

The background of the slide features a close-up, slightly blurred image of Euro banknotes. The focus is on the intricate security patterns and the eyes of the banknotes, which are rendered in shades of blue and green. The overall aesthetic is professional and financial.

**Küttner**  
ARBEITSRECHT.

## Vergütungssysteme vor dem Hintergrund der Entgelttransparenz-RL



**1.** Umsetzungsstand der ETRL

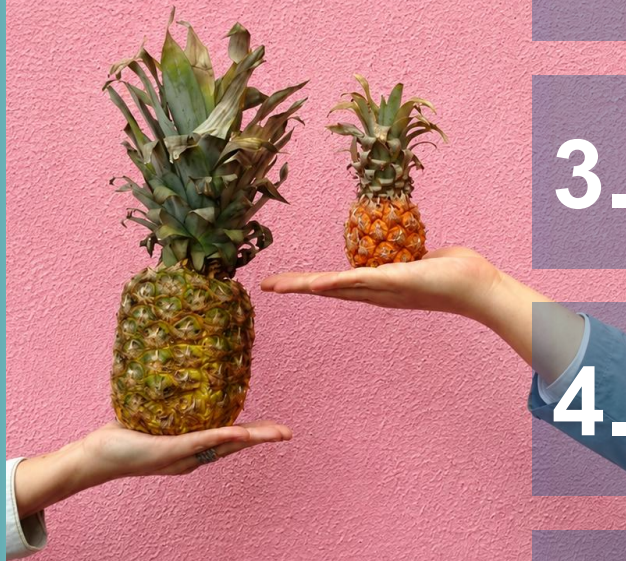
**2.** Verbindlichkeit der ETRL

**3.** Inhaltliche Vorgaben an neue Vergütungssysteme

**4.** Sonderproblem: Bestandsschutz

**5.** Auswirkungen auf BAV-Systeme

**6.** Schritte zur Umsetzung



**1.** Umsetzungsstand der ETRL  
Nach dem 7. Juni nichts passiert?

**2.** Verbindlichkeit der ETRL

**3.** Inhaltliche Vorgaben an neue Vergütungssysteme

**4.** Sonderproblem: Bestandsschutz

**5.** Auswirkungen auf BAV-Systeme

**6.** Schritte zur Umsetzung

# Umsetzungsstand der ETRL

Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie (**ETRL**) war bis **7. Juni 2026** erforderlich

- Umsetzungsspielraum begrenzt, zentrale Pflichten stehen fest
- eher „copy-and-paste“ als „over-fulfilment“

Berlin, den 21. Mai 2026

**Kabinettszeitplanung**

**Kabinettsitzung am: 24.06.2026**  
Bundestag: Sitzungswoche

BMBFSFJ 21/17022	Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2023/970 „zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen“ in deutsches Recht
---------------------	---


---

Danke für das Update.

**Thomas Fischer** Die bereits an Sie gestellte Frage ist noch offen: Können Sie schon sagen, wann mit der Veröffentlichung des Referentenentwurfs aus Ihrem Haus zu rechnen ist?

Show translation

👍 2    💬 1    ➦

 **Thomas Fischer** • 2nd    3d ...  
Referatsleiter bei Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen ...

Es tut mir leid, dass ich dazu gerade keine Auskunft geben kann.

Show translation

[LinkedIn](#), 22. Mai 2026

## Aktueller Zeitplan des Gesetzgebers

- Die Kommission zur „bürokratiearmen Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“ legte am 7.11.2025 Bericht vor
- Referentenentwurf sollte Anfang 2026 kommen
- Gesetzesentwurf war in Kabinettsitzung am 27. Mai 2026
- Nun: Erst in Kabinettsitzung am 24. Juni 2026
- Wohl parlamentarische Sommerpause
- Umsetzung wohl erst 2027 und Auskunfts- und Berichtspflichten erst 2028
- Vertragsverletzungsverfahren der EU-Kommission?



## Möglicher Hintergrund der Verzögerung

- Wirtschaftliche Situation und gewollter Abbau von Bürokratie?
- Landtagswahlen im Herbst in Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern?
- DE ist mit der mangelnden Umsetzung nicht alleine
- Verschiebung oder Aufhebung durch den europäischen Gesetzgeber?



