



**Bundesvereinigung
Mittelständischer
Bauunternehmen e.V.**

Hauptgeschäftsstelle:

Königswinterer Straße 329
53227 Bonn

Büro Berlin:

Wilhelmstrasse 77
10117 Berlin

Tel.: 0228 91185-0

www.bvmb.de
info@bvmb.de

Vereinsregister Bonn
Nr. 3079

Lobbyregister Nr. R001874

14. Januar 2026

BVMB • Königswinterer Straße 329 • 53227 Bonn

Per E-Mail

Mitglieder der BVMB

Entgelttransparenzrichtlinie der Europäischen Union

Was Arbeitgeber bereits jetzt beachten sollten

Sehr geehrte Damen und Herren,

die seit 6. Juni 2023 in Kraft befindliche **Entgelttransparenzrichtlinie (Anlage) der Europäischen Union (EntgTrRL) 2023/970/EU**, die bis spätestens **07. Juni 2026** in deutsches Recht transformiert werden muss, verfolgt das Ziel, das trotz bestehender gesetzlicher Regelungen vorherrschende geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern und die Vergütungstransparenz zu erhöhen. Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass eine Kommission bis Ende des vergangenen Jahres Vorschläge für die nationale Umsetzung machen sollte. Mit dem [Abschlussbericht](#) hat diese im Oktober 2025 einige Vorschläge „für eine bürokratiearme Umsetzung“ der Entgelttransparenzrichtlinie in deutsches Recht unterbreitet. Für Arbeitgeber bedeutet das, dass Auskunftersuchen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Jahr auf die Unternehmen zukommen könnten. Aus diesem Grund gilt es, sich frühzeitig mit den bevorstehenden Bestimmungen auseinanderzusetzen, um sich auf etwaige daraus ergebende Pflichten einstellen zu können.

Ein Blick in die Richtlinie – Was ist zu erwarten?

Die Richtlinie umfasst insgesamt 37 Artikel, welche Mindeststandards für die Mitgliedstaaten festlegen. Sie gilt für den öffentlichen wie auch den privaten Sektor ohne Ausnahmen für eine bestimmte Größe von Unternehmen. Voraussichtlich wird diese das seit 2017 in Deutschland geltende Entgelttransparenzgesetz modifizieren. Unabhängig davon finden sich weitere Bestimmungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, die ebenfalls durch die Richtlinie nachgeschärft werden könnten. Dabei umfasst die Richtlinie u. a. Maßnahmen wie:

- Regelungen im Bewerbungsverfahren (vgl. Artikel 5, EntgTrRL)
- Individueller Auskunftsanspruch für Arbeitnehmer (vgl. Artikel 7, EntgTrRL)
- Informationspflichten für Arbeitgeber (vgl. Artikel 7 und 8, EntgTrRL)
- Berichtspflichten für Arbeitgeber (vgl. Artikel 9, EntgTrRL)

- Gemeinsame Entgeltbewertung ("Joint Pay Assessment") (vgl. Artikel 10, EntgTrRL)
- Erhebliche Sanktionen für Arbeitgeber bei Verstößen (vgl. Artikel 23, EntgTrRL)

Beispielsweise müssen Arbeitgeber vor dem Bewerbungsverfahren bereits Informationen zum Einstiegsentgelt oder dessen Spannweite zur Verfügung stellen. Außerdem ist es untersagt, BewerberInnen nach ihrem aktuellen oder vorherigen Entgelt zu fragen. Im Ergebnis bedeutet das, dass objektiv nachvollziehbare Kriterien im Unternehmen erhoben werden müssen, anhand derer die Vergütungsstruktur belegt werden kann. Diese Kriterien sind jedes Jahr den MitarbeiterInnen zusammen mit dem Hinweis auf ihren individuellen Anspruch auf Auskunft mitzuteilen. Es bietet sich also an, bereits jetzt die Entgeltstruktur im Unternehmen zu beleuchten und Vergleichsgruppen (Vergleichspersonen und hypothetische Vergleichspersonen) zu bilden, wer gleiche oder gleichwertige Arbeit i. S. d. Richtlinie leistet.

Im Sinne der Richtlinie sind das solche Kriterien, die

„[...] Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls etwaige weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind, [umfassen]. Sie werden auf objektive, geschlechtsneutrale Weise angewandt, wobei jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wird. Insbesondere dürfen relevante soziale Kompetenzen dabei nicht unterbewertet werden.“

(Vgl. Artikel 4 Abs. 4 EntgTrRL)

Die verwendeten Kriterien sollen also mindestens folgende **vier Faktoren** umfassen: **Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen**.

Entgeltgefälle von 5 Prozent festgestellt – Was nun?

Wird ein Entgeltgefälle von mindestens 5 %, welches nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt werden kann und nicht innerhalb von sechs Monaten behoben wurde, festgestellt, sind Arbeitgeber in Zukunft verpflichtet, mit den Arbeitnehmervertretungen zusammenzuarbeiten, um diskriminierende Entgeltunterschiede nachzuverfolgen, zu korrigieren und zu verhindern (sog. "Joint Pay Assessment").

