßnahmen zu ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategien von Unternehmen ein, weshalb Schnittmengen unter anderem zur CSRD-Gesetzgebung zu beachten sind.

## Konkrete Umsetzungspflichten für Arbeitgeber

Die Richtlinie basiert auf zwei Säulen: Transparenzelementen und Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung. Sie verlangt von allen Unternehmen, unabhängig von Größe oder Tarifbindung, ein **objektives, geschlechtsneutrales und nachvollziehbares Vergütungssystem**.

Gleichwertige Arbeit ist künftig anhand der Kriterien **Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen** zu bewerten. Diese Kriterien müssen objektiv und geschlechtsneutral definiert und angewendet werden. Der Personenkreis der vergleichbaren Mitarbeitenden in Bezug auf gleiche/gleichwertige Arbeit wird erweitert ("Comparable Mitarbeitende extended").

## Transparenz- und Auskunftspflichten

**Transparenz vor der Beschäftigung (Recruiting)** Arbeitgeber sind verpflichtet, bereits im Bewerbungsprozess proaktiv das **vorgesehene Einstiegsgehalt oder die Gehaltsspanne offenlegen** zu müssen, beispielsweise in der Stellenanzeige. Zudem ist es **nicht mehr zulässig**, Bewerber nach ihrem vorherigen Verdienst zu befragen. Bewerber haben Anspruch auf Informationen zu den objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien der Entgeltfindung.

**Erweiterter Auskunftsanspruch während der Anstellung** Alle Beschäftigten, **unabhängig von der Unternehmensgröße**, erhalten einen Anspruch auf Auskunft über ihr eigenes Entgelt sowie das Durchschnittsentgelt vergleichbarer Kollegen des anderen Geschlechts. Dieser Anspruch galt nach dem EntgTranspG von 2017 nur für Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten. Die Auskunft muss schriftlich erfolgen, spätestens zwei Monate nach Anfrage.

Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeitenden **jährlich proaktiv** über das Auskunftsrecht informieren. Ferner müssen Arbeitgeber transparent machen, nach welchen **objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien** Entgelte festgelegt und entwickelt werden. Entgeltgeheimhaltungsklauseln, die das Sprechen über das eigene Gehalt verbieten, sind künftig unzulässig.

## Berichtspflichten und Schwellenwerte nach Unternehmensgröße

Die Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit wird auf **alle Unternehmen mit mindestens 100 Mitarbeitenden** erweitert. Dies betrifft sowohl den privaten als auch den öffentlichen Sektor.

Der Bericht muss umfassende Informationen zum **geschlechtsspezifischen Lohngefälle (Gender Pay Gap)** und den Median-Entgelten nach Geschlecht umfassen, einschließlich variabler Gehaltsbestandteile. Die Berichte sind einer noch zu bestimmenden Aufsichtsbehörde vorzulegen und müssen veröffentlicht werden.

Unternehmensgröße	Berichtspflicht	Frequenz	Startzeitpunkt
≥ 250 Beschäftigte	Gender-Pay-Gap-Bericht	Jährlich	Ab Inkrafttreten der nationalen Umsetzung (vorauss. ab 2026/2027)
150–249 Beschäftigte	Gender-Pay-Gap-Bericht	Alle 3 Jahre	Ab 2027
100–149 Beschäftigte	Gender-Pay-Gap-Bericht	Alle 3 Jahre	Ab 2031 (nach 5 Jahren Übergangsfrist)
< 100 Beschäftigte	Freiwillig, keine Pflicht	keine Angabe in Quelle	keine Angabe in Quelle

**Pflicht zum betrieblichen Prüfverfahren (5%-Schwelle)** Ergibt der Bericht in einer Beschäftigtengruppe ein **unerklärtes Entgeltgefälle von mindestens 5 %**, ist dies innerhalb von sechs Monaten abzuheben. Andernfalls ist eine gemeinsame Entgeltbewertung (Joint Pay Assessment) mit der Arbeitnehmervertretung durchzuführen. Der Arbeitgeber muss den

Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien rechtfertigen können.

## Sanktionen bei Nichtbeachtung

Die EUPTD sieht die (erstmalige) **Einführung von Bußgeldsanktionen** gegen Arbeitgeber bei Verstößen gegen die Vorgaben zur geschlechtsneutralen Vergütung und zu den Transparenzpflichten vor. Der deutsche Gesetzgeber muss „wirksame, verhältnismäßige und „**abschreckende**“ Sanktionen einführen. Diese Sanktionen könnten auf dem Bruttojahresumsatz des Arbeitgebers oder der Gesamtentgeltsumme basieren.

Bei Rechtsstreitigkeiten, in denen Mitarbeitende eine Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts geltend machen, tritt die **Beweislastumkehr** ein: Das Unternehmen muss nachweisen, dass keine unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung vorliegt.

Rechtlich drohen Arbeitgebern bei Verstößen:

- **Entschädigungszahlungen ohne Deckelung** (Artikel 16, Absatz 4 Richtlinie (EU) 2023/970).
- **Schadensersatz** für entgangene Chancen oder immateriellen Schaden (erlittenes Leid).
- **Bußgelder** und der Ausschluss von öffentlichen Vergaben.

Die Verjährungsfristen für Ansprüche auf gleiches Entgelt müssen mindestens drei Jahre betragen.

## Auswirkungen auf HR-, Vergütungs- und Compliance-Prozesse

Die Umsetzung der EUPTD hebt das Thema Entgelttransparenz auf eine neue, **operative Ebene**. Ohne ein belastbares Vergütungssystem und eine klare Jobarchitektur wird die Einhaltung der Vorgaben zur Herausforderung.