**1.** Umsetzungsstand der ETRL

**2.** Verbindlichkeit der ETRL  
Trotz fehlendem Umsetzungsgesetz?

**3.** Inhaltliche Vorgaben an neue Vergütungssysteme

**4.** Sonderproblem: Bestandsschutz

**5.** Auswirkungen auf BAV-Systeme

**6.** Schritte zur Umsetzung

# Verbindlichkeit der ETRL

## Ausgangslage:

- Art. 288 Abs. 3 AEUV :
  - RL hinsichtlich Ziels verbindlich, überlassen jedoch Mitgliedstaaten Form und Mittel
    - Die ETRL ist jedoch sehr ausdifferenziert und lässt wenig Umsetzungsspielraum
    - Entwicklung in der EU: RL teils sehr ausdifferenziert
- Art. 157 AEUV: Anspruch auf gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit  
Art. 23 EU-GRCharta: Gleichheit von Frauen und Männern bzgl. Entgelt
  - Gelten unmittelbar / auch als AGL

## Wirkung der ETRL:

- Unmittelbare, vertikale Wirkung gegenüber dem Staat nach Umsetzungsfrist
  - Folge: Beschäftigte im öffentlichen Dienst können sich auf hinreichend bestimmte Rechte wie Auskunftspflichten berufen
- keine unmittelbare Wirkung gegenüber privaten Arbeitgebern



ABER

# Verbindlichkeit der ETRL

Wirkung gegenüber privaten Arbeitgebern?

→ Innerstaatliches Recht ist im Lichte der ETRL auszulegen

## „Einfallstore“

- Auskunftsansprüche und verbotene Entgeltdiskriminierung nach **EntgTranspG**
- insb. **§ 22 AGG** und allg. zivilrechtliche Generalklauseln
  - Art. 18 ETRL: *Beweislastumkehr, wenn Tatsachen glaubhaft gemacht werden, die eine Diskriminierung vermuten lassen.*



**Achtung: Beweislastumkehr, wenn Entgeltsysteme nicht den Anforderungen der ETRL entsprechen.**

- Dies insbesondere bei:
  - (mittelbar) geschlechtsdiskriminierenden Kriterien
  - Entgeltbemessung nicht anhand der Kriterien der RL
  - wenn überhaupt kein System besteht



# Verbindlichkeit der ETRL

Wirkung gegenüber privaten Arbeitgebern?

→ Jüngst (unveröffentlichtes) Urteil des LAG Köln vom 5. Februar 2026:

## Auskunft bzgl. konkrete Höhe des Entgelts einer bestimmten Vergleichsperson

- LAG Köln hat verschiedenste AGL geprüft
- § 12 Abs. 3 EntgTranspG: (-), da Vergleichsgruppe zu klein (unter 6)
- Art. 157 AEUV (gleiches Entgelt für Männer / Frauen) und Art. 21 EU-GR-Charta (Diskriminierungsverbot wg. Geschlecht)?
  - Keine AGL für Auskunft
- **Art. 7 ETRL?** (Auskunft über durchschnittliches Entgelt für Vergleichsarbeitnehmer)
  - Auskunft kommt grundsätzlich in Betracht, war aber nicht einschlägig, da der Kläger nicht „durchschnittliche Entgelthöhe“ verlangte, sondern konkrete Höhe
  - **Achtung:** Gericht erkennt grds. direkten Anspruch aus der ETRL an, lässt dies aber offen, da die Voraussetzungen nicht vorlagen



