Downloaded from Blogs on 13.10.2026 05:36h

Sustainability Blog

By PwC Deutschland | 06. Februar 2026

Entgelttransparenzrichtlinie im Fokus: Was Unternehmen jetzt wissen müssen

Ab 2026 verpflichtet die EU Unternehmen zu umfassender Entgelttransparenz. Was Arbeitgeber jetzt über die neue Offenlegungspflicht und erfolgreiche Umsetzung wissen müssen.

Downloaded from Blogs on 13.10.2026 05:36h

Content

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL) im Überblick 3
Zeitlich gestaffelte Anwendung für alle Unternehmensgrößen 3
Umsetzung erfordert umfangreiche Änderungen 4
Arbeitnehmende verfügen über erweiterte Durchsetzungsmechanismen 5
Neue geschlechtsspezifische Metriken werden verpflichtend 6
Notwendige Umsetzungsschritte 7
Fazit 7

Downloaded from Blogs on 13.10.2026 05:36h

Die neue EU-Entgelttransparenzrichtlinie stellt Unternehmen vor weitreichende Veränderungen – und bietet zugleich große Chancen. Ab Juni 2026 müssen Arbeitgeber umfassende Transparenz schaffen, u.a. geschlechterbasierte Entgeltunterschiede offenlegen und objektive Kriterien für Vergütung und Entwicklung nachweisen. Die Richtlinie stärkt nicht nur die Rechte von Beschäftigten, sondern erfordert auch von Unternehmen, ihre HR- und Governance-Strukturen grundlegend zu überprüfen. Was auf Arbeitgebende jetzt zukommt, welche Pflichten gelten und wie eine erfolgreiche Umsetzung gelingt, erfahren Sie in unserem aktuellen Beitrag.

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL) im Überblick

Mit der Richtlinie (EU) 2023/970 stärkt der europäische Gesetzgebende die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Männer und Frauen. Die Richtlinie reagiert auf die strukturelle geschlechtsspezifische Entgeltlücke sowie auf fehlende Transparenz über Entgeltstrukturen in europäischen Unternehmen.

Die EU-Mitgliedstaaten müssen die nationalen Vorschriften zur Umsetzung der im Jahr 2023 veröffentlichten Richtlinie spätestens bis zum 7. Juni dieses Jahres in Kraft setzen.

Ziel der Entgelttransparenzrichtlinie ist es, durch verbindliche Mindestanforderungen und Transparenzmaßnahmen geschlechterbasierte, diskriminierende Entgeltunterschiede aufzudecken und zu beseitigen.

Die Richtlinie gilt für alle Arbeitgebenden in öffentlichen und privaten Sektoren sowie für sämtliche Beschäftigte und Bewerber:innen und erfasst alle Vergütungsbestandteile in Vergütung oder Sachleistungen.

Damit schafft die Richtlinie einen umfassenden Gesamtrahmen, der es Unternehmen ermöglicht, ihre Entgeltstrukturen objektiv nachvollziehbar und geschlechtsneutral auszugestalten. Des Weiteren räumt sie Arbeitnehmenden verstärkte Durchsetzungsmechanismen ein.

Zeitlich gestaffelte Anwendung für alle Unternehmensgrößen

Die Berichtspflicht der EU?Entgelttransparenzrichtlinie wird ausschließlich aus der Beschäftigtenanzahl eines Unternehmens abgeleitet. Der inhaltliche Umfang der zu berichtenden Kennzahlen ist dabei für alle vier nachfolgend erläuterten Größenklassen identisch. Unterschiede bestehen allein im Zeitpunkt der erstmaligen Anwendung sowie im jeweiligen darauffolgenden Berichtszyklus.

Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten

Diese müssen bis zum 7. Juni 2027 und dann jährlich eine Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmenden in Bezug auf das vorangehende Kalenderjahr erstellen.

Unternehmen mit 150 bis 249 Beschäftigten

Downloaded from Blogs on 13.10.2026 05:36h

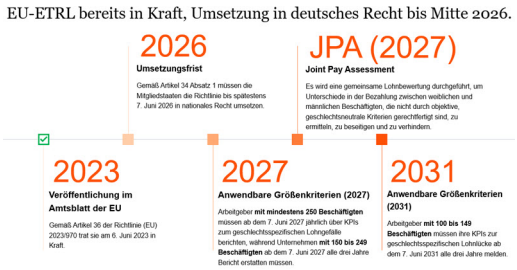
Diese müssen ebenfalls bis zum 7. Juni 2027 und turnusmäßig alle drei Jahre eine Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmenden in Bezug auf das vorangehende Kalenderjahr erstellen.

Unternehmen mit 100 bis 149 Beschäftigten

Für diese Kategorie beginnt die Berichtspflicht erst bis zum 7. Juni 2031. Genau wie in der vorangegangenen Kategorie erfolgt die weitere Berichtspflicht in einem dreijährigen Turnus.

Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten

Für diese Unternehmen besteht grundsätzlich keine Berichtspflicht. Sie können jedoch freiwillig alle Anforderungen an eine Berichterstattung über das Entgeltgefälle erfüllen. Die Mitgliedstaaten können zudem nationale Pflichten für Unternehmen auch unterhalb der zuvor genannten Schwelle von 100 Beschäftigten einführen.



