

17. März 2026

# ETRL - Was kommt 2026 auf Unternehmen zu

Karsten Matthieß – Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht



# IHR FITNESSPROGRAMM ZUR ETRL



# Agenda

1. **Aufwärmen:** 2 x BAG zu Entgeltgleichheit
2. **Core-Training:** Grundlagen der Vergütungssysteme nach ETRL
3. **Wettkampfbedingungen:** Welche Bedingungen bringt die ETRL
4. **Trainingslager:** ToDo's und Handlungsempfehlungen

# Aufwärmen

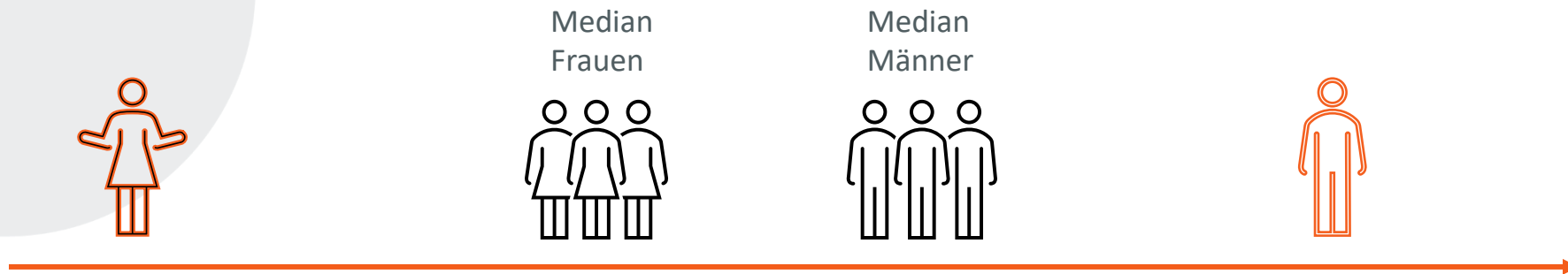
## 2 x BAG

# BAG 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21

- Anstellung von M und F im Außendienst. Angebot von EUR 3.500,00 Grundgehalt und später umsatzabhängige Provision. **M bestand auf EUR 4.500,00** bis zur Möglichkeit der Provision. **F akzeptierte, bat jedoch um zusätzlichen unbezahlten Urlaub.** Sie verlangte später die Differenz zur Grundvergütung von M.
- Was sagt das BAG:
  - Gleichwertigkeit der Tätigkeit bemisst sich nach Anforderungen, Verantwortung und Befugnissen, nicht anhand der Leistung
  - jeder Vergütungsbestandteil ist gesondert zu betrachten
  - Verhandlungsstärke rechtfertigt nicht eine Benachteiligung
  - Arbeitsmarktsituation rechtfertigt eine Differenzierung, muss aber konkret und anhand von Tatsachen nachgewiesen werden

# BAG 23. Oktober 2025 – 8 AZR 300/24

- Abteilungsleiterin begehrt Gleichstellung im Entgelt gestützt auf ein Entgelttransparenz-Dashboard des Arbeitgebers. **Sie verdient unter dem Median beider Geschlechter.**
- Sie benennt für verschiedene Vergütungsbestandteile Vergleichspersonen, die über dem Median der Männer verdienen („**Spitzenverdiener**“).



## BAG 23. OKTOBER 2025 – 8 AZR 300/24

- **Vorinstanz:** LAG Baden-Württemberg (1. Oktober 2024 – 2 Sa 14/24)
  - Beweislastumkehr nach § 22 AGG bei überwiegender Wahrscheinlichkeit einer Benachteiligung. Auch die Reichweite einer Vermutung anhand der Tatsachen müsse berücksichtigt werden.
  - Heranziehung einer Vergleichsperson (Spitzenverdiener) aus einer Gruppe begründe keine hinreichende Indizwirkung im Hinblick auf die Differenz zu dieser Person.
  - Keine Indizwirkung im Hinblick auf die Differenz zwischen der Vergütung der Klägerin und dem Median ihres Geschlechts.
  - **Ergebnis:** Differenz zwischen dem Median der Frauen und dem Median der Männer wurde der Klägerin zugesprochen.

