

NACHGELESEN

Informationen für Mitglieder und Partner der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen

Juni 2026

Entgeltgleichheit durch Entgelttransparenz: Welche Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Vergütung müssen Unternehmen beachten?

Die Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Vergütung steigen. Nationale Vorgaben und europäische Entwicklungen greifen zunehmend ineinander und stellen Unternehmen vor neue rechtliche und organisatorische Herausforderungen. Rund 130 Teilnehmende informierten sich vor Ort im Verbandshaus der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen und online über die aktuelle Rechtslage zur Entgeltgleichheit sowie die bevorstehenden Änderungen durch die EU-Entgelttransparenzrichtlinie.

Referentin Julia Rosemann, Syndikus-Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht beim Bundesarbeitsgeberverband Chemie (BAVC), gab einen Überblick über die bestehenden Regelungen und die zu erwartenden Entwicklungen. Sie erläuterte zu Beginn: „Entgeltunterschiede entstehen häufig nicht durch Geschlechterdiskriminierung, sondern durch gewachsene Strukturen und individuelle Faktoren. Für Arbeitgeber ist es daher schwierig, mögliche Ungleichheiten klar zu identifizieren und rechtssicher einzuordnen. Neben der Analyse der eigenen Vergütungsstrukturen ist das zentrale Instrument die Transparenz – nur wer Strukturen sichtbar macht, kann Ungleichbehandlung erkennen und beheben.“

Aktuelle Anforderungen an die Arbeitsbewertung und Gleichwertigkeit von Tätigkeiten

Die meisten EU-Mitgliedstaaten können

oder wollen die EU-Entgelttransparenzrichtlinie nicht bis zum Ende der vorgegebenen Frist am 7.6.2026 in nationales Recht umsetzen, auch in Deutschland ist der Umsetzungszeitpunkt ungewiss. Geschlechtsneutrale Entgeltgleichheit ist allerdings heute schon streng reglementiert, wie auch jüngsten Gerichtsentscheidungen zeigen.

Rechtsprechung: steigende Anforderungen an die Entgeltbegründung

Die aktuelle Rechtsprechung konkretisiert die Anforderungen an Arbeitgeber erheblich. „Der Auskunftsanspruch umfasst nicht nur Entgeltdaten, sondern auch die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung“, so Rosemann. Im Daimler-Truck-Fall hat das Bundesarbeitsgericht jüngst sogar den individuellen Paarvergleich zugelassen, anstatt einer größeren Vergleichsgruppe zu verlangen.

Entgeltunterschiede müssen durch



Julia Rosemann

objektive Gründe gerechtfertigt werden. „Verhandlungsgeschick reicht nicht aus – Unterschiede im Entgelt müssen sachlich begründet und dokumentiert sein“, so Julia Rosemann. Die Diskussion zeigte, dass insbesondere Fragen zu Vergleichsgruppen, Tariffindung und individuellen Vergütungsentscheidungen weiterhin erheblichen Klärungsbedarf auslösen. „Dokumentieren Sie, warum jemand mehr verdient – etwa weil er in einer Phase knapper Arbeitsmärkte eingestellt wurde“, sagte Rosemann.

Arbeitsbewertung: geschlechtsneutrale Tätigkeitsbetrachtung

Die Frage, wann Tätigkeiten als gleichwertig gelten, ist bereits nach aktueller Rechtslage und Rechtsprechung maßgeblich für die Entgeltgleichheit. Arbeitgeber müssen Tätigkeiten auch heute schon anhand objektiver und diskriminierungsfreier Kriterien bewerten. Dazu gibt es bereits Vorgaben durch das AGG und das Entgelttransparenzgesetz. In der Praxis existieren



Rund 40 TeilnehmerInnen fanden den Weg ins Verbandshaus in Bochum, fast 100 waren zudem online zugeschaltet.



Referentin Julia Rosemann (BAVC)
und Martin Beckschulze (AGV)

unterschiedliche Verfahren der Arbeitsbewertung. Rosemann erläuterte dazu:

„Das Genfer Schema bietet schon seit den 1950er Jahren einen strukturierten Ordnungsrahmen für die Verwendung tätigkeitsbezogener Merkmale, die den Kriterien der EU-Richtlinie (Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung, Arbeitsbedingungen) entsprechen. Analytische Verfahren zerlegen Tätigkeiten in einzelne Kriterien und bewerten diese systematisch, während summarische Verfahren die Tätigkeit als Ganzes betrachten. Nicht das Verfahren ist entscheidend, sondern dass die Kriterien objektiv, geschlechtsneutral und nachvollziehbar angewendet werden. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie macht hierzu keine Vorgaben zum Verfahren, fordert jedoch Transparenz und Nachvollziehbarkeit“.

