

# EU-ENTGELT- TRANSPARENZ- RICHTLINIE

10 HÄUFIG  
GESTELLTE FRAGEN



**HWS** ///

STEUERN  
PRÜFUNG  
RECHT  
[hws.de](https://www.hws.de)

# 01.

## WAS IST DIE EU-ENTGELT-TRANSPARENZRICHTLINIE?

Die Richtlinie 2023/970 ist ein zentrales EU-Instrument zur Bekämpfung **geschlechterspezifischer Lohnunterschiede (Gender Pay Gaps)**.

Sie verpflichtet Unternehmen zu **mehr Gehaltstransparenz**, klaren Berichtspflichten und Maßnahmen gegen Entgeltdiskriminierung. Betroffen sind vor allem Unternehmen ab 100 Beschäftigten.

### ZIELE:

- ◆ **Transparenz in Gehaltsstrukturen**
- ◆ **gleiche Chancen im Bewerbungsprozess**
- ◆ **Sanktionen bei Nichteinhaltung**

### EINBETTUNG IN BESTEHENDE EU-REGELUNGEN:

Ergänzt die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

### STÜTZT SICH AUF:

Vertrag über die Arbeitsweise der EU (Art. 157.1 „gleicher Lohn“)

EU-Grundrechtecharta (Recht auf Lohngleichheit)

Gender Pay Gap Deutschland 2023: 17,6 %

EU Gender Pay Gap 2023: ≈ 12 %

Quelle: Eurostat

# 02.

## WER IST BETROFFEN?

**Alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber (mit mehr als 100 Beschäftigten) in der EU, und gilt für alle Arbeitnehmergruppen, inkl. Auszubildende**

- ! **Umsetzung in nationales Recht:**
- **bis spätestens 7. Juni 2026**

Laut EU ist mangelnde Gehaltstransparenz ein wesentlicher Grund dafür, dass Arbeitnehmer ihre Rechte auf gleiches Entgelt bislang schwer durchsetzen konnten



## 03.

# WAS SIND DIE AUSWIRKUNGEN?

Die **EU-Entgelttransparenzrichtlinie** trat am **6. Juni 2023** in Kraft. Die EU-Mitgliedstaaten haben bis spätestens **7. Juni 2026 Zeit, die Vorgaben in nationales Recht umzusetzen**. Dadurch entstehen neue Pflichten für Arbeitgeber sowie durchsetzbare Rechte für Arbeitnehmer und Bewerber.

Arbeitgeber sind nun verpflichtet, Lohnparität sicherzustellen und Transparenz über Gehaltsstrukturen zu schaffen. Dazu müssen sie:

- ◆ **Prozesse zur Analyse der Lohnverteilung im Unternehmen etablieren,**
- ◆ **sich auf neue Berichtspflichten einstellen,**
- ◆ **rechtssichere Verfahren zur Beantwortung von Gehaltsanfragen durch Mitarbeiter haben,**
- ◆ **geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen sicherstellen und**
- ◆ **bereits im Bewerbungsprozess die Gehaltsspanne offenlegen.**

### **WICHTIG:**

In Verfahren mit Indizien für Entgeltdiskriminierung – insbesondere bei Verstößen gegen Transparenzpflichten – trägt der Arbeitgeber die Beweislast, dass keine Diskriminierung vorliegt (Art. 18).

Besteht eine ungerechtfertigte Gehaltsdifferenz von über 5 % zwischen Männern und Frauen, muss innerhalb von sechs Monaten (gemeinsam mit dem Betriebsrat) ein Maßnahmenplan erstellt werden.

## 04.

# WIE IST DER STAND DER UMSETZUNG IN DEUTSCHLAND?

Deutschland ist aktuell (Stand: August 2025) noch in der Phase der gesetzlichen Umsetzung, mit voraussichtlicher Anpassung des bestehenden Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG). Dieses bot bislang nur eingeschränkte Auskunfts- und Berichtspflichten.

