

Neues vom Gesetzgeber

Entgelttransparenzrichtlinie: Was gilt bereits jetzt – und können Sie bereits tun?

Die Umsetzungsfrist der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (RL (EU) 2023/970) ist am 7. Juni 2026 abgelaufen, ohne dass der deutsche Gesetzgeber ein Umsetzungsgesetz erlassen hat. Dennoch entfalten zahlreiche Regelungen der Richtlinie bereits jetzt Wirkung – insbesondere für staatliche und staatlich kontrollierte Arbeitgeber unmittelbar, für private Arbeitgeber mittelbar über die richtlinienkonforme Auslegung bestehenden Rechts. Der folgende Beitrag gibt einen Überblick darüber, welche Pflichten bereits gelten und welcher Handlungsbedarf sich daraus ergibt.

Ausgangslage

Die Mitgliedstaaten waren verpflichtet, die Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL) bis zum 07.06.2026 in nationales Recht umzusetzen. Deutschland hat diese Frist versäumt. Gleichwohl können diverse Regelungen der Richtlinie auch ohne nationales Umsetzungsgesetz bereits Wirkung entfalten.

Der Staat soll aus der Verletzung seiner Umsetzungspflichten keinen Vorteil ziehen. Gegenüber staatlichen oder staatlich gelenkten Arbeitgebern können sich Beschäftigte daher unmittelbar auf hinreichend bestimmte und unbedingte Richtlinienregelungen berufen (vertikale Richtlinienwirkung).

Zwischen Privaten scheidet eine unmittelbare Geltung hingegen aus. Einzelne Wertungen der Richtlinie können jedoch im Wege der richtlinienkonformen Auslegung durch die Gerichte auch private Arbeitgeber mittelbar verpflichten. Dies kommt in Betracht, wenn eine Regelung der Richtlinie bestehendes nationales Recht lediglich konkretisiert oder eine planwidrige Regelungslücke besteht und den Wertungen der Richtlinie kein entgegenstehender gesetzgeberischer Wille zugrunde liegt. Denkbar ist bei der ETRL insbesondere eine richtlinienkonforme Auslegung von Normen des EntgTranspG, des AGG oder des BGB.

Staatliche Arbeitgeber: Unmittelbare Geltung

Staatliche und staatlich kontrollierte Arbeitgeber müssen seit dem 08.06.2026 alle hinreichend bestimmten Pflichten aus der ETRL beachten. Das betrifft nahezu das gesamte Pflichtenprogramm der Richtlinie, einschließlich der Offenlegungs- und Berichtspflichten. Der Begriff des „staatlich kontrollierten“ Arbeitgebers ist dabei weit zu verstehen und umfasst etwa öffentliche Unternehmen und Einrichtungen, die staatlicher Aufsicht oder Kontrolle unterliegen.

Private Arbeitgeber: Was gilt bereits jetzt?

Auch im privatwirtschaftlichen Arbeitsverhältnis bleiben die Regelungen der ETRL nicht folgenlos. Im Wege richtlinienkonformer Auslegung bestehender nationaler Normen können die Gerichte folgende Regelungen bereits jetzt anwenden:

- den erweiterten **Entgeltbegriff** (Art. 3 Abs. 1 lit. a) ETRL), der sämtliche Vergütungsbestandteile erfasst,
- die **Kriterien für gleichwertige Arbeit** (Art. 4 Abs. 4 ETRL), die objektiv und geschlechtsneutral ausgestaltet sein müssen,
- **Maßregelungsverbote** zugunsten von Beschäftigten, die ihre Rechte aus der Richtlinie geltend machen (Art. 25 ETRL),
- das **Verbot von Entgeltverschwiegenheitsklauseln** (Art. 7 Abs. 5 ETRL), das im Rahmen der AGB-Kontrolle nach § 307 Abs. 2 BGB Wirkung entfalten kann,
- die bereits nach nationalem Recht bestehenden **Aufgaben des Betriebsrats** (Art. 7 Abs. 2 ETRL).

