

# Entgelt-Transparenz-Richtlinie

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie bringt tiefgreifende Änderungen: Gehälter müssen schon vor dem Bewerbungsgespräch offengelegt werden, Verhandlungen sind stark eingeschränkt – und Unterschiede künftig für alle sichtbar.

**S**tellen Sie sich vor, Ihr Unternehmen müsste Stellenbewerbern vorab das für den freien Arbeitsplatz vorgesehene Gehalt mitteilen; umgekehrt dürfen Sie in den Gehaltsverhandlungen aber nicht nach dem bisherigen Gehalt des Stellenbewerbers fragen. Das bedeutet die EU-Entgelttransparenzrichtlinie konkret. Und obwohl Fachkräfte in Ihrer Branche nur schwer zu finden sind, dürfen Sie dem Stellenbewerber während der Gehaltsverhandlungen kein höheres Gehalt anbieten, sonst entsteht die Gefahr, dass Sie auch anderen Mitarbeitern künftig ein höheres Gehalt zahlen müssen.

Was jeder Personalleitung auf Anhieb ein Störgefühl bereitet, wird durch die Entgelttransparenzrichtlinie der EU schon bald betriebliche Realität werden. Mit dieser Richtlinie hat sich die EU das Ziel gesetzt, geschlechterspezifische Gehaltsunterschiede zu verhindern, ist damit aber womöglich etwas übers Ziel hinausgeschossen. Bis zum 7. Juni 2026 ist die Regierung verpflichtet, gesetzliche Vorgaben zu erlassen, die Bewerbungsverfahren und Gehaltsverhandlungen grundlegend ändern werden. Die Richtlinie lässt den Mitgliedsstaaten dabei vergleichsweise wenig Gestaltungsspielraum, sodass viele neue Verpflichtungen von Unternehmen bereits jetzt klar voraussehbar sind.

## Gehalt muss schon vor dem Bewerbungsgespräch klar sein

Bereits vor dem Bewerbungsgespräch sind Unternehmen künftig verpflichtet, Stellenbewerber in der Stellenanzeige oder durch aktive Mitteilung über das Einstiegsgehalt beziehungsweise die Gehaltsspanne für die vorgesehene Stelle zu informieren. Wie eingangs angedeutet, sind umgekehrt Fragen zur Entgeltentwicklung der Stellenbewerber unzulässig. Die Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten auch, die Einhaltung dieser Vorgaben gegebenenfalls durch Verhängung von Bußgeldern oder „ähnlich effektive Mittel“ abzusichern.

Stellenanzeigen im Internet oder in Zeitungen müssen künftig zudem geschlechtsneutral formuliert sein. Die heute bereits in Stellenanzeigen übliche Klarstellung, dass sich eine Stelle an alle Geschlechter richtet („m/w/d“), wird folglich als gesetzliche Vorgabe etabliert werden.

## „Besseres Verhandeln“ rechtfertigt keine unterschiedliche Bezahlung

Umfassender fallen die Neuregelungen bei der Entgeltgestaltung aus. Das Bundesarbeitsgericht hatte bereits in einem vielbeachteten Urteil vom 16. Februar 2023 entschieden, dass

zumindest bei Mitarbeitern unterschiedlichen Geschlechts ein „besseres Verhandeln“ keine unterschiedliche Bezahlung von Mann und Frau rechtfertigt.

Männer beziehungsweise Frauen, die schlechter bezahlt werden als andersgeschlechtliche Kollegen, können daher bereits heute mit hohen Erfolgsaussichten auf Anpassung ihrer Vergütung klagen. Dies gilt zumindest dann, wenn das Unternehmen nicht wichtige Gründe für Vergütungsunterschiede darlegen und beweisen kann.

Die Richtlinie schreibt nun ergänzend vor, dass künftig die Bemessung der Vergütung aller Mitarbeiter anhand „transparenter“ und „objektiv nachvollziehbarer“ Kriterien erfolgen muss. Damit wird die Gehaltsdifferenzierung der Unternehmen auch bei Mitarbeitern desselben Geschlechts erheblich erschwert.

## Auch Mehrwert fürs Unternehmen rechtfertigt kein höheres Gehalt

Denn allein der subjektive Eindruck, dass ein Mitarbeiter für das Unternehmen „wertvoller“ ist, wird bei vergleichbaren Stellenprofilen künftig keine unterschiedliche Bezahlung mehr rechtfertigen.

