

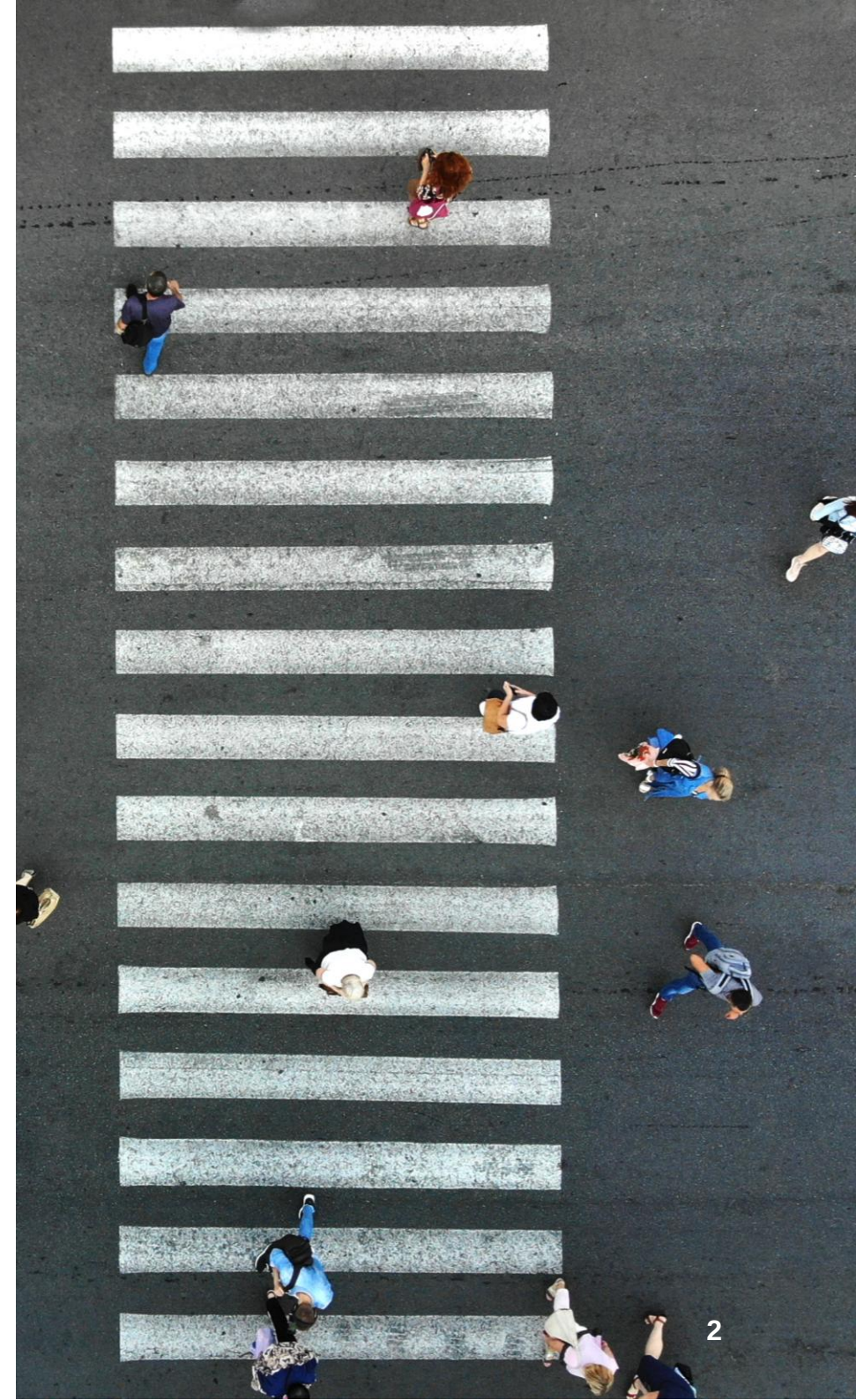


Entgelttransparenz – der Quick Check

Dr. Sara Thienhaus, Taylor Wessing

Inhalt

- 1 Einleitung
- 2 Aktuelle rechtliche Aspekte der EU-EntgTranspRL
- 3 Entgelttransparenz – Chancen und Risiken für Unternehmen?
- 4 Momentaufnahme und Handlungsempfehlungen
- 5 Ihre Fragen