Diese Schwellen sollen mit der EU-Richtlinie entfallen. Künftig wird:

- ◆ **Jeder Arbeitgeber zur Gehaltstransparenz verpflichtet**
- ◆ **Berichtspflichten voraussichtlich ab 100 Mitarbeitenden greifen**

## 05.

# WIE SIND VERGLEICHSLÖHNE ZU ERMITTELN?

Vergleiche müssen auf objektiven Kriterien beruhen – etwa:

- ◆ **Wertigkeit der Tätigkeit (Kompetenzen, Verantwortung, Arbeitsbedingungen)**
- ◆ **Bei fehlenden Vergleichswerten: hypothetische Vergleichsgruppen oder externe Tarife**

**Rückwirkende Entschädigung** ist möglich – auch für variable Gehaltsbestandteile.

# 06.

## WELCHE BERICHTSPFLICHTEN BESTEHEN?

Unternehmen müssen geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede differenziert analysieren:

### PFLICHTINHALTE:

- ◆ Entgeltgefälle (auch bei Boni)
- ◆ Median-Differenzen
- ◆ Anteil von Frauen/Männern je Entgeltquartil
- ◆ Entgeltunterschiede nach Gruppen

### ZEITPLAN NACH UNTERNEHMENSGRÖSSE:

≥ 250 MA: Jährliche Berichterstattung ab 7.06.2027 (für Vorjahr)

150–249 MA: Alle drei Jahre ab 7.06.2027

100–149 MA: Alle drei Jahre ab 7.06.2031

< 100 MA: Keine Pflicht, freiwillige Meldung möglich

Der genaue Übermittlungsweg in Deutschland steht noch aus.

# 07.

## WELCHE NEUEN RECHTE HABEN BEWERBER UND BESCHÄFTIGTE?

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie stärkt die Rechte beider Gruppen deutlich:

### BEWERBER:

- ◆ Anspruch auf Auskunft über die Gehaltsspanne bereits im Bewerbungsprozess
- ◆ Verbot von Fragen zur bisherigen Vergütung

### BESCHÄFTIGTE:

- ◆ Recht auf Offenlegung ihrer eigenen Gehaltsdaten
- ◆ Anspruch auf jährliche Information zu Gehaltsstrukturen und geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden
- ◆ Anfragen müssen innerhalb von zwei Monaten beantwortet werden
- ◆ Gehaltsgeheimnisse in Arbeitsverträgen sind unzulässig
- ◆ Beförderungskriterien müssen transparent gemacht werden

Alle Gehaltsunterschiede müssen auf objektiven, nachvollziehbaren Kriterien beruhen.

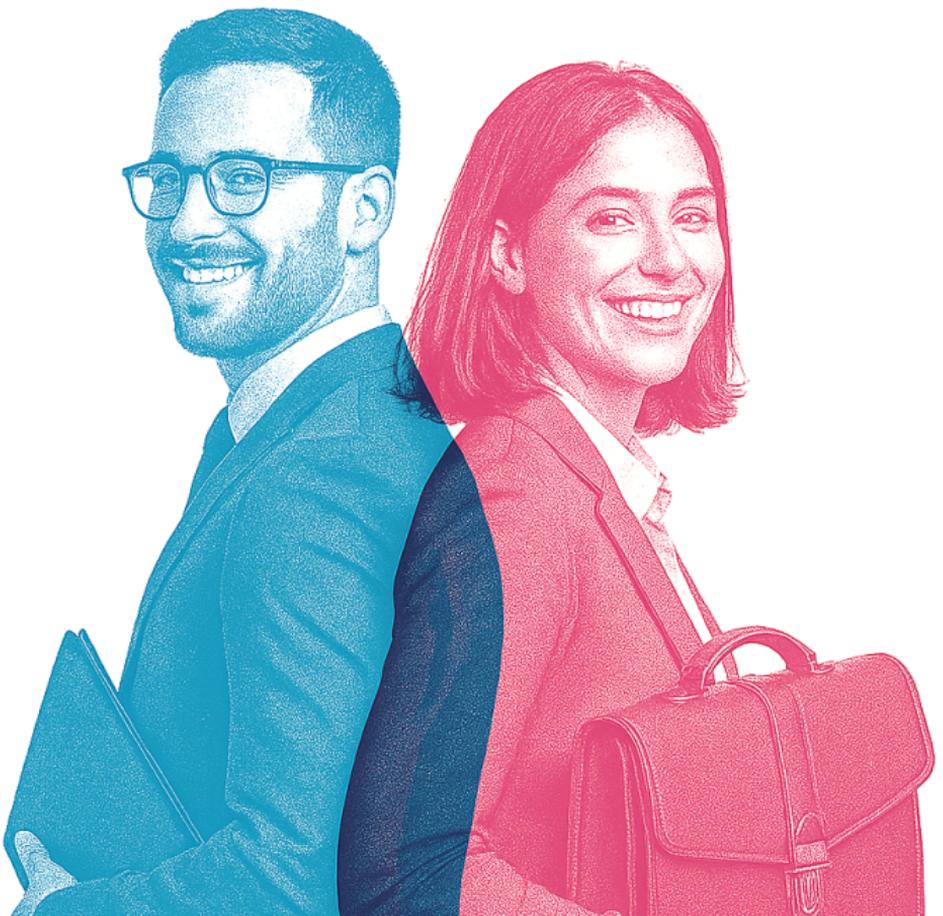
## 08.

