

# „Wer jetzt aufräumt, reduziert Rechtsrisiken“

## Armin Franzmann

Fachanwalt für Arbeitsrecht, seit über 30 Jahren ausschließlich für Betriebsräte und Gewerkschaften im kollektiven Arbeitsrecht tätig

## Dr. Jan Tibor Lelley

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner bei BUSE Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft mbB



## Welches Ziel verfolgt die Entgelttransparenzrichtlinie und wie sieht es mit ihrer Umsetzung in nationales Recht aus?

**Franzmann:** Frauen und Männer haben bei gleicher und gleichwertiger Arbeit Anspruch auf das gleiche Arbeitsentgelt. Dieses Ziel ist in Deutschland – wie in vielen anderen Ländern der Europäischen Union – nach wie vor nicht erreicht.

Berechnungen des Statistischen Bundesamtes weisen aus, dass der sog. Gender Pay Gap nach wie vor bei rund 20 % zu Ungunsten der Frauen liegt. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie hat zum Ziel, den Grundsatz der Entgeltgleichheit in allen Mitgliedsstaaten umzusetzen. Sie wurde 2023 verabschiedet und ist bis zum 7.6.2026 in nationales Recht umzusetzen.

**Lelley:** Die Richtlinie verfolgt aus Unternehmenssicht zudem ein doppeltes Ziel: Sie soll Entgeltgleichheit wirksamer durchsetzen und Vergütungssysteme nachvollziehbarer machen. Für die deutsche Umsetzung ist wichtig, dass Bundesministerin Karin Prien eine Expertenkommission eingesetzt hat, die am 7.11.2025 ihren Abschlussbericht zur bürokratiearmen Umsetzung vorgelegt hat. Der Bericht greift die Punkte auf, die Arbeitgeber in der Praxis besonders interessieren: handhabbare Berichtspflichten, ein praktikabler Auskunftsanspruch und Rechtssicherheit für tarifgebundene Unternehmen. Ein endgültiges Umsetzungsgesetz liegt Anfang 2026 aber noch nicht vor. Die Umsetzungsfrist endet bereits am 7.6.2026. Für Arbeitgeber ist die Botschaft klar: Stellenarchitekturen, Funktionsbewertungen und Vergütungslogiken sollten schon jetzt überprüft werden. Die Richtlinie verbietet nicht jede Differenzierung, wohl aber Unterschiede ohne objektive, geschlechtsneutrale Kriterien.

## Was sind die wesentlichen Inhalte der Entgelttransparenzrichtlinie?

**Franzmann:** Sie kreiert eine Berichtspflicht der Unternehmen, die Informationen über Entgeltunterschiede anhand festgelegter Indikatoren beinhalten muss. Die Berichtspflicht wird ergänzt durch ein institutionalisiertes Abhilfeverfahren, sofern Entgeltunterschiede nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt werden. Sie schafft für Arbeitnehmende ein Auskunftsrecht, welches sie in die Lage versetzen soll, ihre Vergütung mit den Gepflogenheiten im Betrieb zu spiegeln.

**Lelley:** Die wesentlichen Inhalte der Richtlinie treffen tarifgebundene Unternehmen nicht in gleicher Härte wie historisch gewachsene Individualvergütungssysteme. Tarifverträge haben aus Arbeitgebersicht einen großen Vorteil: Sie ordnen Tätigkeiten, definieren Gruppen und schaffen damit ein hohes Maß an Nachvollziehbarkeit. Einen „Vorrang Tarif“ im strengen Sinn formuliert die Richtlinie zwar nicht schrankenlos, tarifliche Systeme starten aber regelmäßig mit einem Compliance-Vorsprung. Anspruchsvoller wird es im außertariflichen Bereich. Dort verlangt die Richtlinie letztlich eine saubere

Digitalisierung der Vergütungsprozesse: belastbare HR-Daten, dokumentierte Kriterien für Einstufung und Entwicklung, auswertbare Gehaltsbänder sowie die Fähigkeit, Vergleichsgruppen und Berichte rechtsicher zu bilden. Für die Praxis bedeutet das: Personal, Compensation, Legal und IT müssen enger zusammenarbeiten. Entgelttransparenz wird damit nicht nur ein arbeitsrechtliches, sondern auch ein Organisations- und Datenprojekt.

### Welche Konsequenzen für tarifliche oder betriebliche Entgeltsysteme wird die Umsetzung der Richtlinie mit sich bringen?

**Franzmann:** Kollege Lelley hat bereits darauf hingewiesen, tarifliche Entgeltsysteme bleiben im Wesentlichen erhalten. Betriebliche, nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG geschriebene, Entgeltvereinbarungen werden auf dem Prüfstand stehen. Gehaltsbänder, die nicht strukturiert sind, sich überlappen und weit spreizen, liefern keine Orientierung. Und diese ist nötig, sollte der Arbeitgeber Gehaltsunterschiede bei gleichwertiger Arbeit machen und im Berichtswege oder auf Anfrage erklären.