1 | Einleitung

Statistik und Medienwirksamkeit

Statistik

- Frauen verdienen 2025 noch immer 16 % weniger pro Stunde als Männer (♀ 22,81 € | ♂ 27,05 € | Differenz: 4,24 €) bei gleicher Arbeit
- Gender-Pay-Gap sinkt zwar, liegt aber (bereinigt) bei noch immer 6%: D.h. Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien verdienen im Schnitt 6 % weniger pro Stunde als ihre männlichen Kollegen
- Wahrgenommene Lohnungerechtigkeit ist häufigster Kündigungsgrund – wichtiger als beispielsweise Konflikte mit Vorgesetzten oder fehlende Entwicklungsmöglichkeiten
- Faire und transparente Vergütung ist zentral für Mitarbeiterbindung und Zufriedenheit



Medienwirksamkeit

Bundesarbeitsgericht zu Lohngerechtigkeit

Frauen müssen sich nicht mit Mittelwert zufriedengeben

Wollen Frauen das Gleiche wie ihre männlichen Kollegen verdienen, dürfen sie sich dabei auch an Topgehältern orientieren, hat das Bundesarbeitsgericht entschieden. Geklagt hatte eine Beschäftigte von Daimler Truck.

23.10.2025 **SWR**»  Menü

 Nachrichten Übersicht  Baden-Württemberg

 > SWR Aktuell > Baden-Württemberg

Grundsatzurteil am Bundesarbeitsgericht

Bezahlung bei Daimler Truck: Bundesarbeitsgericht erleichtert Klagen für Equal Pay

Gleiche Arbeit, weniger Geld - immer wieder stehen Frauen vor dem Problem. In einem Fall aus BW hat das Bundesarbeitsgericht jetzt grundsätzlich ihre Position gestärkt.

Vom 1. Januar bis
zum 27. Februar
**arbeiten Frauen
umsonst.**

equal pay every day

 **Frankfurter Allgemeine** 

 > Wirtschaft > Unternehmen > Bundesarbeitsgericht

GRUNDSATZURTEIL ZU EQUAL PAY

Frauen können sich mit Topverdienern vergleichen

Von Marcus Jung

23.10.2025, 20:08 Lesezeit: 3 Min.

Bild **Hey.**  **Bild**  

BILD > **Regional** > **Leipzig** > News > Bundesrichter geben Frau Recht:

Bundesrichter geben Frau (44) nach Klage Recht

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!

2 | Aktuelle rechtliche Aspekte der EU-EntgTranspRL

Regelungsbereiche

Was sind die Geltungsbereiche und wesentlichen Bestandteile der EU-Richtlinie? – ein Auszug

Bewerber:innen

- Erhalt von **Informationen über die Höhe des Entgelts** in der Stellenausschreibung oder **vor dem** Vorstellungsgespräch (Einstiegsentgelt oder Spanne) sowie **keine Verpflichtung** zur Offenlegung des **früheren Entgelts**

Art. 5

Arbeitnehmer:innen

- **Auskunftsrecht:** Zugang zu Informationen über Höhe des Entgelts sowie zum Durchschnittseinkommen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit

Art. 7

- **Besserer Zugang zur Justiz** für Diskriminierungsopfer:

- Recht auf **vollständige Entschädigung einschließlich Entgeltnachzahlungen** sowie der damit verbundenen Boni oder Sachleistungen und Erstattung von Rechtskosten

Art. 14, 16

- Stärkung der Rolle von Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertretern: Im Namen der AN können **Sammelklagen** auf gleiches Entgelt erfolgen

Art. 15

Art. 25

- Schutz vor **Viktimisierung und ungünstiger Behandlung** durch den AG

Arbeitgeber:innen

- **Transparenz und Zugänglichkeit** zu Informationen und den Kriterien für die Festlegung des Entgelts, des Lohnniveaus und der Entgeltentwicklung (Entgeltbewertungskriterien)

Art. 6, 8

- **Berichterstattung** über geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen

Art. 9

- **Entgeltbewertung** gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern, wenn die geschlechtsspezifische Einkommensdifferenz mehr als 5% beträgt, die sich nicht anhand objektiver, geschlechtsneutraler Faktoren rechtfertigen lässt und keine Korrektur durch den AG binnen 6 Monaten vorgenommen wird

Art. 10

- Verlagerung der **Beweislast** auf die AG: Grundsätzlich obliegt es dem AG, nachzuweisen, dass es keine Diskriminierung in Bezug auf das Entgelt gegeben hat

