

MAYER|BROWN

**EU-ENTGELTTRANSPARENZRICHTLINIE
WAS UNTERNEHMEN JETZT WISSEN MÜSSEN**

BREAKFAST BRIEFING

18. JUNI 2026

AGENDA

1. Einführung & Zielbild
2. Stand Deutschland
3. Blick nach Europa
4. Vorgaben der Richtlinie
5. Umsetzung in der Praxis
6. Rechtliche Risiken & Grauzonen
7. Fazit & Key Takeaways





01

EINFÜHRUNG & ZIELBILD

EINFÜHRUNG

7. Juni 2026

Frist für die Umsetzung der EU-Richtlinie 2023/970

Kernfrage: Warum jetzt handeln?

- Konkreter Vorbereitungsbedarf für Unternehmen
- Auch ohne Umsetzung Auswirkungen zu erwarten
- Compliance-Risiken
- Personalkostenrisiko



ZIELBILD DER RICHTLINIE



Equal Pay

Beseitigung struktureller Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen



Transparenz

Offenlegung von Entgeltstrukturen, -kriterien und -spannen für alle



Arbeitnehmerrechte

Auskunfts-, Informationsrechte und effektive Durchsetzungsmechanismen



Compliance-Kultur

Systematische, geschlechtsneutrale Entgeltfindung als Standard



02

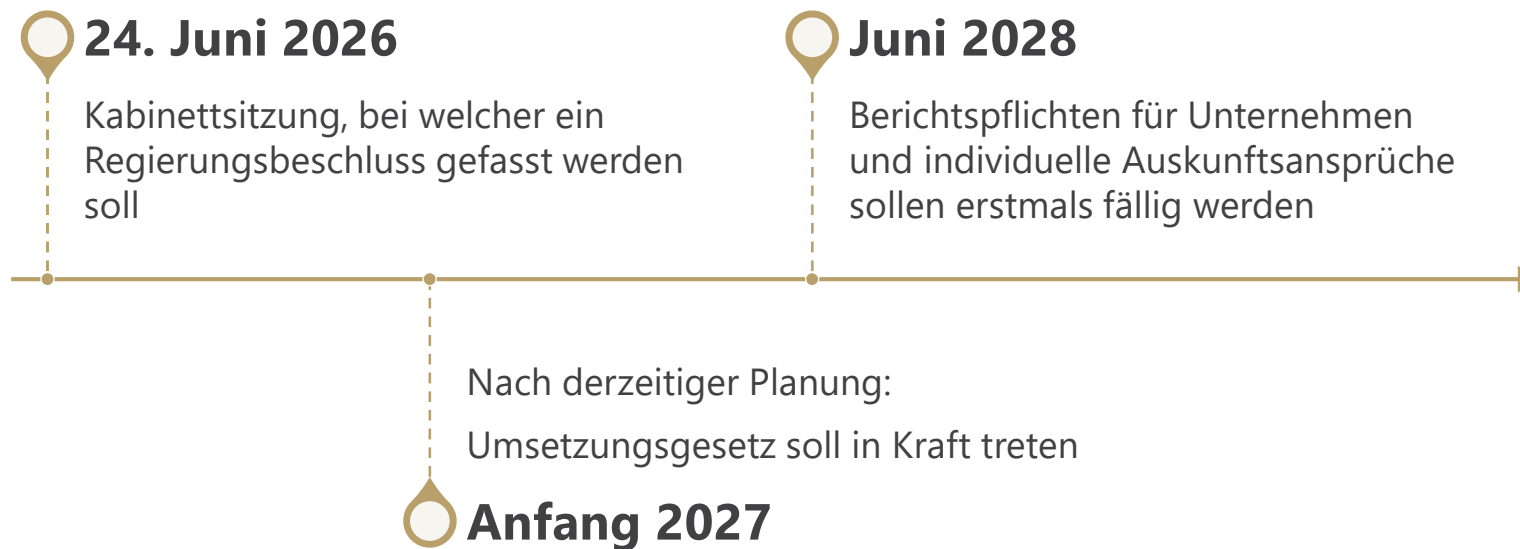
STAND DEUTSCHLAND



STAND DEUTSCHLAND – GESETZGEBERISCHE ENTWICKLUNG IN DEUTSCHLAND



STAND DEUTSCHLAND – POLITISCHER AUSBLICK



STAND DEUTSCHLAND – ENTGELTTRANSPARENZGESETZ

Auskunftsanspruch, §§ 10 ff. EntgTranspG

- Auskunft bezüglich durchschnittlichem monatlichen Bruttoentgelt (Median)
- Schwellenwert: mehr als 200 Beschäftigte im Betrieb bei demselben Arbeitgeber