Es zeigt sich: Instanzgerichte sind gewillt, die ETRL schlicht anzuwenden

# Verbindlichkeit der ETRL

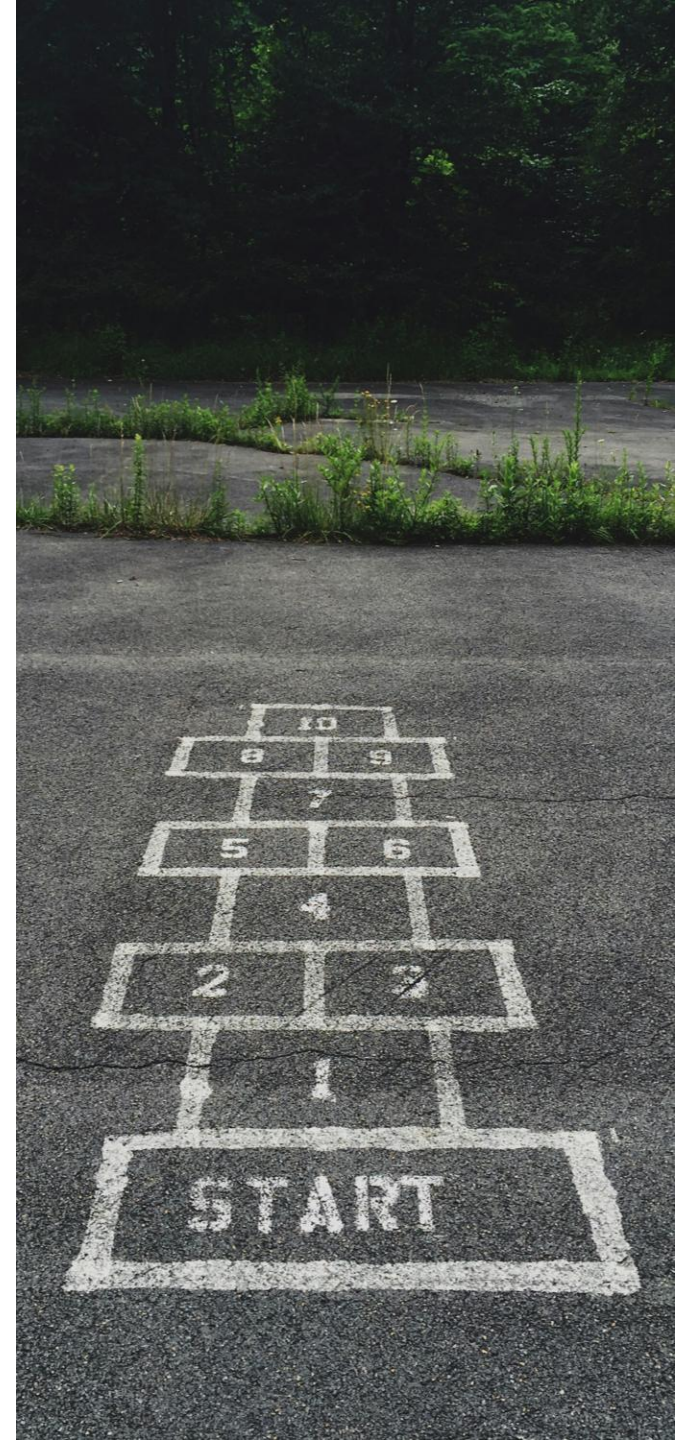
Was heißt das nun? Vorgaben an neue Vergütungssysteme

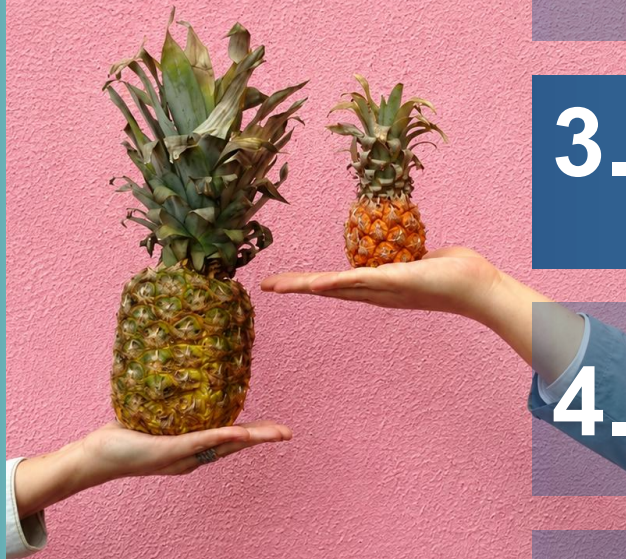
→ **Insbesondere neue Vergütungssysteme sollten sich an ETRL ausrichten!**

- Vergütungssysteme sind wegen § 87 Nr. 10 BetrVG kollektivrechtlich implementiert
  - In DAX-Unternehmen betrifft der AT-Bereich den Großteil der MA (teils 75 Prozent)
- Verhandlung und Abschluss einer BV benötigen häufig mindestens ein Jahr
  - Bestehende BVen sollten rechtzeitig gekündigt werden

→ Deswegen sollten sich neue Vergütungssysteme bereits jetzt an ETRL messen lassen.