## Entscheidung des BAG

- Zurückverweisung an das LAG → geschlechtsbedingte Benachteiligung sei indiziert; LAG müsse prüfen, ob die Vermutung vom Arbeitgeber widerlegt wurde.
- Geschlechtsbedingte Benachteiligung müsse nicht überwiegend wahrscheinlich sein.
- Größe der Vergleichsgruppe und Medianentgelte seien irrelevant.
- **Klagt eine Arbeitnehmerin auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, begründet der Umstand, dass ihr Entgelt geringer ist als das eines männlichen Kollegen, der die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, regelmäßig die Vermutung, dass diese Benachteiligung wegen des Geschlechts erfolgt ist.**
- Kann der Arbeitgeber die aus dem Paarvergleich folgende Vermutung einer Benachteiligung nicht widerlegen, ist er zur Zahlung des Entgelts verpflichtet, das er dem zum Vergleich herangezogenen Kollegen gezahlt hat.

# Core-Training Grundlagen der Vergütungssysteme nach ETRL

# Grundsatz diskriminierungsfreier Lohngestaltung

- kein allgemeines Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ – aber Gleichbehandlungsgrundsatz und Diskriminierungsverbote
- Anspruchsgrundlage schon heute: Art 157 AEUV und § 3 I und § 7 EntgTranspG
- 6. Juni 2023: Entgelttransparenz-Richtlinie (EU 2023/970) tritt in Kraft (nachfolgend ETRL)
- Zeit zur Umsetzung in nationales Recht bis 7. Juni 2026



## Ziele der Entgelttransparenz-Richtlinie

1. Lohnunterschiede aufdecken und reduzieren, um sicherzustellen, dass gleiche oder gleichwertige Arbeit auch gleich entlohnt wird
2. fehlende Rechtssicherheit in Bezug auf den Begriff "gleichwertige Arbeit" beseitigen
3. angehen der Verfahrenshindernisse für Betroffene



# gleiche oder gleichwertige Arbeit

- Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber über Vergütungsstrukturen verfügen, durch die gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleistet wird (Art. 4 Abs. 1 EntgTranspRL).
  - **gleich**: ist danach dann gegeben, wenn eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausgeführt wird
  - **gleichwertig**: ist Arbeit hingegen, wenn sie unter Beachtung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden kann. Zu den berücksichtigenden Faktoren gehören unter anderen die **Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen** und die **Arbeitsbedingungen**.

# Kriterien für Entgeltstruktur

- die für ein Entgeltsystem angewandten Kriterien dürfen weder in einem unmittelbaren noch in einem mittelbaren Zusammenhang mit dem Geschlecht der Beschäftigten stehen
- Kriterien die der Bildung einer Entgeltstruktur und damit auch einem System der beruflichen Einstufung zugrunde zu legen sind (Art. 4 Abs. 4 EntgTranspRL):
  - **Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung** und **Arbeitsbedingungen**
  - daneben können auch weitere Faktoren hinzutreten, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind

# Kriterien für Entgeltstruktur

- im Ergebnis zielt die ETRL auf ein Vergütungssystem, dem eine analytische Arbeitsbewertung zugrunde liegt
- Summarische Arbeitsbewertung ist nicht ausgeschlossen, sie birgt aber höheres Diskriminierungspotential und weniger Nachvollziehbarkeit
- Klassisch wäre:
  - Festlegung einer Vergütungsstrategie → Arbeitsbeschreibung einer Stelle → Bewertung nach den (mind.) 4 Kriterien entspr. Strategie → Entgelteinstufung

# Wettkampfbedingungen: Welche Bedingungen bringt die ETRL

# Transparenz



# Auskunftsanspruch für Arbeitnehmer

- Art. 7 Abs. 1 EntgTranspRL - ein von der Unternehmensgröße/Beschäftigtenzahl unabhängiger Auskunftsanspruch für Arbeitnehmer
- Arbeitnehmer haben künftig das Recht, Auskünfte die **durchschnittlichen Entgelthöhen** für Arbeitnehmergruppen mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu erhalten, **aufgeschlüsselt nach Geschlecht**
- Informationspflicht über Auskunftsrecht jährlich
- Gilt für alle Entgeltbestandteile

# Informationsrecht Stellenbewerber

Art 5 EntgTranspRL:



- Stellenbewerber haben das Recht vom künftigen Arbeitgeber Informationen das Einstiegsentgelt für die betreffende Stelle zu erhalten
- in einer Weise, die fundierte und transparente Verhandlungen über das Entgelt gewährleistet, wie beispielsweise in einer veröffentlichten Stellenausschreibung, vor dem Vorstellungsgespräch
- Arbeitgeber darf Bewerber nicht nach ihrer Entgeltentwicklung in ihren laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen befragen.

