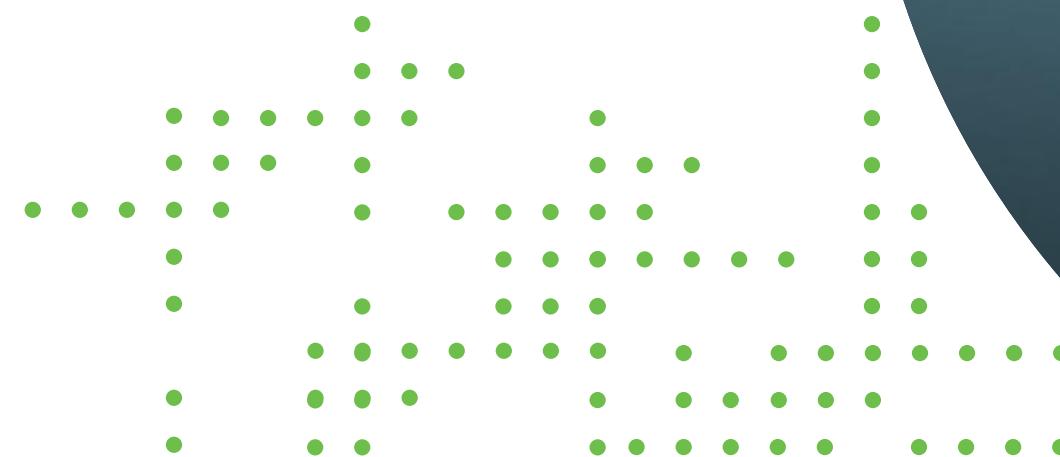




Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes.

Entgelttransparenz: Was war, was kommt

Ihr Update für 2026



Littler®



Präsentiert von



DR. KRISTIN BUß

Associate

Düsseldorf

kbuss@littler.de



RUBEN PLAMBECK

Associate

Düsseldorf

rplambeck@littler.de

Agenda

1. Entgelttransparenz und Status quo

2. Entscheidung des BAG

3. Konsequenzen, Handlungsempfehlungen, Ausblick

Gender Pay Gap

- Große Gehaltsunterschiede in der Praxis
- Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen pro Stunde in Höhe von 16 % (unbereinigt) bzw. 6 % (bereinigt)

Auswirkungen

Gender Pay Gap wirkt sich auf das Arbeitsverhältnis aus:

- Unzufriedenheit
- Demotivation
- Fehlende Wertschätzung

A circular graphic on the left side of the slide features the text "RIGHT TO INFORMATION" in large, blue, sans-serif capital letters. To the left of the text is a stylized icon of a document or folder, represented by several horizontal blue lines of varying lengths. The background of the circle is white, and it is set against a dark blue circular background.

Bereits nach geltendem Recht Auskunftsanspruch, wenn:

- Betrieb mit > 200 Mitarbeiter*innen
- Mitarbeiter*in muss Vergleichstätigkeit benennen und mindestens 6 Personen des anderen Geschlechts
- Auskunft nur bzgl. Medianentgelt bzw. zweier Entgeltbestandteile

**BAG, Urteil vom
23. Oktober 2025
8 AZR 300/24**

Der Fall

- Eine Frau aus mittlerer Führungsebene eines großen Automobilherstellers verlangt Nachzahlung von Entgelt, weil ihr männlicher Kollege mehr verdient
- Höhe der Nachzahlung: Differenz zwischen ihrem eigenen Gehalt und dem des männlichen Kollegen
- Der männliche Kollege ist Spitzenverdiener in seiner Vergleichsgruppe
- Argument des Unternehmens: Klägerin arbeitet schlechter und wird daher auch schlechter bezahlt

Die Entscheidung

- Urteil des LAG aufgehoben und zurückverwiesen (LAG: Nur Anpassung an Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe)
- Grund: Entgeltbenachteiligung des Geschlechts kann schon dann vermutet werden, wenn ein Unternehmen einem Kollegen, der gleiche/gleichwertige Arbeit leistet ein höheres Entgelt zahlt
- Größe der Vergleichsgruppe/Medianentgelt irrelevant
- Anpassung „*bis ganz nach oben*“ kann erforderlich sein
- Widerlegung durch objektive und geschlechtsneutrale Kriterien

Konsequenzen der Entscheidung

- Kernaussage: schon einzelner besserverdienender Kollege kann Vermutung einer Ungleichbehandlung rechtfertigen
- Unterschied: Auskunftsanspruch und Vergleichsgruppe für Entgeltgleichheit
- Mögliche objektive Gründe für unterschiedliche Bezahlung
 - Qualifikation
 - Marktlage
 - Berufserfahrung
 - Leistung und individuelle Zielerreichung



Handlungsempfehlungen für Unternehmen

- Bestandsaufnahme / Analyse der bestehenden Entgeltstruktur
- Dokumentation
- Laufende Überprüfung der Entgeltstruktur
- Zurückhaltung bei „überschießenden“ Auskünften



Ausblick 2026

- Umsetzung der Entgelttransparenz-RL bis Mitte 2026
 - Erweiterter Auskunftsanspruch
 - Informationen schon im Bewerbungsverfahren
 - Berichtspflichten
- Bericht der Kommission zur bürokratiearmen Umsetzung der Richtlinie aus Oktober 2025
- Gesetzentwurf Anfang 2026 zu erwarten



Key Take-aways:

1

Vergütungssysteme auf den Prüfstand stellen

2

Saubere Dokumentation von Gründen für Vergütungsentscheidungen

3

Frühzeitig auf neue Rechtslage nach Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie einstellen



Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes.

**Vielen Dank für
Ihre Teilnahme!**

Bis zum
nächsten Mal:

15.01.2026

11.45-12.00 Uhr