- Andernfalls lassen sich vermutete Diskriminierungen schwer widerlegen





**1.** Umsetzungsstand der ETRL

**2.** Verbindlichkeit der ETRL

**3.** Inhaltliche Vorgaben an neue Vergütungssysteme  
Was sollten Unternehmen beachten?

**4.** Sonderproblem: Bestandsschutz

**5.** Auswirkungen auf BAV-Systeme

**6.** Schritte zur Umsetzung

## Inhaltliche Vorgaben an neue Vergütungssysteme

Art. 4 Abs. 1: Mitgliedstaaten ergreifen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber über Vergütungsstrukturen verfügen, durch die gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleistet wird.

### Transparenz, Nachvollziehbar- und Überprüfbarkeit der Entgeltsysteme

- Anhand objektiver Kriterien

### Mindeststandards für diskriminierungsfreie Vergütungssysteme

- Theoretisch kann DE die Umsetzung verschärfen, hiervon ist aber eher nicht auszugehen
- Vergütungssysteme sollten sich mindestens an ETRL ausrichten

### Welche Anforderungen sind an Vergütungssysteme zu stellen?



# Anforderungen an Vergütungssysteme:

INFEQ



Transparenz im Bewerbungsverfahren



Keine Ausnahme für  
Kollektivvereinbarungen



Transparente und diskriminierungs-  
freie Vergütungssysteme

# Inhaltliche Vorgaben an neue Vergütungssysteme

## Transparenz der Vergütungssysteme im **Bewerbungsverfahren**

- Art. 5 Abs. 1: **Stellenbewerber** haben das Recht, Informationen über das auf **objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien** beruhende **Einstiegsentgelt** oder die **Spanne** zu erhalten
- In **Stellenausschreibungen** / vor Vorstellungsgesprächen / auf andere Weise

### Rechtsanwalt (m/w/d) mit Berufserfahrung

- 📍 Düsseldorf
- 📄 Feste Anstellung
- 🕒 Homeoffice möglich
- 📅 Erschienen: vor 1 Woche
- 💰 **EUR 50.000 - 150.000 / Jahr**
- ✅ Verifiziert ⓘ

Sei einer der ersten Bewerber    Schnelle Bewerbung

[Ich bin interessiert](#)    [Speichern](#)    ...

# Inhaltliche Vorgaben an neue Vergütungssysteme

## Transparenz der Vergütungssysteme im **Bewerbungsverfahren**

- Art. 5 Abs. 1: **Stellenbewerber** haben das Recht, Informationen über das auf **objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien** beruhende **Einstiegsentgelt** oder die **Spanne** zu erhalten
- In **Stellenausschreibungen** / vor Vorstellungsgesprächen / auf andere Weise
- Proaktiv!

### **PROBLEM:** Welches Gehalt genau?

- Mitgeteilt werden kann auch das Gehalt eines Bewerbers, der nur Mindestanforderungen erfüllt
  - Folge: Niedriger Anker wirkt zugunsten des Arbeitgebers
- 
- Es kann auch ein anderes Gehalt vereinbart werden, als angegeben
  - Achtung: BAG 8 AZR 450/21
    - Geringeres Gehalt der Klägerin ggü. Mann begründet Vermutung nach § 22 AGG
    - (Vermeintliches) Verhandlungsgeschick eines Mannes, rechtfertigt kein geringeres Entgelt einer Frau
    - Vermutung nach § 22 AGG war nicht widerlegt
    - Aber: Rechtfertigung wäre möglich, z.B. bessere Qualifikation

# Inhaltliche Vorgaben an neue Vergütungssysteme

## Keine Ausnahme für **Kollektivvereinbarungen** (1)

Die ETRL sieht keine Ausnahme für Kollektivvereinbarungen vor

- Keine Angemessenheitsvermutung für TV / BV
- ETRL gilt nach Art. 2 Abs. 2 auch für tarifvertragliche Entgeltsysteme