Darüber hinaus ist eine richtlinienkonforme Rechtsfortbildung hinsichtlich der **Hinweispflicht** des Arbeitgebers auf bestehende Auskunftsansprüche (Art. 7 Abs. 3 ETRL) denkbar. Auch die Wertungen der **Beweislastumkehr** nach Art. 18 Abs. 1 ETRL werden bei der Auslegung von § 22 AGG künftig zu beachten sein.

Was gilt noch nicht?

Weitergehende Pflichten, die Grundentscheidungen des nationalen Gesetzgebers verändern, können erst mit einem nationalen Umsetzungsgesetz Geltung erlangen. Das betrifft insbesondere:

- die **proaktive Offenlegungspflicht** für Entgeltkriterien (Art. 6 Abs. 1 ETRL),

- den erweiterten **Vergleichsmaßstab** für Auskunftsansprüche (Art. 7 Abs. 1 ETRL),
- die **abgesenkten Schwellenwerte** für Auskunfts- und Berichtspflichten sowie die gemeinsame Entgeltbewertung (Art. 9, Art. 10 ETRL),
- die **erweiterten Berichtspflichten** (Art. 9 Abs. 1 lit. a) bis g) ETRL),
- einen **vorvertraglichen Auskunftsanspruch für Bewerber** (Art. 5 Abs. 1 ETRL),
- die über das bestehende Recht hinausgehende **Beweislastumkehr** (Art. 18 Abs. 1 ETRL),
- weitergehende **Schadensersatzansprüche und Sanktionen** (Art. 16, Art. 23 ETRL).

Praxishinweis

Auch wenn ein nationales Umsetzungsgesetz noch aussteht, sollten Arbeitgeber nicht abwarten. Das BAG hat in der Vergangenheit nationales Recht vereinzelt auch ohne gesicherten Umsetzungswillen des Gesetzgebers unionsrechtskonform angewendet. Es ist daher nicht auszuschließen, dass Arbeitsgerichte bereits jetzt einzelne Regelungen der ETRL bei der Rechtsanwendung berücksichtigen. Für die betriebliche Praxis empfiehlt es sich daher nicht nur für staatliche Arbeitgeber jetzt schon tätig zu werden.

Arbeitgeber sollten ihre **Entgeltstrukturen überprüfen** und sicherstellen, dass Ihre Vergütungssysteme auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien im Sinne des Art. 4 Abs. 4 ETRL beruhen. Nicht nachvollziehbare Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern bergen bereits jetzt ein erhöhtes Prozessrisiko.

Arbeitsvertragliche Verschwiegenheitsklauseln, die Beschäftigten die Offenlegung ihres Entgelts untersagen, sind im Lichte der ETRL unwirksam. Bestehende Vertragswerke sollten entsprechend angepasst werden.

Es spricht viel dafür, dass eine **Pflicht zur Information** über bestehende Auskunftsansprüche bereits jetzt als arbeitsvertragliche Nebenpflicht hergeleitet werden kann. Proaktive Transparenz reduziert das Risiko gerichtlicher Auseinandersetzungen.

Die vollständige Umsetzung der ETRL wird **erweiterte Berichts- und Offenlegungspflichten** mit sich bringen. Wer bereits jetzt belastbare Entgelt- und -analysen vorhält, ist für die kommende Gesetzgebung gut aufgestellt.

Die Rechtsunsicherheit, die aus dem fehlenden Umsetzungsgesetz resultiert, darf nicht zum Anlass genommen werden, die Anforderungen der Entgelttransparenzrichtlinie zu ignorieren. Wer frühzeitig seine Vergütungsstrukturen überprüft und anpasst, vermeidet nicht nur prozessuale Risiken, sondern verschafft sich auch einen Vorsprung für den Zeitpunkt, an dem das Umsetzungsgesetz in Kraft tritt.

Wir werden die weitere Entwicklung beobachten und Sie unterrichtet halten.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



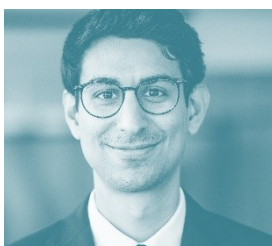
Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de