

Arbeitgeberverband für Ostfriesland und Papenburg e.V.

Ihr kompetenter Ansprechpartner und
Interessenvertreter - in der Region fest verwurzelt.



AGV Sondernewsletter 08.06.2026

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserem heutigen Sondernewsletter möchten wir Sie auf Neuigkeiten zum Thema
Entgelttransparenzrichtlinie aufmerksam machen.

Den geschützten Mitgliederbereich unserer Homepage zum Download von Dokumenten erreichen
Sie unter Verwendung des Benutzernamens **Mitglied** sowie des Passwortes **aktuell**.

Mit freundlichen Grüßen

Arbeitgeberverband für
Ostfriesland und Papenburg e.V.

Ass. jur. Jörg Thoma
Hauptgeschäftsführer



Vorerst keine Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie

Die Regierung verpasst die Umsetzungsfrist der Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL) zum 7. Juni 2026. Dennoch sollten Arbeitgeber jetzt einiges beachten.

Die am 10. Mai 2023 verabschiedete EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EU-Richtlinie 2023/970) hat eine Frist für die Umsetzung in nationales Recht bis zum 7. Juni 2026 gesetzt. Nachdem mehrfach Gesetzesentwürfe in Aussicht gestellt wurden, ist nun klar, dass die Umsetzungsfrist nicht eingehalten wird. Damit ist Deutschland in guter Gesellschaft; denn fast alle EU-Staaten haben die Umsetzungsfrist ebenfalls nicht eingehalten.

Welche Folgen hat die Nichtumsetzung für Arbeitgeber in Deutschland?

Für private Arbeitgeber gilt bereits der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit aus Art. 157 AEUV, die konkreten Vorgaben der Richtlinie gelten jedoch (noch) nicht. Dennoch sind die Gerichte ab dem 8. Juni 2026 dazu verpflichtet, nationales Recht richtlinienkonform auszulegen. D.h. dort wo es bereits bestehende gesetzliche Regelungen gibt, sind diese entsprechend der ETRL auszulegen. Zwar ist den Gerichten verwehrt, dabei eigenständig Rechtsgrundlagen zu schaffen; das BAG hat jedoch in der Vergangenheit schon gezeigt, dass die Grenzen zwischen zulässiger Auslegung und richterlicher Rechtsschöpfung durchaus verschwimmen können.

Für die wichtigsten Säulen der Richtlinie, bezogen auf private Arbeitgeber, bedeutet das Folgendes:

1.

Transparenzpflicht vor der Beschäftigung

a) Angaben zum Einstiegsentgelt oder Spanne des Einstiegsentgelts

Art. 5 Abs. 1 ETRL soll Arbeitgeber künftig dazu verpflichten, Bewerber bereits im Vorfeld über das Einstiegsentgelt oder die Spanne des Einstiegsentgelts zu informieren. Mangels einer bereits bestehenden gesetzlichen Regelung kann diese Verpflichtung nicht richtlinienkonform ausgelegt werden. Eine solche Auflage bleibt daher der – nicht vorhandenen – nationalen Gesetzgebung vorbehalten. Das Risiko einer Auslegung durch die Gerichte ist daher als gering einzuschätzen. Unternehmen, die dennoch möglichst risikoarm handeln wollen oder von positiven Effekten bei der Rekrutierung von Bewerbern ausgehen, können diese Informationen auf freiwilliger Basis auch jetzt schon zur Verfügung stellen.

b) Verbot der Frage nach der bisherigen Entgeltentwicklung

Art. 5 Abs. 2 ETRL sieht ein Verbot für den Arbeitgeber vor, sich bei den Stellenbewerbern nach ihrer bisherigen Entgeltentwicklung in laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen zu erkundigen. Trotz nicht eindeutigen Wortlaut ist davon auszugehen, dass damit auch die direkte Frage nach dem aktuellen Entgelt gemeint ist. Auch hier handelt es sich um eine bislang nicht im nationalen Recht vorhandene Verhaltenspflicht für den Arbeitgeber, die daher nicht richtlinienkonform ausgelegt werden dürfte. Dennoch kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Gerichte eine solche Frage als Indiz dahingehend werten können, dass der Bewerber eine geschlechtsspezifische Benachteiligung erfahren hat.

Zum Zwecke der Risikominimierung empfehlen wir daher, ab dem 8. Juni auf Fragen nach dem bisherigen, dem aktuellen Entgelt sowie zur Entgeltentwicklung des Bewerbers zu verzichten.

