

Infoblatt

Entgelttransparenzrichtlinie: Praktische Umsetzung

September 2026

Die Umsetzungsfrist der EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist am 7. Juni 2026 abgelaufen. Je konkreter die Regelung in der Richtlinie ausgestaltet ist, desto höher ist das Risiko, dass Gerichte sie vor einer nationalen Umsetzung beachten. Frühzeitiges Handeln reduziert Prozess- und Reputationsrisiken und schafft operative Umsetzungsfähigkeit. Die Richtlinie umfasst Transparenz-, Auskunfts-, Reporting- und Durchsetzungsmechanismen zur Vereinfachung der Durchsetzung von Ansprüchen.

1. Übersicht zur Rechtslage

- **Ziel:** Beseitigung des geschlechtsspezifischen Entgeltgefälles innerhalb der EU.
- **Benachteiligungsverbot**, § 3 Abs. 1 EntgTranspG: Arbeitgeber darf Arbeitnehmer für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts im Hinblick auf Entgeltbestandteile und -bedingungen benachteiligen.
- **Entgeltgleichheitsgebot**, § 7 EntgTranspG: Kein geringeres Gehalt wegen des Geschlechts.
- **Auskunftsanspruch**, § 10 EntgTranspG: individueller Auskunftsanspruch nach Maßgabe der §§ 11–16 EntgTranspG.

2. Rechtsprechung des BAG

- Auskunftsanspruch umfasst auch bestimmte Entgeltbestandteile.
- Geringeres Entgelt der Frau als Median-Entgelt der männlichen Vergleichspersonen begründet Diskriminierungsvermutung.
- Verständigung auf höheres Entgelt mit Arbeitskraft des anderen Geschlechts begründet allein keine Vermutung.
- Paarvergleich ist bei Entgeltgleichheitsklage möglich.

3. Was die Richtlinie praktisch verlangt

- **Recruiting:** Information über Einstiegsentgelt bzw. Entgeltspanne; Verbot der Abfrage an Bewerber der bisherigen Vergütung.
- **Transparenz:** Zugängliche Informationen über Kriterien der Entgeltfestlegung, Entgelthöhe und Entgeltentwicklung.
- **Individueller Auskunftsanspruch:** schriftliche Informationen zum individuellen Entgelt und zu durchschnittlichen Entgelten vergleichbarer Gruppen; Auskunft innerhalb von zwei Monaten.
- Ausweitung des Kreises an Vergleichsarbeitnehmern.
- Jährliche proaktive Information über das Auskunftsrecht durch den Arbeitgeber.
- Verbot von Geheimhaltungsklauseln.

- **Rechtsfolgen bei Verstößen:** Entschädigungsanspruch; Schadensersatz; Beweislastumkehr; Geldbußen; Zwangsgelder; Sammelklagen – Umsetzung noch notwendig.
- **Reporting:** Berichtspflichten ab 100 Beschäftigten; bei 5 % nicht gerechtfertigter Differenz und fehlender Abhilfe innerhalb von sechs Monaten gemeinsame Entgeltbewertung.

4. Vergütungssysteme

- Vergütungsentscheidungen nicht mehr nach freiem Ermessen und nur aufgrund individueller Verhandlungen treffen.
- Regelbasierte, nachvollziehbare Vergütungsordnung mit Gehaltsbändern.
- Vergleichbarkeit anhand objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien: Kompetenz, Verantwortung, Belastung und Arbeitsbedingungen.
- Alle Entgeltbestandteile einbeziehen: insb. Fixgehalt, variable Vergütung, Zulagen und Sachleistungen.
- Abweichungen möglich, da sachliche Kriterien unterschiedlich gewichtet werden dürfen; Verhandlungsgeschick allein genügt nicht.
- Zulässige Kriterien im Rahmen der Gehaltsentwicklung: Individuelle Leistung, Kompetenzentwicklung, Dienstalter.
- Besitzstandsschutz kann Ungleichbezahlung rechtfertigen.

5. Reporting-Kalender der Richtlinie

Beschäftigte	Erstbericht	Turnus
100–149	bis 7. Juni 2031	alle 3 Jahre
150–249	bis 7. Juni 2027	alle 3 Jahre
ab 250	bis 7. Juni 2027	jährlich

6. Prioritäten für die nächsten 90 Tage

1. **Kick-Off & Scope:** Projektteam aus HR, Legal, Compensation & Benefits, Payroll/IT, Datenschutz und – soweit vorhanden – Betriebsrat (oder PR/MAV) einsetzen.
2. **Bestandsaufnahme & Datencheck:** Vergütungsdaten, Stellen/Level, Arbeitszeit, variable Komponenten, Betriebszugehörigkeit und Geschlecht erfassen.
3. **Methodik & Zielbild:** Kriterien für gleiche Arbeit definieren, Gehaltsbänder schaffen, Policy entwerfen.
4. **Technische Umsetzung & Tools:** Anforderungen an HR/Payrollsysteme definieren, Report und Vergleichsgruppen bilden.
5. **Pilot-Entgeltanalyse & Korrekturen:** Interne Pilot-Analyse durchführen, Gaps identifizieren, Maßnahmenplan entwerfen.
6. **Auskunftsprozess & Recruiting anpassen:** Stellenanzeigen, Interviewleitfäden, Auskunftsprozess, FAQ und Reporting-Templates vorbereiten.
7. **Reporting-Set-up & „Dry Run“:** Ziel-Berichtsstruktur, Veröffentlichungskanäle und Testbericht, Lesson Learned.
8. **Schulung und Kommunikation:** Schulung von HR, Führungskräften, Payroll und BR, Erstellung von FAQ, interne Kommunikation.
9. **Go-Live & laufende Compliance:** Auskunftersuchen bearbeiten, Entgeltberichte, Monitoring, Überprüfung.

Betriebsrat früh einbinden: Mitbestimmung bei Entlohnungsgrundsätzen und Vergütungsstrukturen frühzeitig planen; Gestärkte und erweiterte Beteiligungsrechte im Bereich Informations-, Mitwirkungs- und Rechtsschutzmöglichkeiten.

Kontakt

Lena Maria Richter

richter@bvmed.de

Leitung Personalleiterkreis

Yvonne Röchert

roechert@bvmed.de

BVMed

Bundesverband Medizintechnologie e.V.

Georgenstraße 25, 10117 Berlin

+49 30 246 255 - 0

info@bvmed.de

www.bvmed.de

Lobbyregister beim Deutschen Bundestag: R000486

EU-Transparenzregister: 103122495301-83



© Bundesverband Medizintechnologie e.V. (BVMed) in Zusammenarbeit mit Dr. Eva Rütz, LL.M., Partnerin, Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH. Diese Übersicht ersetzt keine Einzelfallprüfung.