

entgelttransparenz- richtlinie (ETRL)

Übersicht zu Inhalt und Umsetzungsstand
der Richtlinie 2023/970/EU

12. März 2026

Worum geht es?

Die Richtlinie 2023/970/EU (EU-Entgelttransparenzrichtlinie, im folgenden ETRL) hat zum Ziel, den Grundsatz „gleicher Lohn bei gleicher und gleichwertiger Arbeit“ für Frauen und Männer umzusetzen. Sie wurde 2023 verabschiedet und muss bis zum 7. Juni 2026 in deutsches Recht umgesetzt werden.

Wer ist betroffen?

Betroffen sind alle Arbeitgeber. Einige Pflichten gelten für Unternehmen ab 100 Arbeitnehmern.

1. Zentrale Pflichten unabhängig von der Unternehmensgröße

Für alle Arbeitgeber, unabhängig von der Beschäftigtenzahl, gilt:

Verbot der Entgeltdiskriminierung, „equal pay“:

Sicherstellung „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ sowie objektive, geschlechtsneutrale Vergütungskriterien.

Transparenz im Bewerbungsverfahren:

Vor einer Einstellungsentscheidung Information über die Einstiegsvergütung oder die entsprechenden Gehaltsspannen für die ausgeschriebene Stelle (z.B. in der Ausschreibung oder spätestens vor dem Vorstellungsgespräch).

Verbot der Nachfrage nach früherem Gehalt:

Arbeitgeber dürfen Stellenbewerber nicht nach ihrem bisherigen Entgelt fragen.

Auskunftsrecht von Beschäftigten:

Arbeitnehmer erhalten ein individuelles Recht auf Auskunft über ihr eigenes Entgeltniveau und über das durchschnittliche Entgelt (nach Geschlecht) von Arbeitnehmern in gleichen oder gleichwertigen Positionen sowie über die relevanten Entgeltkriterien.

Informationspflicht über das Auskunftsrecht:

Arbeitgeber müssen ihre Arbeitnehmer mindestens jährlich über das Auskunftsrecht und das Verfahren zur Geltendmachung informieren.

Schutz vor Repressalien:

Verbot von Benachteiligungen, Kündigungen oder anderen Nachteilen wegen Inanspruchnahme von Auskunfts- oder Gleichstellungsrechten.

Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten:

Unternehmen müssen Entgeltregelungen, Kriterien und ggf. Entgeltentscheidungen nachvollziehbar dokumentieren, um sie im Streitfall darlegen zu können.

Erleichterte Rechtsdurchsetzung:

Beweislastumkehr bei Indizien für Entgeltdiskriminierung, Anspruch auf Nachzahlung des vorenthaltenen Entgelts etc., Möglichkeit von Sammel- bzw. Verbandsklagen durch Gewerkschaften oder Verbände.

Sanktionen:

Verstöße können Schadenersatz (z.B. Nachzahlung des vorenthaltenen Entgelts, entgangene Karrierechancen) sowie eine Entschädigung für immaterielle Schäden (Diskriminierung als solche) nach sich ziehen. Auch sind in der nationalen Umsetzung weitere Sanktionen, z.B. Bußgelder, Unterlassungsansprüche, Unwirksamkeit von Kündigungen etc. denkbar.

2. Zusätzliche Pflichten nach Unternehmensgröße

Berichtspflichten:

Die Richtlinie sieht gestufte Berichtspflichten über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle nach folgender Staffelung vor:

Unternehmensgröße	Erstmaliger Bericht	Turnus
≥ 250 Arbeitnehmer	bis 7. Juni 2027 über Daten des Kalenderjahres 2026	Jährlich
150–249 Arbeitnehmer	Bericht bis 7. Juni 2027 über Daten des Kalenderjahres 2026	Alle 3 Jahre
100–149 Arbeitnehmer	Bericht bis 7. Juni 2031 über Daten des Kalenderjahres 2030	Alle 3 Jahre

Gemeinsame Entgeltbewertung bei Ungleichheiten:

Wenn der Bericht ein geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle von mehr als 5% innerhalb einer Gruppe gleicher oder gleichwertiger Tätigkeiten zeigt und dieses nicht innerhalb eines angemessenen Zeitraums sachlich gerechtfertigt oder behoben wird, muss eine „gemeinsame Entgeltbewertung“ mit der Arbeitnehmervertretung durchgeführt werden, um systematische Ursachen der Entgeltunterschiede zu identifizieren und Maßnahmen zur Beseitigung zu vereinbaren.

3. Praktische Konsequenzen und Empfehlungen für Unternehmen

Ab Umsetzung im nationalen Recht müssen Unternehmen vor allem:

- Vergütungssysteme und Entgeltkriterien schriftlich, transparent und geschlechtsneutral definieren.
- Bewerbungsverfahren und Stellenausschreibungen anpassen.
- Prozesse für Entgeltauskunftsanträge aufsetzen; Arbeitnehmer regelmäßig informieren.
- Ab 100 Arbeitnehmern: Reportingprozesse, Datenstrukturen etc. vorbereiten, abgestuft nach Unternehmensgröße und Starttermin.

Wie ist die Position des BGA?

Auf Europäischer Ebene muss die ETRL im Rahmen des von der EU-Kommission als Notwendigkeit anerkannten Bürokratieabbaus aufgehoben, zumindest aber vollständig überarbeitet werden. Auf nationaler Ebene müssen in der Umsetzung möglichst einfache, klare, pragmatische Lösungen gefunden werden. Insbesondere muss die bislang bestehende Angemessenheitsvermutung für Tarifverträge gewahrt bleiben.

Es ist richtig, den Gedanken der gleichen Vergütung für gleiche Arbeit beim selben Arbeitgeber zu betonen. Zugleich muss anerkannt werden: Gleiche Arbeit wird in deutschen Betrieben gleich vergütet. Insbesondere Tarifverträge bieten die Gewähr dafür, denn sie sind das Ergebnis kollektiver, gleichberechtigter Verhandlungen und garantieren diskriminierungsfreie, sachgerechte und transparente Entgeltsysteme.

Wie ist der Umsetzungsstand?

Die Umsetzungsfrist der ETRL ist auf den 7. Juni 2026 gesetzt. Das bestehende deutsche Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) soll dafür modifiziert werden. Eine beim zuständigen Bundesministerium für Bildung, Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) eingesetzte Expertenkommission zur „bürokratiearmen Umsetzung der ETRL“ hatte im Oktober 2025 einen Abschlussbericht vorgelegt; in einigen Punkten gaben die Experten divergierende Voten ab.

Bislang gibt es noch keinen Entwurf aus dem BMBFSFJ. Damit sind zentrale Details der Umsetzung unklar, z.B. Definition des Entgelts, Berechnung der Arbeitnehmerzahl, Fristen im Jahr etc. Insbesondere ist unklar, ob sich tarifgebundene und tarifanwendende Unternehmen auf eine Angemessenheitsvermutung für Tarifverträge berufen können.

Auf Europäischer Ebene wird derzeit zudem die Debatte um eine mögliche Verlängerung der Umsetzungsfrist sowie um eine mögliche Vereinfachung der ETRL geführt.

Weiterführende Informationen:

[Richtlinie - 2023/970 - EN - EUR-Lex](#)

[Abschlussbericht der beim BMBFSFJ eingerichteten Kommission „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“](#)

Ansprechpartner:

Judith Röder (T +49 30 59 00 99 581, judith.roeder@bga.de)