**Lelley:** Für tarifliche und betriebliche Entgeltsysteme folgt daraus vor allem eines: Sie müssen ihre innere Logik offenlegen können. Tarifliche Systeme sind oft robuster, weil Arbeitsbewertung, Stufen und Entwicklungspfade bereits strukturiert sind. Bei betrieblichen Vergütungsordnungen, insbesondere bei breiten Gehaltsbändern, Zulagen, Boni und individuellen Sonderabreden, steigt dagegen das Risiko. Die aktuelle BAG-Rechtsprechung verschärft den Handlungsdruck deutlich. Das BAG hat am 16.2.2023 (8 AZR 450/21) klargestellt, dass Vertragsfreiheit kein tragfähiger Rechtfertigungsgrund für geschlechtsbezogene Entgeltunterschiede ist und einzelne Entgeltbestandteile gesondert zu vergleichen sind. Mit Urteil vom 23.10.2025 (8 AZR 300/24) hat es außerdem betont, dass schon der Vergleich mit einer einzelnen besser vergüteten Person des anderen Geschlechts genügen kann. Arbeitgeber sollten Entgeltsysteme daher nicht erst auf Anfrage erklären, sondern vorab strukturieren: mit klarer Stellenbewertung, konsistenten Kriterien für Einstufung und variable Vergütung sowie sauberer Dokumentation. Wo der Betriebsrat mitbestimmt, wird die Überarbeitung regelmäßig nur gemeinsam gelingen.

### Sind die Zeiten vorbei, in denen das Gehalt ein Betriebsgeheimnis darstellt?

**Franzmann:** Nein, noch heute lese ich in vielen Arbeitsverträgen, dass im Hinblick auf die vereinbarte Vergütung striktes Stillschweigen zu wahren ist. Ich erlebe allzu oft, dass Arbeitgeber sich mit Händen und Füßen gegen den verbrieften Anspruch der Betriebsräte auf Einsichtnahme in die Bruttolohngehaltslisten wehren ... und das in Zeiten, in denen auf einschlägigen Plattformen und in relevanten Foren nahezu alles nachzulesen ist. Insoweit gibt die EU-Entgelttransparenzrichtlinie mit ihren Vorgaben hoffentlich einen nachhaltigen Impuls in die richtige Richtung.

**Lelley:** Als Betriebsgeheimnis lässt sich das Gehalt künftig immer weniger behandeln. Das bedeutet nicht, dass jeder alles wissen muss. Wohl aber, dass pauschale Verschwiegenheitsklauseln ihre praktische Überzeugungskraft weiter verlieren. Die Richtlinie stärkt Auskunftsansprüche und zwingt Unternehmen, Kriterien für Vergütung und Gehaltsentwicklung transparent zu machen. Hinzu kommt die Rechtsprechung zur Entgeltgleichheit, die den Erklärungsdruck erhöht. Aus Arbeitgebersicht ist deshalb ein Kulturwechsel sinnvoller als Abwehr. Empfehlenswert sind nachvollziehbare Gehaltsbänder, definierte Kriterien für Boni und Beförderungen sowie eine klare Kommunikationslinie gegenüber Führungskräften und Beschäftigten.

### Was folgt aus einer offengelegten Gehaltsstruktur: Neid und Missgunst oder Stärkung des Teamgeists, der Corporate Identity?

**Franzmann:** Jedenfalls folgt aus Offenheit Ehrlichkeit, und Transparenz ist die beste Maßnahme, um Gerüchten, Halbwahrheiten und Spekulationen um die Vergütung den Nährboden zu entziehen. Der öffentliche Dienst und die tarifierten Betriebe stehen dafür ein, leben Transparenz vor und geben Struktur. Schmutzdelig oder zumindest undurchsichtig und Geheimniskrämerei mag im kurzfristigen Arbeitgeberinteresse sein, ob im wohlverstandenen, glaube ich nicht.

**Lelley:** Offengelegte Gehaltsstrukturen führen nicht automatisch zu Neid. Sie legen vor allem offen, ob ein Unternehmen seine Vergütung erklären kann. Unruhe entsteht meist nicht durch Transparenz, sondern durch Inkonsistenz. Wenn zwei Beschäftigte dieselbe oder gleichwertige Arbeit leisten und Unterschiede nicht plausibel begründet werden können, wird die Diskussion im Betrieb zu Recht kritisch. Sind die Kriterien dagegen sauber definiert, kann Transparenz sogar Teamgeist und Corporate Identity stärken. Beschäftigte akzeptieren Unterschiede eher, wenn erkennbar ist, dass Verantwortung, Erfahrung, Leistung oder Knappheit am Markt nach einheitlichen Maßstäben bewertet werden. Genau darauf weist auch die unionsrechtliche Linie seit EuGH Brunnhofer hin: Entscheidend sind objektive und überprüfbare Kriterien. Die arbeitsrechtliche Literatur betont daher zu Recht, dass Entgelttransparenz weniger ein Gleichmachereiprojekt als ein Governance-Thema ist. Wer jetzt aufräumt, Kriterien vereinheitlicht und kommunikativ vorbereitet, reduziert Rechtsrisiken und stärkt Vertrauen sowie Arbeitgeberattraktivität. ■

In dieser Rubrik sprechen wir regelmäßig über aktuelle Ereignisse und Entwicklungen, die das Arbeitsrecht betreffen und die HR-Welt umtreiben. Dabei wollen wir verschiedene Standpunkte zu Wort kommen lassen und so in den direkten Dialog gehen.