Art. 18

- **Sanktionen einschließlich Geldstrafen** für Verstöße gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts

Art. 17, 23

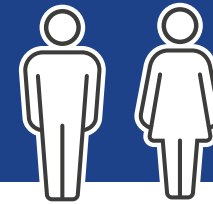
2 Säulen: Transparenz und Rechtsdurchsetzung

Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern: Anforderungen der EU-Richtlinie

Arbeitgeber sollten folgende Informationen zu ihrer Organisation zur Verfügung stellen:

- das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle
- das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen
- das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle
- das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen
- den Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten
- den Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jedem Entgeltquartil
- das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundlohn oder -gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt

<100 Mitarbeitende
Freiwillige Berichterstattung



100-149

Mitarbeitende

nach 8 Jahren und dann im
3-Jahres-Rhythmus
z.B. 2031, 2034, 2037 ...

150-249

Mitarbeitende

nach 4 Jahren und dann im
3-Jahres-Rhythmus
z.B. 2027, 2030, 2033 ...

>250 Mitarbeitende

nach 4 Jahren und dann im
jährlichen Rhythmus
z.B. 2027, 2028, 2029 ...

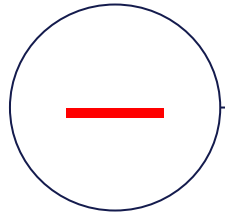
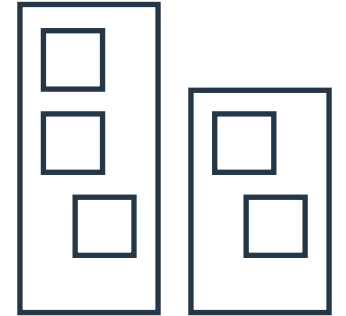


Unternehmen benötigen insofern nachvollziehbare Strukturen, welche diese künftigen Auskunftspflichten ermöglichen. Die Fälligkeit des ersten Berichts nach Inkrafttreten der EU-Richtlinie ist abhängig von der jeweiligen Unternehmensgröße.



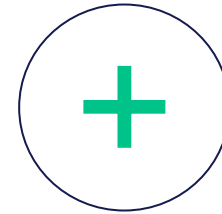
3 | Entgelttransparenz – Chancen und Risiken für Unternehmen?

Entgelttransparenz – Chancen und Risiken für Unternehmen? (1/2)



Risiken

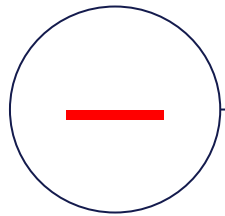
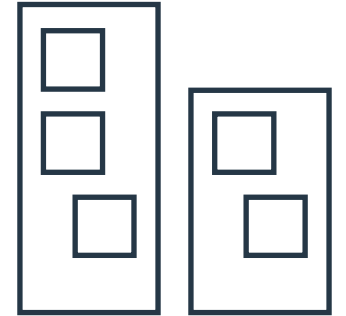
- **Risiko rechtlicher Konsequenzen bei fehlender Compliance mit EU-Richtlinien**
 - Rechtliche Konsequenzen bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorgaben (auch im Sozialrecht!)
 - Gleiches gilt bei Fehlern oder Ungenauigkeiten in der Analyse
- **Eingriff in die Tarifautonomie**
 - Die EU-Richtlinie sieht keine Angemessenheitsvermutung von Tarifverträgen wie in § 4 EntgTranspG vor
 - Möglichkeit, dass auch tarifvertraglich geregelte Entgeltsysteme künftig stärker überprüft werden müssen; Problem: Art. 9 Abs. 3 GG



Chancen

- **Stärkung in Rechtssicherheit und in faire Vergütungsstrukturen**
 - Frühzeitige Identifikation und Beseitigung ungerechtfertigter Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen – insbesondere bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit
- **Schaffung von Transparenz und Vertrauen**
 - Schaffung von Transparenz und Gerechtigkeit bei der Vergütung
 - Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter:innen steigt

Entgelttransparenz – Chancen und Risiken für Unternehmen? (2/2)



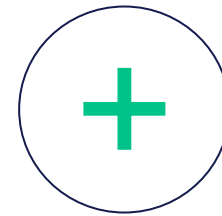
Risiken

▪ Aufwand und Kosten

- Aufwand und Kosten für die Durchsetzung einer Entgelt-Analyse
- Aufwand und Kosten für die Schaffung einer Entgelt-Compliance-Struktur