### **PROBLEM:** § 4 Abs. 5 des EntgTranspG

- Angemessenheitsvermutung für tarifliche Entgeltsysteme
- Gilt wohl auch für BVen
- Ist dies europarechtskonform?
  - Art. 157 AEUV: Entgeltgleichheitsgebot hat zwingenden Charakter und erstreckt sich auch Tarifverträge
  - EuGH C-127/92: Der Umstand, dass eine Entgeltdifferenzierung durch TV zustande gekommen sei, rechtfertige für sich genommen keine Ungleichbehandlung

# Inhaltliche Vorgaben an neue Vergütungssysteme

## Keine Ausnahme für **Kollektivvereinbarungen** (2)

**Folge:** Die ETRL bezieht sich alle Vergütungssysteme, unabhängig, ob sie kollektiv verhandelt oder einseitig festgelegt wurden / im öffentlichen und privaten Sektor (vgl. Art. 2 Abs. 2)

- **Auch Tarifverträge sind wohl einer umfassenden Kontrolle unterworfen**

**Achtung:** Arbeitgeber können sich nicht mehr auf Verweis auf TV verlassen



- Teils sehen und empfehlen dies Verbände anders
- M.E. EuGH erstreckt Art. 157 AEUV auch auf Tarifverträge, diese rechtfertigen keine Diskriminierung
- Bsp.: Tariflöhne Gebäudereinigung (meist Frauen) sind geringer als für Fensterreinigung (meist Männer)

Deutscher Gesetzgeber hat hier wohl geringen Umsetzungsspielraum

- Allgemeine Angemessenheitsvermutung wohl nicht unionsrechtskonform (str. *Flöter/Heimann*, BB 2025, 2164-2171)
- Ggf. Angemessenheitsindiz



**Gerichte können besser über Vergütung entscheiden als Tarifvertragsparteien?**

# Inhaltliche Vorgaben an neue Vergütungssysteme

## Transparente und diskriminierungsfreie Vergütungssysteme (1)

### Kern der ETRL: Diskriminierungsfreie Vergütungssysteme

- **Kriterien** und **Verfahren** zur Festlegung von Gehältern müssen **objektiv, transparent** und **geschlechtsneutral** sein, vgl. Art. 5, 6 ETRL

### Kriterien (EWG 26)

- Vergütungssysteme dürfen keine geschlechtsspezifischen **Entgeltunterschiede** für gleich(wertig)e Arbeit aufweisen, die nicht durch **objektive, geschlechtsneutrale Kriterien** gerechtfertigt sind
- Objektive Kriterien: beruflicher Anforderungen, Bildungs-, Aus- und Weiterbildungsanforderungen, **Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung** und **Arbeitsbedingungen**
- Die letzten vier sind wesentlich, jedoch auch ausreichend
- Gewichtung nicht vorgegeben / zusätzliche Kriterien zulässig
- Keine weitere Definition der Kriterien!

# Inhaltliche Vorgaben an neue Vergütungssysteme

Transparente und diskriminierungsfreie **Vergütungssysteme** (2)

## → Weitere Kriterien?

- **Lage am Arbeitsmarkt** (Personalgewinnungsschwierigkeiten)
  - BAG, 16.2.2023 – 8 AZR 450/21:
    - AG muss darlegen und beweisen, dass es keine gleich qualifizierten Bewerbenden gab, die bereit gewesen wären, zu der angebotenen Vergütung zu arbeiten
- **Stichtagsregelungen** (siehe *Oberthür*, NJW 2023, 2754)
  - Wohl zulässig, ab einem bestimmten Stichtag neutrale Kriterien einzuführen, die auch zu einer geringeren Vergütung führen können
- **unterschiedliche Marktbewertung?** (Bsp.: Frauen- / Männerprofifußball)
- Achtung vor **subjektive Kriterien**
  - Sympathie etc. / Gefahr geschlechtsspezifischer Stereotypen
- Kaum zu rechtfertigen: Alter / Familienstand

# Inhaltliche Vorgaben an neue Vergütungssysteme

Transparente und diskriminierungsfreie **Vergütungssysteme** (3)