Berichtspflicht (vgl. Artikel 9 Abs. 2 ff., EntgTrRL)

Ebenfalls müssen Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern regelmäßig (jährlich) über das sog. „Gender-Pay-Gap“ berichten. Diese sind den Arbeitnehmern, Arbeitnehmervertretungen und Aufsichtsbehörden zur Verfügung zu stellen. Dabei orientiert sich diese Pflicht in der weiteren Staffelung an der Mitarbeiterzahl und gewährt davon ausgehend eine längere Übergangsfrist:

- Unternehmen mit mindestens 250 Arbeitnehmern müssen ab dem 7. Juni 2027 jährlich berichten.
- Unternehmen mit 150 bis 249 Arbeitnehmern ab dem 7. Juni 2027 alle drei Jahre.
- Unternehmen mit 100 bis 149 Arbeitnehmern ab dem 7. Juni 2031 alle drei Jahre

Abschlussbericht der Kommission

Mit der Vorlage ihres Abschlussberichts im Oktober 2025 hat die Kommission „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“ Hinweise und Vorschläge unterbreitet, die bereits Rückschlüsse auf die denkbare Ausgestaltung einer gesetzlichen Umsetzung zulassen.

1. Präzisierung des Entgeltbegriffs

Die Kommission empfiehlt, den Entgeltbegriff im Zuge der nationalen Umsetzung näher zu konkretisieren. Maßgeblich für die Berichtspflicht soll dabei das **Ist-Entgelt** sein, das heißt die Summe

aller im Berichtszeitraum gewährten Entgeltbestandteile, wobei einmalige Leistungen wie etwa Abfindungen unberücksichtigt bleiben sollen. Darüber hinaus spricht sich die Kommission für eine **Beschränkung auf eindeutig erfassbare und nachvollziehbare Vergütungsbestandteile** aus, orientiert an den Vorgaben der Entgeltbescheinigungsverordnung.

2. Nur Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten sollte die Berichtspflicht treffen

Die Kommission spricht sich mehrheitlich ebenfalls dafür aus, die Berichtspflicht zur Entgeltstruktur nach Art. 9 der Richtlinie zunächst auf Arbeitgeber mit mindestens 100 Beschäftigten zu beschränken. Dabei sollten die Unternehmen die Informationen im Rahmen der Berichtspflicht nur in Textform bereitstellen. Dabei können auch Tools zur Digitalisierung und Automatisierung nach Auffassung der Kommission eingesetzt werden. Dabei sollte es keine Pflicht zur Zertifizierung der eingesetzten Lösungen geben.

3. Privilegierung tarifgebundener und tarifynwendender Arbeitgeber offen

Über das Verhältnis von Tarifautonomie und Entgeltgleichheit haben die Kommissionsmitglieder verstärkt diskutiert. Die damit sich u. a. stellende Frage nach einer sog. „Angemessenheitsvermutung“, d. h. tarifliche Regelungen stehen per se mit Art. 157 AEUV in Einklang (bis zu einer rechtskräftigen gegenteiligen Entscheidung) konnte keine abschließende Bewertung getroffen werden. Generell plädiert die Kommission dafür, dass bei tarifgebundenen Arbeitgebern ein Stufenmodell zur Anwendung kommen sollte und ihnen zur Erleichterung verlängerte Fristen zur Umsetzung einzuräumen sind. Bei tarifynwendenden Unternehmen ist es auch Sicht der Kommission „sachgerecht“ diese Vorgehensweise auch auf ebendiese auszustrecken, weil die „bloße Tarifynwendung“ gegenüber der Tarifbindung kein Diskriminierungspotenzial aufweisen würde.

4. Kleinstunternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden

Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmenden sollten von der Pflicht zur Information über die Entgeltentwicklung ausgenommen werden.

5. Auskunftsanspruch digital möglich

Art. 7 EntgTrRL gewährt Arbeitnehmern das Recht, Auskünfte über ihre individuelle Entgelthöhe und über die durchschnittlichen Entgelthöhen zu verlangen und in schriftlicher Form aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern die gleiche Arbeit wie sie oder gleichwertige Arbeit verrichten, zu erhalten. Die Mitglieder sind der Ansicht, dass das im Vorjahreszeitraum gezahlte **Bruttogesamtentgelt** (Summe aller Vergütungen), aufgeschlüsselt in das **Bruttojahresentgelt** und das entsprechende (auf Basis der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ermittelte) **Bruttostundenentgelt** auszuweisen ist. Dabei wurde kontrovers diskutiert, inwieweit das Auskunftersuchen einer **zeitlichen Begrenzung** unterliegt. Die Mehrheit der Kommission plädiert für ein **einmalig im Jahr zu stellendes Auskunftersuchen** für den Vorjahreszeitraum. Ebenfalls sollte ein Jahr vergangen sein, nachdem ein erneutes Auskunftersuchen gestellt werden kann. Eine zeitlich unbeschränkte Auskunft lehnen die Kommissionsmitglieder ab. Nachfragen sollten sich dabei nur auf bereits erteilte Auskünfte erstrecken dürfen. Die Auskunft kann dabei digital in Textform erfolgen, ein Schriftformerfordernis wird indes abgelehnt.

Nähere Informationen entnehmen Sie bitte dem Abschlussbericht.

Mit freundlichen Grüßen

Dirk Stauf
Rechtsanwalt/Syndikusrechtsanwalt
Geschäftsführer Recht