## Kupfer-Glas-Migration muss effizient, transparent und planungssicher sein

Die erforderliche Komplettumstellung der noch vorhandenen alten Kupfernetze auf moderne Glasfaserleitungen sollte sich nach Einschätzung der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) noch viel stärker an den Bedürfnissen der hier ansässigen Unternehmen orientieren.

### Gehaltsunterschiede müssen transparent sein

Besonders dramatisch an dieser Verpflichtung zur „transparenten Vergütung“ ist, dass Unternehmen Gehaltsunterschiede vergleichbarer Mitarbeiter künftig aktiv offenlegen und ihre Mitarbeiter mindestens einmal jährlich über einen entsprechenden Auskunftsanspruch belehren müssen.

Da damit Gehaltsunterschiede zunehmend transparent werden, steigt voraussichtlich auch die Klagebereitschaft innerhalb der Belegschaft. Hinzu kommt, dass auch bei einer Missachtung dieser Vorgaben künftig Bußgelder drohen könnten.

### Bilanzpflichtige Unternehmen müssen künftig über die Entgeltsituation berichten

Letztlich werden bilanzpflichtige Unternehmen künftig über die Entgeltsituation berichten müssen. Auch die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten werden erweitert.

Unternehmen aller Größen sind gut beraten, sich bereits jetzt auf die neuen Vorgaben vorzubereiten. Übergangsfristen für die Einführung transparenter Vergütungssysteme wird es über den Juni 2026 hinaus nicht geben.

*Dr. Michael Frank,  
Rechtsanwalt BRP Renaud, Stuttgart*

Bisherige Planungen und Pilotprojekte seien stark auf private Endkunden ausgerichtet, kritisiert die DIHK. „Die spezifischen Bedürfnisse der Geschäftskunden sollten bei der Abschaltung der Kupfernetze von Beginn an mit betrachtet werden“, schreibt sie in einer aktuellen Stellungnahme zum Impulspapier der Bundesnetzagentur zur Kupfer-Glasfaser-Migration. Die deutsche Wirtschaft brauche ein ganzheitliches Konzept für den Übergang zu zukunftsfähigen digitalen Infrastrukturen.

### Geschäftskunden brauchen stabile und leistungsfähige Verbindungen

„Die flächendeckende Versorgung mit Glasfaser ist eine zentrale Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen“, betont Dirk Binding, Bereichsleiter Digitale Wirtschaft, Infrastruktur, Regionalpolitik bei der DIHK. „Daher muss die Migration von Kupfer- zu Glasfaseranschlüssen effizient, transparent und planungssicher erfolgen.“

Die DIHK hebt hervor, dass insbesondere Geschäftskunden auf stabile und leistungsfähige Verbindungen angewiesen sind. „Die spezifischen Anforderungen von Unternehmen sollten in der weiteren Diskussion stärker berücksichtigt werden“, so Binding. „Wichtig ist auch eine transparente Darstellung der Prozesse und der für Geschäftskunden entstehenden Migrationskosten, etwa durch den Austausch von Hardware“, erklärt er. „Der gesamte Migrationsprozess muss von einer durchdachten Kommunikationsstrategie begleitet werden. Die Diskussion über die Kupferabschaltung kann als Katalysator wirken, darf aber nicht zu Verunsicherung führen.“

### Umfassendes Migrationskonzept nötig

Die DIHK fordert die Bundesnetzagentur und das Bundesministerium für Digitales und Staatsmodernisierung auf, gemeinsam mit dem Gigabitbüro des Bundes ein umfassendes Migrationskonzept zu entwickeln, das auch gesetzliche Anpassungen und die Perspektive der geschäftlichen Kunden berücksichtigt.

DIHK

 Das Impulspapier finden Sie hier: [www.dihk.de/de/aktuelles-und-presse/aktuelle-informationen/kupfer-glas-migration-muss-effizient-transparent-planungssicher-sein-134642](http://www.dihk.de/de/aktuelles-und-presse/aktuelle-informationen/kupfer-glas-migration-muss-effizient-transparent-planungssicher-sein-134642)

 Wenden Sie sich bei Fragen gern an Ihre IHK:

- ▶ **IHK Bodensee-Oberschwaben,**  
Alfred Huber, Tel. 0751 409-107,  
huber@weingarten.ihk.de
- ▶ **IHK Ulm,**  
Katharina Käser, Tel. 0731 173-289,  
kaeser@ulm.ihk.de