Umsetzung erfordert umfangreiche Änderungen

Die Richtlinie begründet umfassende Informations- und Transparenzpflichten der Arbeitgebenden, die unabhängig von der Unternehmensklassifikation ab der Umsetzung in nationales Recht greifen.

Jährliche Auskunftspflicht an die Beschäftigten durch den Arbeitgebenden

Arbeitgebende müssen Beschäftigte einmal jährlich auf ihr Recht hinweisen, Informationen über ihr individuelles Entgelt sowie über das durchschnittliche Entgelt vergleichbarer Arbeitnehmergruppen (aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht) anzufordern.

Beschäftigte können dabei Auskunft über ihr eigenes Entgelt sowie das durchschnittliche Entgelt der Kategorie von Arbeitnehmenden, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten, getrennt nach Geschlecht verlangen. Die Arbeitgebenden müssen diese Informationen innerhalb von zwei Monaten bereitstellen.

Pflichten im Rahmen des Bewerbungsprozesses

Gleichzeitig regelt die EU?Entgelttransparenzrichtlinie, welche Informationen Arbeitgebende im Rahmen von Bewerbungsverfahren bereitstellen müssen.

Sie sind verpflichtet, Bewerbenden das Einstiegsentgelt oder eine Entgeltspanne mitzuteilen (z.B. im

Downloaded from Blogs on 13.10.2026 05:36h

Rahmen der Stellenanzeige) und sicherzustellen, dass Stellenbezeichnungen und -ausschreibungen geschlechtsneutral formuliert werden.

Arbeitgebenden ist es außerdem ausdrücklich untersagt, Bewerbenden nach ihrer Entgelt- oder Gehaltshistorie zu fragen.

Objektive Kriterien für die Bestimmung der Entgelthöhen und -entwicklung

Darüber hinaus müssen Arbeitgebende an die Mitarbeitenden offenlegen, nach welchen objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien Entgelt, Entgelthöhen und Karriere? bzw. Entgeltentwicklung festgelegt werden. Diese Kriterien sind für Beschäftigte leicht zugänglich bereitzustellen und können vier Bereiche umfassen:

1. Kompetenzen
2. Belastungen
3. Verantwortung
4. Arbeitsbedingungen

Diese sollen dabei objektiv die Entgeltstruktur verschiedener Funktionen in einem Unternehmen begründen.

Arbeitnehmende verfügen über erweiterte Durchsetzungsmechanismen

Die ETRL enthält einen umfangreichen Katalog an Durchsetzungsmechanismen für aktuelle und ehemalige Arbeitnehmende. Ziel des Gesetzgebenden ist es dabei, die tatsächliche Geltendmachung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit wirksamer, zugänglicher und rechtssicherer zu machen.

Uneingeschränkter Zugang zu Gerichts- und Verwaltungsverfahren

Arbeitnehmende können jederzeit - auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses - gerichtliche oder behördliche Schritte einleiten, sofern sie eine Verletzung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes vermuten.

Anspruch auf vollständige Entschädigung ohne festgelegte Obergrenze

Die Entgelttransparenzrichtlinie garantiert Arbeitnehmenden vollständigen Schadensersatz oder vollständige Entschädigung, inklusive Nachzahlung ausstehenden Entgelts, variabler Vergütungsbestandteile, immaterieller Schäden und Zinsen auf ausstehende Beträge. Die Entschädigung darf nicht durch eine vorab festgelegte Obergrenze gedeckelt werden.

Umkehr der Beweislast

Wenn Arbeitnehmende Tatsachen vorbringen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, muss der Arbeitgebende nachweisen, dass keine unmittelbare oder

Downloaded from Blogs on 13.10.2026 05:36h

mittelbare Entgeltdiskriminierung vorgelegen hat. Sofern der Arbeitgebende aus der ETRL bestehende Transparenzpflichten zu Beginn nicht erfüllt hat, kehrt sich die Beweislast auf diesen um.

Verjährungsfristen

Verjährungsfristen müssen mindestens drei Jahre betragen und dürfen erst beginnen, wenn Beschäftigte von der Diskriminierung wissen oder wissen müssten. Sie ruhen, sobald ein Anspruch geltend gemacht wurde oder eine Beschwerde beim Arbeitgebenden eingereicht wurde.

Regelungen zu Prozesskosten

Gerichte sollen nach der ETRL prüfen können, ob ein erfolgloser Anspruch dennoch angemessene Gründe hatte - in diesem Fall muss die unterlegene Partei nicht zwingend die Verfahrenskosten tragen. Dies senkt das Kostenrisiko für Klagende erheblich.

Sanktionen und Geldbuße

Die ETRL verpflichtet die Mitgliedstaaten zu wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen, mindestens aber zu Geldbußen. Bei wiederholten Verstößen müssen verschärfte Sanktionen greifen.