# Berichtspflichten

- umfassende **Berichtspflichten**, Art. 9 EntgTranspRL
  - Arbeitgebende sollen Bericht erstatten über das Entgeltgefälle ihrer Belegschaft
  - verpflichtend ab 100 Arbeitnehmern iSd. Richtlinie
    - gestaffelter Start: ab 150 Arbeitnehmer Bericht erstmals zum 7. Juni 2027 (bis 149 Arbeitnehmer erstmals zum 7. Juni 2031)
- Veröffentlichungspflicht an Überwachungsstelle und Information an die Belegschaft



## Berichtspflicht



- Zu berichten ist nach Art. 9 EntgTranspRL über:
  - geschlechtsspezifische Entgeltgefälle (anhand des Durchschnitts)
  - geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen (anhand des Durchschnitts)
  - mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle (anhand des Medians)
  - mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen (anhand des Medians)
  - Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten
  - Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jedem Entgeltquartil
  - geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmern bei Gruppen gleicher oder gleichwertiger Arbeit nach Grundlohn und ergänzenden Bestandteilen



## Prüfverfahren

- in bestimmten Fällen verpflichtende **gemeinsame Entgeltbewertung**, Art. 10 EntgTranspRL
- wenn:
  - Entgeltungleichheit iHv. mind. 5 Prozent in einer Gruppe von Arbeitnehmern
  - keine Rechtfertigung aufgrund objektiver geschlechtsneutraler Kriterien
  - keine Korrektur des Arbeitgebers innerhalb von sechs Monaten nach dem Tag der Berichterstattung
- Veröffentlichungspflicht an Überwachungsstelle und Information an die Belegschaft

# Durchsetzung

# Schadensersatz und Entschädigung



- Art. 16 EntgTranspRL:
  - die Kompensation soll eine **wirksame und tatsächliche Entschädigung** für den erlittenen Schaden ermöglichen und zudem – generalpräventiv – auf eine **abschreckende Art und Weise** ausgestaltet sein
  - insbesondere Nachzahlung entgangener Entgelte nebst Verzugszinsen
  - **Obergrenze ist nicht zulässig**

# Bußgelder



- Art. 23 Abs. 1 EntgTranspRL:
  - die Mitgliedsstaaten sind verpflichtet zum Erlass von "Vorschriften über **wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen**, die bei Verletzungen der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts zu verhängen sind"
- Höhe der Geldbußen kann sich am Bruttojahresumsatz oder der Gesamtentgeltsumme des Arbeitgebers orientieren (Erwägungsgrund 55); bei wiederholten Verletzungen sind spezifische Sanktionen vorzusehen bspw. den Entzug öffentlicher Zuwendungen (Erwägungsgrund 56 der RiLi)

# Beweislastumkehr



- Art. 18 EntgTranspRL:
  - werden Tatsachen glaubhaft gemacht, die Diskriminierung vermuten lassen, muss andere Partei nachweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt
  - Erfüllt Arbeitgeber Pflichten aus EntgTranspRL nicht, muss er nachweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt, sofern Verstoß nicht offensichtlich unbeabsichtigt oder geringfügig war

# Beweislastumkehr



- Was muss ein Arbeitgeber nachweisen, wenn die Beweislastumkehr greift?
- Arbeitgeber müssen einen Vollbeweis führen, dass das Geschlecht bei der unterschiedlichen Vergütung keine Rolle spielte und die Vergütungsdifferenz ausschließlich auf objektiven und geschlechtsunabhängigen Faktoren beruht
- Was bedeutet das für Gehaltsverhandlungen, Leistungsbewertungen und Verfahren mit Bewertungsspielräumen? Aufwändige Dokumentation aller Umstände und Motive?

# Beweislastumkehr



- Folgende Verstöße können zur Beweislastumkehr führen:
  - unterlassene Zurverfügungstellung der Entgelte im Bewerbungsverfahren
  - Frage nach der früheren Vergütung des Bewerbers
  - nicht antrags- und fristgemäße Erfüllung des individuellen Auskunftsanspruchs
  - unterlassene jährliche Information über den Auskunftsanspruch
  - Vertragsbedingungen, die die Offenbarung des Entgelts untersagen
  - unterlassene Berichterstattung über das Entgeltgefälle
  - Verweigerung der gemeinsamen Entgeltbewertung mit der Arbeitnehmervertretung

# Irrtümer ...



- die EntgTranspRL betrifft tarifgebunde oder an kirchliche AVR gebundene Unternehmen nicht
  - Privilegierung bei Tarifbindung "entfällt" → Thema ist sicher etwas entspannter an dt. Arbeitsgerichten
  - Schauen Sie aber besonders auf Sonderzahlungen, Dienstwagen, Weiterbildungen etc.
- Kommt schon nicht so hart ....
  - Kann sein, aber Kanzleien mit Erfahrung in Massenverfahren vorhanden, Daten leicht extrahier- und verarbeitbar (wenige Begründungsaufwand), Auskunftsrechte und Berichtspflichten bewirken Transparenz