▪ Konfliktpotential

- Mögliche Konflikte und Unzufriedenheit bei Mitarbeiter:innen, die sich ungerecht behandelt fühlen (durch Transparenzpflichten jetzt Kenntnisnahme über Bezahlpolitik des AG möglich)
- Mögliche negative Reaktionen von Stakeholdern, die eine solche Analyse als politisch motiviert oder unnötig betrachten



Chancen

▪ Bewerbungs- und Wettbewerbsvorteil

- Mögliche Identifikation von Einsparungspotenzialen durch die Überprüfung von Gehaltsstrukturen
- Attraktivität für Talente und Kundenakquise durch nachweisliche Gleichstellungsbemühungen

▪ Verbessertes Arbeitgeberimage

- Schaffung einer positiven Außenwirkung als Arbeitgeber, der sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzt
- Verbesserung des „Employer Branding“ durch eine transparente und gerechte Bezahlungs politik, die auch potentielle Bewerber:innen anspricht
- Verringerte Fluktuation (Ungleiches Gehalt als Kündigungsmotivation Nr. 1)

4 | Momentaufnahme und Handlungsempfehlungen

Momentaufnahme und Handlungsempfehlungen (1/2)

- Derzeit für (private) Arbeitgeber in Deutschland noch keine unmittelbare Verpflichtung aus der EU-Richtlinie
- **Allerdings:** Grundsatz der geschlechtergerechten Bezahlung von Männern und Frauen bereits im deutschen Recht sowie im EU-Recht verankert:

Art. 157 AEUV

Rechtsprechung des
EuGH: insb. Tesco
Stores, 3. Juni 2021 –
C-624/19 (2)

Gleichbehandlungs-
Richtlinie 2006/54/EG;
insb. Art 4 der RL

AGG

EntgTranspG

Rechtsprechung des
BAG; insb. Daimler-
Truck, 23. Oktober
2025 – 8 AZR 300/24

Bereits bestehende
Regelungen im
Sozialrecht und
Strafrecht



Momentaufnahme und Handlungsempfehlungen (2/2)

- Arbeitgeber sollten daher zeitnah beginnen, ihre Vergütungsstrukturen im Unternehmen anhand verständlicher und objektiver, nicht geschlechtsspezifischer Kriterien zu überprüfen und (sofern erforderlich) anzupassen.
- Ferner sollte eine systematische Entgeltanalyse der internen Entgeltlücke (Gender Pay Gap) anhand von Vergleichskriterien für „gleiche/gleichwertige Arbeit“ vorgenommen und dokumentiert werden, um geschlechterspezifische, sachgrundlose Lohnunterschiede zu identifizieren.
- Auch die betrieblichen Prozesse zur erweiterten Auskunftserteilung sowie zur Berichtspflicht und zum Bewerberverfahren (Recruitingprozess) sollten implementiert und – sofern bereits vorhanden – überprüft werden.
- Ggf. Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beachten.



5 | Ihre Fragen

Ihre Ansprechpartnerin

Sara Thienhaus ist Mitglied der Practice Area Employment, Pensions & Mobility und Fachanwältin für Arbeitsrecht. Sie berät nationale und internationale Unternehmen in sämtlichen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Ihr Beratungsschwerpunkt umfasst sämtliche rechtliche Problemstellungen, die in diesem Zusammenhang auftreten.

In fachlicher Hinsicht verfügt sie über eine besondere Expertise im Bereich Arbeitsrechts-Compliance (Arbeitsstrafrecht/ HR-Compliance) und begleitet Unternehmen in diesem Zusammenhang umfassend beim Aufbau und der Implementierung einer HR Compliance-Organisation sowie bei der Durchführung von strukturierten und investigativen Untersuchungsprozessen; insb. „#MeToo-Untersuchungen.“

Sara Thienhaus absolvierte ihr Studium der Rechtswissenschaften an der Goethe-Universität Frankfurt am Main, wo sie 2016 auch erfolgreich ihre Promotion ablegte. Ihr Rechtsreferendariat durchlief sie am Oberlandesgericht Frankfurt am Main. Seit 2020 geht sie ihrer Tätigkeit als Anwältin bei Taylor Wessing nach.

Sprachen

- Deutsch, Englisch



Dr. Sara Thienhaus

**Salary Partnerin
Frankfurt**

+49 69 97130-427
s.thienhaus@taylorwessing.com

Beratungsschwerpunkte

- Employment, Pensions & Mobility