2.

Auskunftsansprüche der Beschäftigten

Für Beschäftigte sieht die Richtlinie insbesondere einen individuellen Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber vor, wonach ihnen die Information auf das durchschnittliche Entgelt der Beschäftigtengruppe zusteht, die die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichten – sofern es innerhalb der Vergleichsgruppe Personen des anderen Geschlechts gibt. Das Bundesfamilienministerium hat allerdings bereits angekündigt, dass die Auskunftsansprüche nach Vorgabe der ETRL erst ab 2028 gelten sollen, um die Wirtschaft in der aktuellen Lage nicht weiter zu belasten. Arbeitgeber können sich auf diese Ankündigung jedoch nicht rechtssicher berufen.

Einen ähnlichen Auskunftsanspruch sieht das EntgTranspG in § 10 bereits vor; dieser bezieht sich auf das Medianentgelt der Beschäftigtengruppe. Aufgrund des Bestehens einer solchen gesetzlichen Regelung muss an dieser Stelle dennoch eine mögliche richtlinienkonforme Auslegung konkreter betrachtet werden.

a) Schwellenwerte

Während das EntgTranspG einen Schwellenwert von 200 Beschäftigten bei Arbeitgebern für die Geltendmachung eines solchen Auskunftsanspruchs vorsieht, fehlt eine solche Grenze in der Richtlinie. Eine bestehende Grenze von 200 Beschäftigten im nationalen Recht aufzulösen wäre ein unzulässiger Eingriff in die gesetzgeberische Grundentscheidung.

Auch die Mindestgröße von sechs Beschäftigten in der Vergleichsgruppe gem. § 12 Abs. 3 EntgTranspG ist vor dem Hintergrund der nationalen Berücksichtigung der DSGVO weiterhin zu beachten.

Bezüglich der Frage, ob nun das Medianentgelt oder das durchschnittliche Entgelt auszuweisen ist, könnte es im Rahmen der richtlinienkonformen Auslegung durch die Gerichte zumindest stellenweise dazu kommen, dass ab dem 8. Juni 2026 statt oder sogar zusätzlich zum Medianentgelt bereits das durchschnittliche Entgelt der Vergleichsgruppe anzugeben ist.

b) Entgeltbestandteile

Das EntgTranspG sieht aktuell neben der Angabe des Medianentgelts der Vergleichsgruppe im Rahmen des Auskunftsanspruchs auch die Information von bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen vor, deren Angabe der Beschäftigte verlangen kann. Entgelt im Sinne der Richtlinie sind hingegen grundsätzlich alle Vergütungsbestandteile, die die Beschäftigten innerhalb der Vergleichsgruppe als Geld- oder Sachleistung erhalten. Aufgrund des zentralen Grundgedankens der Richtlinie ist in diesem Zusammenhang davon auszugehen, dass ohne ein nationales Umsetzungsgesetz eine richtlinienkonforme Auslegung zu dem Ergebnis gelangt, dass sich die umfangreiche Definition des Entgeltbegriffs nicht auf die vorhandene gesetzliche Definition zurückdrängen lässt; damit ist davon auszugehen, dass alle Entgeltbestandteile innerhalb der Vergleichsgruppe als separater Durchschnitt auszuweisen sind – soweit die Voraussetzungen für den Auskunftsanspruch ansonsten erfüllt sind.



c) Jährlicher Auskunftsanspruch

Auch in Bezug auf die jährliche Informationspflicht des Arbeitgebers, die Beschäftigten über das Bestehen ihres Auskunftsanspruchs sowie die für dessen Wahrnehmung zu unternehmenden Schritte zu informieren, ist es naheliegend, dass diese Pflicht richtlinienkonform ausgelegt werden kann. Trotz aktuell fehlender gesetzlicher Grundlage könnte dies – ähnlich den Hinweisschreiben zum Urlaubsverfall – als vertragliche Nebenpflicht des Arbeitgebers ausgelegt werden. Insofern könnte ein Unterlassen dieser Information durchaus zulasten des Arbeitgebers gewertet werden.

3.