Betriebliches Prüfverfahren, § 17 EntgTranspG

- Hinsichtlich der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots (freiwillig)
- Schwellenwert: mehr als 500 Beschäftigte

Berichtspflichten, §§ 21 f. EntgTranspG

- Nur lageberichtspflichtige Arbeitgeber
- Schwellenwert: mehr als 500 Beschäftigte

STAND DEUTSCHLAND – UNSICHERHEITEN NACH ABLAUF DER UMSETZUNGSFRIST

- Unmittelbare Geltung einzelner hinreichend bestimmter Richtlinienvorgaben auf vertikaler Ebene (Verhältnis Staat-Bürger)
- Richtlinienkonforme Auslegung des nationalen Rechts anhand der EntgTranspRL auf horizontaler Ebene (Verhältnis Bürger-Bürger) - keine pauschale unmittelbare horizontale Wirkung gegenüber privaten Arbeitgebern
- Grenzen der richtlinienkonformen Auslegung: contra legem





03

BLICK NACH EUROPA

BLICK NACH EUROPA – WAS ANDERE EU-STAATEN BEREITS UMSETZEN

Frankreich

Finale Umsetzung 2027 erwartet

- Beibehaltung der 50-AN-Schwelle
- Angabe von Gehaltsbändern zwingend
- Keine direkte Umsetzung der 5%-Klausel für Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern
- Erweiterung der Rechte des Comité Social et Économique (CSE)

Italien

Entwurf Februar 2026

- Orientierung am Minimum der Vorgaben
- Sanktionsregelungen fehlen (noch)

„Was andere schon tun“ – Erste Marktstandards als Orientierung für deutsche Unternehmen



BLICK NACH EUROPA – WAS ANDERE EU-STAATEN BEREITS UMSETZEN

Spanien

Keine rechtzeitige Umsetzung

- Bestehende Vorgaben hinsichtlich Berichtspflichten
- Aktuell: Begründung im Register bei Gehaltsunterschieden über 25% in Unternehmen ab 50 Beschäftigten

Weitere EU-Staaten

- **Slowakei:** erstes Land mit vollständiger Umsetzung in das nationale Recht
- **Schweden:** fordert Neuverhandlungen im März 2026; Juni 2026 Fortsetzung der Vorbereitungen für die Richtlinie zur Lohntransparenz durch Aufklärungsmaßnahmen
- **Estland:** vorerst keine vollständige Umsetzung

„Was andere schon tun“ – Erste Marktstandards als Orientierung für deutsche Unternehmen



04

VORGABEN DER RICHTLINIE



VORGABEN DER RICHTLINIE

Voraussichtlich schon
jetzt anwendbar!

Art. 3 EntgTranspRL

- Weiter Entgeltbegriff

Art. 4 EntgTranspRL: Konkretisierung der Kriterien zur Vergleichbarkeit von Arbeitnehmern

- Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen

Art. 7 EntgTranspRL: Erweiterung der Auskunftspflichten (derzeit nicht für Unternehmen <200 Arbeitnehmern)

- Auskunft über den Medianwert hinaus
- Jährliche Informationspflicht hinsichtlich des Auskunftsanspruchs (Abs. 3)
- Verbot der Gehaltsoffenlegung (Abs. 5)

Art. 18 EntgTranspRL

- Beweislastverlagerung bereits mittelbar über § 2 II EntgTranspG i.V.m. § 22 AGG

VORGABEN DER RICHTLINIE

Erst mit Umsetzung der
RL anwendbar!

Art. 5 EntgTranspRL: Entgeltgleichheit vor der Beschäftigung

- Informationsrecht der Stellenbewerber über Einstiegsgehalt/Gehaltsspanne
- Keine Fragen an den Arbeitnehmer zur vorherigen Gehaltsentwicklung

Art. 9 EntgTranspRL: Konkretisierung der Berichtspflichten

- Zeitlich abgestufte Informationspflichten in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße

Art. 10 EntgTranspRL: Gemeinsame Entgeltbewertung

- Bisheriges Prüfverfahren nur durch den Arbeitgeber ohne Beteiligung der Arbeitnehmervertretung