# WELCHE SANKTIONEN DROHEN BEI NICHEINHALTUNG?

Die Mitgliedstaaten müssen wirksame Sanktionen schaffen. Diese können beinhalten:

- ◆ **Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen**
- ◆ **wirksame, verhältnismäßige, abschreckende Geldbußen (Art. 23)**
- ◆ **Schadenersatzforderungen (inkl. Zinsen) bei Klagen**

TIPP: Die Beweislast liegt bei den Arbeitgebern – das erhöht das Haftungsrisiko.



## 09.

# WARUM SOLLTEN UNTERNEHMEN JETZT AKTIV WERDEN?

Die erste **verbindliche Berichtspflicht** gilt gemäß dem **EU-Entgelt-Transparenzgesetz für das Kalenderjahr 2026** (ab 7.06.2027). Wer bis dahin keine geeigneten Prozesse implementiert hat, riskiert Rechtsverstöße.

### EMPFOHLENE SCHRITTE:

- ◆ Prozesse und Strukturen vorbereiten
- ◆ Vergütungsstrukturen überprüfen
- ◆ Lücken dokumentieren und gezielt schließen

## 10.

# WIE KANN HWS UNTERSTÜTZEN?

HWS kann Unternehmen bei der Vorbereitung und Umsetzung der Richtlinie begleitend unterstützen, z. B. durch:

- ◆ Analyse von Vergütungsstrukturen
- ◆ Entwicklung von Transparenzmaßnahmen
- ◆ Beratung bei arbeitsrechtlichen Fragen

Sprechen Sie uns gerne an – je nach Bedarf klären wir, welche Maßnahmen sinnvoll und zielführend sind:  [info@hws.de](mailto:info@hws.de)



## **HWS HOLDING VERWALTUNGS GMBH**

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Steuerberatungsgesellschaft

Kupferstraße 5  
70565 Stuttgart

Telefon: +49 (0) 711 7 88 92-0  
**[www.hws.de](http://www.hws.de)**

Zur besseren Lesbarkeit haben wir in diesem Flyer auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher, männlicher und diverser Sprachformen verzichtet. Selbstverständlich beziehen sich alle Angaben und Formulierungen gleichermaßen auf Menschen aller Geschlechter. Uns ist wichtig, dass sich jede\*r angesprochen und einbezogen fühlt.

---

Die in diesem Flyer bereitgestellten Informationen dienen ausschließlich der allgemeinen Orientierung. Sie stellen keine rechtliche Beratung dar und können eine individuelle Prüfung des Einzelfalls nicht ersetzen. Trotz sorgfältiger Erstellung übernehmen wir keine Haftung für Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität. Rechtsverbindliche Auskünfte erhalten Sie ausschließlich durch eine qualifizierte Rechtsberatung.

Stand: August 2025