**HR- und Recruiting-Prozesse:** Im Recruiting müssen Prozesse angepasst werden, um die **Gehaltsspanne proaktiv zu kommunizieren** und die unzulässige Frage nach dem bisherigen Gehalt zu unterbinden. HR- und Führungskräfte müssen geschult werden, um transparente Vergütungsgespräche und Auskunftsszenarien gesetzeskonform zu führen.

**Vergütungsprozesse:** Es ist die **Implementierung eines betrieblichen, objektiven und geschlechtsneutralen Vergütungssystems** erforderlich. Hierzu gehört die Etablierung einer **Jobarchitektur** mit Karrierestufen, Karrierelevels (Grades) und Gehaltsbändern. Entgeltunterschiede, die außerhalb der angegebenen Spannen liegen, müssen **objektiv begründet und dokumentiert** werden; der Verweis auf den Median oder ein "Top-of-Market"-Gehalt ist nicht ausreichend.

**Compliance- und Datenprozesse:** Es muss eine **zuverlässige System- und Prozesslandschaft** aufgebaut werden, um die erforderlichen Daten für die Berichterstattung zu erheben und zu konsolidieren. Die Berichtspflichten erfordern den Aufbau des notwendigen Know-hows in den zuständigen Fachabteilungen. Wer die Umsetzung verzögert, geht

erhebliche rechtliche und wirtschaftliche Risiken sowie **Reputationsrisiken** ein, da veröffentlichte Lohnlücken die Arbeitgeberattraktivität beeinträchtigen können.

## Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber

Angesichts der Umsetzungspflicht bis Juni 2026 sollten Arbeitgeber bereits jetzt folgende vorbereitende Schritte einleiten:

1. **Projektstruktur etablieren:** Bilden Sie eine Projektgruppe (HR, Recht, Finanzen), um die nötigen Analysen durchzuführen und Anpassungen zu steuern.
2. **Pay Gap-Analyse durchführen:** Führen Sie eine umfassende Analyse des (bereinigten/unbereinigten) geschlechtsbezogenen Entgeltgefälles durch, um Entgelt-diskrepanzen zu identifizieren. Die Analyse dient als elementarer Ausgangspunkt zur Sicherstellung der Entgeltgleichheit.
3. **Vergütungssystem überprüfen und anpassen:** Etablieren oder aktualisieren Sie ein **analytisches Stellenbewertungsverfahren** und eine konsistente Arbeitsplatzarchitektur (Job Architecture). Überprüfen Sie, ob bestehende Entgeltstrukturen objektive und geschlechtsneutrale Kriterien enthalten.
4. **Datenbasis konsolidieren:** Sichern Sie die notwendige System- und Prozesslandschaft zur Erhebung der erforderlichen Daten für Berichterstattung und Auskunft.
5. **Kommunikation und Schulung:** Schulen Sie Personalverantwortliche und Führungskräfte. Entwickeln Sie eine **strategische, klare und verbindliche Kommunikationsstrategie** zur Gehaltstransparenz, um Konflikten im Team vorzubeugen.
6. **Frühe Korrektur:** Nutzen Sie die Gehaltsrunden 2025 und 2026 zur Schließung identifizierter Lohnlücken, bevor die Berichtspflichten greifen.

## Schlussfolgerung

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie erfordert umfassende und tiefgreifende Maßnahmen zur Anpassung der Vergütungssysteme und HR-Prozesse. Da die Berichtspflichten für größere Unternehmen bereits Daten aus dem Jahr 2026 erfassen, ist eine sofortige, strukturierte Projektplanung notwendig. Unternehmen, die entschlossen handeln, minimieren nicht nur Rechts- und Reputationsrisiken, sondern können Transparenz aktiv nutzen, um das Employer Branding zu stärken, die Talentakquise zu fördern (86 % der Jobsuchenden bevorzugen Gehaltsangaben) und die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen.

## Quellenverzeichnis

Bodenstedt, M. & von Rosen, M. EU-Entgelttransparenzrichtlinie: Was Unternehmen jetzt konkret angehen müssen. *Blog GvW*

Glaser, J., Devlin, P. L., Hinrichs, L., & Heeke, K. EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU, EUPTD). *Deloitte Deutschland Perspective*

Kyriacou, J. Entgelttransparenzgesetz & EU-Richtlinie: Was Unternehmen jetzt wissen müssen. *Stepstone Magazin*

Tenge, J. EU-Entgelttransparenzrichtlinie: Was Arbeitgeber jetzt wissen müssen. *Hamburger Software Blog*

Entgelttransparenzrichtlinie 2026 – Umsetzungspflichten für Arbeitgeber. *FORUM Institut*

## Passende Weiterbildungen finden Sie hier:

### Praxiswissen für Ihren Erfolg im Job

Erfahren Sie in unseren Weiterbildungen praktisches und aktuelles Know-how zu den Themen Arbeitsrecht, Entgeltabrechnung und Personalmanagement.

[Jetzt informieren.](#)

### e-Learning – Klicken und Lernen

Das FORUM Institut bietet mit hochwertigen e-Learning-Programmen eine flexible Weiterbildungsform. Entscheiden Sie selbst, wann und wo Sie lernen.

[Jetzt informieren und testen.](#)

### Inhouse-Seminare – Maßgeschneiderte Lösungen

Alle unsere Seminare eignen sich auch hervorragend als [Inhouse-Training.](#)

[Jetzt individuelles Angebot anfordern.](#)