Berichtspflichten

Der aktuelle Schwellenwert für die Berichtspflichten soll durch die nationale Umsetzung der ETRL von Arbeitgebern mit mehr als 500 Beschäftigten bereits auf Arbeitgeber mit mehr als 100 Beschäftigten abgesenkt werden. Der Inhalt soll dabei auf die Angabe von sieben Indikatoren ausgeweitet werden, während das EntgTranspG in § 21 lediglich auf die Information über die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und die Wirkung dieser Maßnahme abzielt. Ohne eine nationale Umsetzung – wie es nun der Fall ist – können die Schwellenwerte auch an dieser Stelle nicht richtlinienkonform so ausgelegt werden, dass sie nicht mehr zu beachten wären. Daneben setzt auch eine inhaltliche Umsetzung der durch die ETRL vorgesehenen Angaben der sieben Indikatoren zunächst eine gesetzgeberische Entscheidung voraus. Da es an einer eben solchen fehlt, wäre eine richtlinienkonforme Auslegung und damit die Ausweitung der Berichtspflichten kaum zulässig.

Auch in Zusammenhang mit den Berichtspflichten hat das Bundesfamilienministerium angekündigt, dass diese nach den Vorgaben der ETRL statt 2027 erst 2028 anwendbar sein sollen. Ebenfalls ist hier jedoch zu beachten, dass dies bislang lediglich eine Ankündigung darstellt und somit keine rechtssichere Grundlage bietet.

4.

Anforderungen an das Entgeltsystem

Die aktuelle Regelung im EntgTranspG sowie die ETRL verlangen von Entgeltsystemen, dass diese geschlechtsneutral ausgestaltet sind, wobei das EntgTranspG generelle zu berücksichtigende Kriterien nur dann vorgibt, wenn der Arbeitgeber ein Entgeltsystem verwendet. Die ETRL sieht hingegen bereits – unabhängig der Anwendung eines Systems – konkrete Kriterien vor, die in Zusammenhang mit der Entgeltstruktur berücksichtigt werden müssen. Der Wortlaut von § 4 Abs. 2 lässt entsprechenden Raum für eine richtlinienkonforme Auslegung. Es ist also davon auszugehen, dass die Kriterien Kompetenzen, Verantwortung, Arbeitsbedingungen und Belastungen unabhängig von der Anwendung eines Entgeltsystems zu berücksichtigen sind. Wie diese Kriterien hingegen zu definieren sind, ist noch fraglich. Die Richtlinie gibt dabei auch nicht vor, nach welchem Arbeitsbewertungssystem vorzugehen ist, sodass sowohl summarische (ERA im Norden) als auch analytische Systeme grundsätzlich geeignet sind.



Nicht richtlinienkonform auslegbar ist schließlich auch die normierte Angemessenheitsvermutung für tarifvertragliche Entgeltsysteme in § 4 Abs. 5 EntgTranspG. Diese klare Regelung des nationalen Gesetzgebers bietet eine Privilegierung bei der Festlegung der Vergleichbarkeit gleichwertiger Arbeiten und muss weiter Anwendung finden. Für nicht tarifgebundene oder nicht tarifynwendende Arbeitgeber empfiehlt sich spätestens damit, die Einführung eines transparenten und geschlechtsneutralen Entgeltsystems insgesamt.

Bitte beachten Sie, dass diese Informationen keine erschöpfende Darstellung der ab dem 8. Juni 2026 geltenden Rechtslage in Bezug auf das EntgTranspG oder die ETRL bieten können.

Gern unterstützen wir Sie bei weitergehenden Fragen und Abstimmungsbedarf. Zudem werden wir zeitnah weitere Informationen anbieten.

“

Der Arbeitgeberverband für Ostfriesland und Papenburg e.V. besteht seit 1950 und ist ein gemischt-gewerblicher Verband, in dem sich Unternehmen der Region aller Branchen und Betriebsgrößen zusammengeschlossen haben.

”



Zwischen beiden Bleichen 7 | 26721 Emden | Tel: 04921 / 39710 | info@agv-ostfriesland.de

www.agv-ostfriesland.de

Impressum

Angaben gemäß § 5 TMG:

Arbeitgeberverband für Ostfriesland und Papenburg e. V.

Zwischen beiden Bleichen 7, 26721 Emden

Telefon: (04921) 39710, Telefax: (04921) 397194

E-Mail: info@agv-ostfriesland.de

Registereintrag: Eintragung im Vereinsregister.

Vertreten durch: Frank Wessels (Vorsitzender)

Vereinsregister des Amtsgerichts Aurich unter VR 100091

Der Arbeitgeberverband für Ostfriesland und Papenburg e.V. ist beim Landgericht Aurich - Az.: 8 A 14 - zur Inkassotätigkeit registriert.

[Zum Impressum](#) | [Zum Datenschutz](#)

[Webansicht](#)

[Newsletter abmelden](#)