

Neue Pflicht für Betriebe: Transparenz rund um Löhne und Gehälter

Info-Veranstaltungen in Bremen und Bremerhaven

Bis zum 7. Juni 2026 muss die EU-Entgelttransparenzrichtlinie in deutsches Recht umgesetzt werden. Für Arbeitgeber bedeutet das eine weitgehende Pflicht zur Entgeldtransparenz.

Wichtige Punkte der neuen Vorschrift sind Gehaltsspannen in Stellenausschreibungen, erweiterte Auskunftsansprüche für Beschäftigte (auch in kleineren Betrieben), eine Beweislastumkehr bei Diskriminierung sowie Berichtspflichten für Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden.

Wesentliche Änderungen durch das neue Entgelttransparenzgesetz (ab ca. Mitte 2026):

- Transparenz im Bewerbungsprozess: Arbeitgeber müssen bereits in der Stellenausschreibung oder vor dem Vorstellungsgespräch über das Einstiegsgehalt oder die Gehaltsspanne informieren.
- Erweiterter Auskunftsanspruch: Beschäftigte können Auskunft über die Festlegung ihres eigenen Entgelts sowie das durchschnittliche Entgelt vergleichbarer Kolleg:innen des anderen Geschlechts verlangen.
- Verbot von Gehaltsfragen: Arbeitgeber dürfen Bewerber nicht mehr nach ihrer bisherigen Vergütung fragen.
- Berichtspflicht: Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten müssen regelmäßig über die Entgeltstrukturen und die Entgeltgleichheit berichten.
- Beweislastumkehr: Bei möglicher Entgelddiskriminierung liegt die Beweislast beim Arbeitgeber; er muss nachweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt.
- Sanktionen: Verstöße können zu Nachzahlungsansprüchen (auch rückwirkend) und Entschädigungszahlungen führen.

Handlungsempfehlungen für Unternehmen:

Unternehmen sollten frühzeitig ihre Gehaltsstrukturen überprüfen, objektive Kriterien für die Vergütung festlegen und die Prozesse im Zuge der Personalgewinnung (Bewerbung, Auskunft) an die neuen Transparenzpflichten anpassen.

<https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/BJNR215210017.html>