In Bezug auf Tarifverträge meint Rosemann weiter „Diese geschlechtsneutrale Tätigkeitsbetrachtung gilt in Tarifverträgen ohnehin. Die Arbeitgeberverbände der chemischen und pharmazeutischen Industrie setzen sich bei einer Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie daher für eine Privilegierung der Tarifverträge ein – wie sie im jetzigen Entgelttransparenzgesetz auch enthalten ist“.

Verschärfungen bei Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie entfaltet wie alle Richtlinien keine direkte Wirkung, sondern erst bei einer Umsetzung in das nationale Recht, z.B. bei einer

Änderung des aktuellen Entgelttransparenzgesetzes. Nach dem 7.6.2026 könnte es allerdings bei Klagen dazu kommen, dass Gerichte die aktuellen Regelungen noch strenger auslegen als bisher und sich an einzelnen, ganz konkreten Schutzvorschriften der Richtlinie orientieren.

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie enthält zahlreiche Vorgaben, die nach der Umsetzung zu Belastungen für Arbeitgeber führen werden. Neben den gesteigerten Informations- und Auskunftspflichten sind vor allem die gemeinsame Entgeltbewertung mit der Arbeitnehmervertretung und die Berichtspflichten zum Entgeltgefälle zu nennen. Entgeltsysteme und Arbeitsbewertungsverfahren müssten dann regelmäßig auf Geschlechtsneutralität überprüft werden. Liegt ein geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle von mehr als 5 % vor, müssten Arbeitgeber gemeinsam mit dem Betriebsrat eine Entgeltbewertung durchführen und Abhilfe schaffen.

Auch relativ kleine Unternehmen mit nur mehr als 100 Beschäftigten müssten bei Umsetzung der Richtlinie künftig regelmäßig Berichte über Entgeltunterschiede erstellen. Je nach Unternehmensgröße wäre dies jährlich oder im Abstand von drei Jahren erforderlich. Erste Fristen greifen ab 2027 beziehungsweise 2031.

Verbandsjurist Martin Beckschulze, ergänzte: „Das ist ein weiteres Musterbeispiel für unnötige Bürokratie, obwohl EU und Bundesregierung sich genau das Gegenteil auf die Fahne geschrieben haben.“ Aus seiner

Sicht sollten tarifgebundene Unternehmen zudem von bestimmten Berichtspflichten ausgenommen oder zumindest entlastet werden. „Tarifvertragliche Entgeltsysteme beruhen bereits auf transparenten und kollektiv ausgehandelten Kriterien. Tarifbindung darf daher nicht durch zusätzliche Dokumentations- und Prüfpflichten unattraktiv gemacht werden“, so Beckschulze.

Handlungsempfehlungen für die Praxis

„Wir empfehlen, bestehende Entgeltstrukturen zu analysieren. Viele Unternehmen verwenden bereits objektive Kriterien für Vergütungsentscheidungen, müssen diese aber teilweise noch besser und umfangreicher dokumentieren“ so Rosemann zum Ende des Seminars. Insbesondere im außertariflichen Bereich bestehen oftmals erhöhte Risiken. Zugleich zeigt sich, dass viele Detailfragen der nationalen Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie noch offen sind. „Bereiten Sie Ihre Strukturen vor – aber treffen Sie noch keine vorschnellen endgültigen Entscheidungen“, so Julia Rosemann abschließend.



Verbandsjurist Martin Beckschulze
(RA/SyndRA, FA f. ArbR) organisierte das Seminar.

Haben Sie Interesse an einem Austausch rund um das Thema Entgelttransparenz? Wir bieten bei genügend Interesse einen Rahmen, sich über bestimmte Systeme, die damit verbundenen Prozesse oder auch allgemeine Problemstellungen auszutauschen; nach dem Motto aus der Praxis für die Praxis.

Bei Interesse melden Sie sich bitte bei Tanja Koperski unter koperski@agv-bochum.de