# Irrtümer ...



- Stellenbewertung liegt schon vor – wir sind sicher
  - Frage der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten – prüfen, ob **Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung** und **Arbeitsbedingungen** ausreichend berücksichtigt
  - wie viele Entscheidungen über Boni und Beförderungen enthalten subjektive Entscheidungselemente und zu welchem Anteil?
- nur die Grundentgelte sind entscheidend
  - Jegliches Entgelt, denken Sie an virtuelle Beteiligungen, Dienstwagen, Erfolgsbeteiligungen und LTIP

# Trainingslager ToDo's

# ZEITLEISTE: ETRL-UMSETZUNG

**6. Juni 2023:**  
**Inkrafttreten**

ETRL tritt auf EU-Ebene in Kraft

**24. Oktober 2025:**  
**Abschlussbericht**

Konzepte zur bürokratiearmen Umsetzung der ETRL

**7. Juni 2026**  
**Umsetzungsfrist**

Ende der Frist zur Umsetzung in nationales Recht

**5. Mai 2025:**

**Koalitionsvertrag**

Festlegung zur Einsetzung einer Experten-Kommission und sodann zügige Umsetzung

**Q1 / Q2 2026**

**Gesetzesentwurf**

Erwartete Vorlage eines Referentenentwurfes

◆ Abgeschlossen  
◆ Ausstehend /geplant

# Herausforderungen für Unternehmen

- Streichung subjektiver Einschätzungen bei der Entgeltfindung (?)
- bürokratischer und administrativer Aufwand
- die Begrifflichkeiten der "gleichen" oder "gleichwertigen" Arbeit dürften trotz der Konkretisierung Raum für Konflikte offen lassen
- große rechtliche und finanzielle Belastung durch Beweislastumkehr
- Segmentierung der Vergütung in Vielzahl von Bestandteilen?

# ToDo's für Unternehmen

## Entgeltstruktur

- Analyse der eigenen (Grund)Entgeltstruktur (soweit nicht tariflich vorgegeben), ob Kriterien (Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen) hinreichend und nachvollziehbar berücksichtigt
- Wenn kein System vorhanden ist – beginnen Sie
- Analyse welche ergänzenden Vergütungen außerdem gezahlt werden und nach welchem System – Prüffrage: Können Sie die konkreten Beträge bzw. Unterschiede (objektiv) nachvollziehbar begründen?

# ToDo's für Unternehmen

Falls Sie **Berichtspflichten 2027** treffen:

- Aufbau einer Datengrundlage und Analyse der Entgeltunterschiede hinsichtlich aller Vergütungsbestandteile (Priorisierung) bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit
- Bei Differenzen von mind. 5%
  - Ursachenanalyse
  - Plan, um die Differenzen in den nächsten „Gehaltsrunden“ zu reduzieren

# ToDo's für Unternehmen

- Vorbereitung auf **Auskunftsansprüche** → Datengrundlage
- Kritische Analyse des Einstellungsverfahrens (Entfernung Fragen nach Vergütung; Kriterien für Entgeltfindung)
- Streichen von Verboten zur Offenlegung der Vergütung aus Arbeitsverträgen

# Weitergehende Informationen und Hilfestellung

- EVA-Liste zur Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren  
<https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/93496/accf4d74108d7966df60bd5cee2b5f/der-entgeltgleichheit-einen-schritt-naeher-die-eva-liste-data.pdf>
- EG-Check der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (gerade neu aufgelegt)  
<https://eg-check.de>
- Anmeldung zum **ETRL-Newsletter** von Battke Grünberg



# Kontinuierlich informiert mit dem Entgelttransparenz-Newsletter

Was bedeutet die EU-Entgelttransparenz-Richtlinie für Arbeitgeber und für Ihr Unternehmen?

Informieren Sie sich mit unserem kontinuierlichen Newsletter über die notwendigen Schritte, die Ihr Unternehmen bis zum Juni 2026 gehen sollte, um Risiken und Bußgelder zu vermeiden.



**Jetzt anmelden**

SIE WOLLEN MEHR?



<https://academy.evergabe.de/podcast/>

**Unser Podcast  
in Kooperation mit der  
evergabe.de - Academy**

- NEWSLETTERANMELDUNG UND LINKEDIN



Registrierung zum Erhalt von Newslettern und Einladungen zu unseren Veranstaltungen

[einwilligung.battke-gruenberg.de](https://einwilligung.battke-gruenberg.de)



Bleiben Sie up-to-date und folgen Sie uns auf LinkedIn

[linkedin.com/company/battke-gruenberg](https://linkedin.com/company/battke-gruenberg)