Neue geschlechtsspezifische Metriken werden verpflichtend

Folgende Kennzahlen sind dabei jährlich oder alle drei Jahre durch berichtspflichtige Unternehmen an unterschiedliche Adressaten bereit zu stellen:

1. das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle;
2. das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;
3. das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle;
4. das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;
5. der Anteil der Arbeitnehmenden, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten;
6. der Anteil der Arbeitnehmenden in jedem Entgeltquartil;
7. das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmenden bei Gruppen von Arbeitnehmenden, nach dem normalen Grundlohn oder -gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt.

Die Korrektheit, der im Rahmen der Berichterstattung über das Entgeltgefälle gemachten Angaben muss von der Leitungsebene des Arbeitgebenden nach Einsicht der Beschäftigtenvertretungbestätigt werden. Diese erhalten dabei Zugang zu den vom Arbeitgebenden angewandten Methodiken.

Sollten dabei Abweichungen im Gender Pay Gap von größer gleich 5 % in einer Gruppe von Arbeitnehmenden ermittelt werden, wird dem Arbeitgebenden eine sechsmonatige Frist zur objektiven

Downloaded from Blogs on 13.10.2026 05:36h

Begründung oder dem Ausräumen des Entgeltgefälles eingeräumt.

Sollte diese nach Ablauf der Frist nicht erfolgt sein, findet ein Joint Pay Assessment statt. Dieses hat zum Ziel, unter Einbeziehung der Arbeitnehmenden und mit Berichtspflicht an eine Überwachungsstelle, die Entgeltunterschiede zu korrigieren und künftig zu verhindern.

Dabei müssen, nach umfassenden Analysen, Maßnahmen zur Beseitigung von Entgeltunterschieden, wenn diese nicht auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt sind, vorgelegt und umgesetzt werden.

Notwendige Umsetzungsschritte

Die Umsetzung der ETRL erfordert ein erhebliches Maß an Überprüfung und konzeptioneller Erweiterungen der bestehenden Methodiken, Prozesse sowie der IT-Systemlandschaft.

Die zugrunde liegende Ausgangsfrage sollte dabei sein, wie bestehende Entgelt- und IT?Strukturen so ausgebaut werden können, dass Transparenz? sowie Berichtspflichten durch den Arbeitgebenden rechtskonform und zugleich pragmatisch erfüllt werden können.

Unternehmen müssen nun prüfen, wie ihre aktuellen Entgeltstrukturen ausgestaltet sind und ob diese bereits den Vorgaben der Richtlinie entsprechen. Besonders relevant ist dabei die Frage, ob geschlechtsneutrale und objektive Kriterien für das Entgelt sowie für die -entwicklung angewendet werden.

Die Berichtspflichten verlangen zudem einen umfassenden Informationsbestand auf Ebene der Mitarbeitenden. Daher ist zu überprüfen, ob bereits alle notwendigen Entgeltdaten strukturiert vorliegen. Können die geforderten Informationen, wie etwa Entgeltgefälle, Medianwerte oder Entgeltquartile, technisch korrekt erfasst werden? Und in welchem Umfang liegen die Daten schon vollständig und konsistent vor?

Fazit

Die Umsetzung der ETRL markiert einen entscheidenden Schritt hin zu mehr Fairness, Transparenz und Gleichstellung in Unternehmen. Sie schafft klare Berichtspflichten, verbindliche Informationsrechte und wirksame Durchsetzungsmechanismen für Arbeitnehmende, um geschlechterbasierte Entgeltunterschiede systematisch sichtbar und korrigierbar zu machen.

Gleichzeitig bringt die Richtlinie nicht nur neue rechtliche, organisatorische und technische Anforderungen mit sich, sondern eröffnet Unternehmen auch die Chance, ihre Entgelt- und Bewerbungsstrukturen nachhaltig, objektiv und diskriminierungsfrei weiterzuentwickeln.

Wer sich frühzeitig mit den Anforderungen auseinandersetzt, rechtliche Risiken minimiert und transparente, geschlechtsneutrale Kriterien etabliert, stärkt nicht nur die eigene Compliance, sondern auch Arbeitgeberattraktivität und die Unternehmenskultur.

Downloaded from Blogs on 13.10.2026 05:36h

Die Umsetzung ist komplex und betrifft zahlreiche Bereiche - von HR und Compliance bis hin zur Unternehmenskommunikation. Unternehmen, die frühzeitig handeln und ihre Entgelt- und Datenlandschaft proaktiv weiterentwickeln, können sich als moderne, faire und zukunftsorientierte Arbeitgebende positionieren.

Weiterführende Links:

- Riester-Rente neu gedacht: Potenziale für die Versicherungsbranche
- Nachhaltigkeit als Wettbewerbsvorteil: Von Compliance zum Werttreiber
- ESG-Offenlegung im Wandel und ihre Auswirkung auf das Reporting

Laufende Updates zum Thema erhalten Sie über das regulatorische Horizon Scanning in unserer Recherche-Applikation PwC Plus. Lesen Sie mehr unter "**Leistungen & Angebote**".

Zu weiteren PwC Blogs

Schlagwörter

ESG, Sustainable Finance (SF)

Kontakt

Angela McClellan
Berlin
angela.mcclellan@pwc.com