



EU-Entgelttransparenzrichtlinie: Rechte, Pflichten und Auswirkungen für Arbeitgeber

05.11.2025 — Carina Müller, Gunther Wolf. Quelle: Verlag Dashöfer GmbH.

Das primäre Ziel der EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist die Umsetzung des Grundsatzes „Gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“. Um diesen Grundsatz mit Nachdruck durchzusetzen, wurden verschiedene Regelungen in der EU-Entgelttransparenzrichtlinie fest verankert. Sie werden 2026 für alle Arbeitgeber verpflichtend.

Die verschiedenen Regelungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie betreffen unter anderem Auskunftspflichten, Berichts- und Veröffentlichungspflichten, Stellenbewertungsverfahren und Vorgaben zu Schadensersatzzahlungen und Sanktionen.

Die wesentlichen Regelungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie im Überblick

In der EU-Entgelttransparenzrichtlinie werden vier Mindestkriterien für die Bewertung der Stellen bzw. des Entgelts für alle Arbeitgeber vorgegeben: Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen. Weitere Kriterien für Entgeltfestlegung und Entgeltentwicklung kann der Arbeitgeber festlegen. Hierbei müssen Unternehmen jedoch sicherstellen, dass alle angewendeten Entgeltkriterien objektiv und geschlechtsneutral sind: Sie dürfen weder mittelbar noch unmittelbar diskriminieren.

Alle Kriterien fließen in das Stellenbewertungsverfahren ein, welches künftig durchzuführen ist. Um kein böses Erwachen zu erleben, empfiehlt es sich, bereits jetzt die bestehenden Bewertungsmethoden, Entgeltsysteme und Entgeltstrukturen zu prüfen, zu analysieren und mit geeigneten Korrekturmaßnahmen anzupassen.

Jeder weiß: Änderungen im Entgeltbereich sind nicht von heute auf morgen möglich. Es ist sinnvoll, jetzt mit schrittweisen Veränderungen zu beginnen. Dann muss man nicht unter Zeitdruck die erforderlichen Anpassungen vornehmen. Denn dies kann zu einer enormen Aufblähung der Personalkosten führen.

Alle Arbeitgeber sind von der EU-Entgelttransparenzrichtlinie betroffen

Darüber hinaus haben Beschäftigte ein weitreichendes Auskunftsrecht, dem jeder Arbeitgeber größenunabhängig nachkommen muss. Das bedeutet, dass Mitarbeitende von ihrem Arbeitgeber Informationen über ihre individuelle Gehaltshöhe und über die durchschnittliche Gehaltshöhe ihrer Vergleichsgruppe, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, anfordern können. Dies ist nach Geschlecht aufzuschlüsseln.

Liegt die Vermutung einer geschlechtsspezifischen Bezahlung vor, trägt der Arbeitgeber die Beweislast. Das ist eine weitere Neuerung zu der bisherigen Regelung im Entgelttransparenzgesetz. Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass keine geschlechtsspezifischen Unterschiede vorliegen.

Veröffentlichungspflichten für Entgeltberichte

Zu den Neuerungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie zählen obendrein umfassende Berichtserstattungspflichten gegenüber einer Überwachungsbehörde, die Unternehmen ab einer Größe von 100 Mitarbeitenden erfüllen müssen. Dazu zählen diverse Angaben, beispielsweise das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle und der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jedem Entgeltquartil. Für Arbeitgeber ist wichtig zu wissen, dass diese Entgeltberichte von der Behörde veröffentlicht werden.

Daneben wurden die Rechte der Betriebsräte gestärkt. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie ermöglicht weitergehende Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte bei der Entgeltgestaltung. Somit kann der Betriebsrat ein gemeinsames Entgeltbewertungsverfahren mit dem Arbeitgeber einleiten, wenn sich aus der Berichterstattung ein Gehaltsgefälle von 5% ergibt, der Arbeitgeber dieses Gehaltsgefälle nicht anhand von objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien rechtfertigen kann und es nicht innerhalb von 6 Monaten korrigiert.

Nicht warten: Aktiv werden und Kosten sparen

Daneben gibt es weitere wichtige Regelungen, die Unternehmen bei der Gehaltsgestaltung beachten sollten, um richtlinien-konforme, wirtschaftlich sinnvolle und nicht zuletzt attraktive Gehaltssysteme und Gehaltsstrukturen sicherzustellen. Arbeitgeber riskieren bei nicht richtlinien-konformen Gehaltssystemen, -methoden und -kriterien hohe Schadensersatzzahlungen an Arbeitnehmende.

Es drohen saftige Bußgelder, harte Sanktionen, teure Gerichtsverfahren sowie den Ausschluss von öffentlichen Vergabeverfahren.

All diese Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie werden mit der Novellierung des deutschen Entgelttransparenzgesetzes im Jahre 2026 für jeden Arbeitgeber verpflichtend. Möglicherweise wird der Gesetzgeber die Vorgaben der EU-Entgelttransparenzrichtlinie sogar noch weiter verschärfen. Wer jetzt abwartet, nimmt Nachteile für sein Unternehmen billigend in Kauf.



Carina Müller, M.Sc. Wirtschaftspsychologie, ist Expertin für moderne Entgeltsysteme und berät Unternehmen bei der Neu- und Umstrukturierung ihrer Entgeltprozesse. Als erfahrene Führungskräftetrainerin unterstützt sie Personalverantwortliche, ihre Führungsarbeit effizienter zu gestalten.

[Die aktuellen Seminartermine von Carina Müller finden Sie hier »](#)



Gunther Wolf, Diplom-Ökonom und Diplom-Psychologe, ist Experte für variable Vergütung, Performance Management, erfolgsorientierte Unternehmensführung und organische Wachstumsstrategien. Er ist seit 1984 als Führungskräftetrainer sowie zertifizierter Management- und Strategieberater national und international tätig.

[Die aktuellen Seminartermine von Gunther Wolf finden Sie hier »](#)