Art. 15 EntgTranspRL

- Kollektive Durchsetzungsmechanismen

Art. 16 und 23 EntgTranspRL: Schadensersatz/Sanktionen

- Sicherstellung von Schadensersatz im Zusammenhang mit Entgeltgleichheit
- Festsetzung wirksamer, verhältnismäßiger und abschreckender Sanktionen durch die Mitgliedsstaaten



05

UMSETZUNG IN DER PRAXIS

UMSETZUNG IN DER PRAXIS



Gehaltsbänder & Stellenbewertung

- Definition von Gehaltsbändern pro Funktion
- Stellenbewertung-Systematik aufbauen
- Vergleichbarkeit sicherstellen
- Marktdaten einbeziehen



Daten & Systeme

- Datenqualität in HR-Systemen prüfen
- Entgeltkomponenten kategorisieren
- Reporting-Fähigkeit aufbauen
- Schnittstellen harmonisieren

Stellenbewertungsmatrix (Beispiel)

Kriterium (Art. 4)	Stufe 1 (niedrig)	Stufe 2 (mittel)	Stufe 3 (hoch)	Stufe 4 (sehr hoch)
Wissen & Kompetenzen	25 Pkt.	50 Pkt.	75 Pkt.	100 Pkt.
Verantwortung	25 Pkt.	50 Pkt.	75 Pkt.	100 Pkt.
Belastungen (phys./psych.)	25 Pkt.	50 Pkt.	75 Pkt.	100 Pkt.
Arbeitsbedingungen	25 Pkt.	50 Pkt.	75 Pkt.	100 Pkt.

UMSETZUNG IN DER PRAXIS



Governance & Prozesse

- Verantwortlichkeiten festlegen
- Interne Kontrollmechanismen
- Schulung der Führungskräfte
- Kommunikationsstrategie
- Reguläre Überprüfung



Mehrere Jurisdiktionen

- Harmonisierung vs. lokale Anforderungen
- Länderspezifische Fristen
- Handlungshinweise
- Konsistente Methodik



06

RISIKEN



AKTUELLE RISIKEN FÜR ARBEITGEBER

Hohe Entschädigungssummen und Gleichstellungsklagen auf diskriminierungsfreies Entgelt: Mindestverjährungsfrist von drei Jahren



Reputationsverlust: Risiko durch Veröffentlichung von Entgeltdiskriminierungen



Strenge Anforderungen an die Beweislast: Beweislastverlagerung führt zu erhöhten Anforderungen für Arbeitgeber



07

FAZIT UND KEY TAKEAWAYS



FAZIT UND KEY TAKEAWAYS

- ✓ **Evaluation bestehender Entgeltstrukturen**
Aktuelle Vergütungsstrukturen analysieren und Lücken identifizieren
- ✓ **Bewerbungsverfahren anpassen**
- ✓ **Reporting aufbauen**
Datenbasis und Prozesse für Gender Pay Gap Reporting schaffen
- Verantwortung klären**
- ✓ Verantwortlichkeiten klären und Compliance sicherstellen





KONTAKT



SENIOR ASSOCIATE
PAULINE STADLER

RECHTSANWÄLTIN / FACHANWÄLTIN FÜR ARBEITSRECHT

[PSTADLER@MAYERBROWN.COM](mailto:pstadler@mayerbrown.com)



ASSOCIATE
KONSTANTIN KÜHN

RECHTSANWALT

[KKUEHN@MAYERBROWN.COM](mailto:kkuehn@mayerbrown.com)

VIELEN DANK FÜR DIE AUFMERKSAMKEIT!



MAYER | BROWN



This Mayer Brown publication provides information and comments on legal issues and developments of interest to our clients and friends. The foregoing is not a comprehensive treatment of the subject matter covered and is not intended to provide legal advice. Readers should seek legal advice before taking any action with respect to the matters discussed herein.

Mayer Brown is a global legal services provider comprising associated legal practices that are separate entities, including Mayer Brown LLP (Illinois, USA), Mayer Brown International LLP (England & Wales), Mayer Brown Hong Kong LLP (a Hong Kong limited liability partnership) and Tauli & Chequer Advogados (a Brazilian law partnership) (collectively, the "Mayer Brown Practices"). The Mayer Brown Practices are established in various jurisdictions and may be a legal person or a partnership. PK Wong LLC ("PKW") is the constituent Singapore law practice of our licensed joint law venture in Singapore, Mayer Brown PK Wong Pte. Ltd. More information about the individual Mayer Brown Practices and PKW can be found in the Legal Notices section of our website.

"Mayer Brown" and the Mayer Brown logo are the trademarks of Mayer Brown. © 2026 Mayer Brown. All rights reserved.