→ **Gewichtung** der Kriterien

- Um relative Bedeutung zu ermitteln

**PROBLEM:** Gefahr geschlechterspezifischer Stereotypen

Etwa: Bedingung in der Reinigung seien „leichter“ als im Handwerk

- Zunächst sollten die vier Hauptkriterien gewichtet werden, etwa:
  - Kompetenzen 40 %, Verantwortung 20 %, Belastung 20 %, Arbeitsbedingungen 20 %
  - Feingliederung von Unterfaktoren
  - Ggf. Anpassung, wenn weitere Kriterien ergänzt werden

# Inhaltliche Vorgaben an neue Vergütungssysteme

Transparente und diskriminierungsfreie **Vergütungssysteme** (4)

## Praxisbeispiel:

→ AT-Gehaltsbänder: EUR 100k-110k / EUR 111k-120k / EUR 121k-130k | Gehaltsbänder haben jeweils Punktwert

1. Jede (typisierte) Tätigkeit hat aktuelle Job Description
  - Viel Arbeit für HR und Führungskräfte!
2. Jede Tätigkeit wird anhand Job Description nach den Kriterien bepunktet und in ein Band eingruppiert
  - Festlegung und Gewichtung der Kriterien ist mitbestimmt, sodass es einer BV bedarf
  - Beurteilungsspielraum des Arbeitgebers
  - ggf. paritätische Bewertungskommission mit BR und wechselndem Vorsitz
3. Innerhalb des Bandes erhält der Mitarbeiter anhand (ggf. weiterer) Kriterien ein konkretes Gehalt
4. Entgeltentwicklung (EWG 35)
  - Kriterien für die Entgeltentwicklung können sein:
    - individuelle Leistung / Kompetenzentwicklung / Dienstalter

P: Bandausreißer





1. Umsetzungsstand der ETRL

2. Verbindlichkeit der ETRL

3. Inhaltliche Vorgaben an neue Vergütungssysteme

4. **Sonderproblem: Bestandsschutz**  
Einfrieren von „Bandausreißern“?

5. Auswirkungen auf BAV-Systeme

6. Schritte zur Umsetzung

# Sonderproblem: Bestandsschutz

## Einfrieren von „Bandausreißern“? (1)

**PROBLEM:** Neue Vergütungssysteme können dazu führen, dass MA zu viel verdienen, da die Tätigkeit zu hoch eingruppiert ist

- Insbesondere MA, die bereits seit vielen Jahren im Unternehmen sind und deren Gehalt immer stetig gestiegen ist
- Unternehmenspolitisch und individualvertraglich ist Korrektur nach unten kaum möglich und unerwünscht
- **Zementierung dieses Zustandes?**

→ **Lösung** über Ausklammerung von Gehaltssteigerungen, bis das „richtige“ Gehalt aufgeholt hat?

→ Zulässig?

→ Zweitstufiges Vorgehen:

1. **Besitzstandswahrung**, Fortzahlung des systemwidrigen Gehalts
2. Temporäre **Anrechnung** künftiger kollektiver Gehaltserhöhungen

# Sonderproblem: Bestandsschutz

Einfrieren von „Bandausreißern“? (2)

## 1. Besitzstandswahrung

→ EuGH (C-297/10, C-298/10):

- Bei der Ablösung eines (altersdiskriminierenden) Entgeltsystems durch ein neues System kann für einen Übergangszeitraum das alte System beibehalten werden, um den Beschäftigten einen einkommensverlustfreien Übergang zu gewähren.
  - Dort: Überleitung vom BAT zum TVöD
- Anwendung des neuen Systems für Neueinstellungen

### **PROBLEM:**

- Neue Arbeitnehmer werden gegenüber Bandausreißern ungleichbehandelt
  - Nach EuGH zulässig, da sich Ungleichbehandlung schrittweise ausschleicht
  - Alternative wäre eine Einkommensreduktion
  - Achtung: Nur für Übergangszeitraum

# Sonderproblem: Bestandsschutz

Einfrieren von „Bandausreißern“? (3)

## 2. Temporäre Anrechnung künftiger Gehaltsanpassungen

→ BAG: Anrechnung von Tariflohnerhöhungen auf übertarifliche Bestandteile zulässig (4 AZR 549/06)

- Gegenleistung des Arbeitgebers verringert sich nicht
- Übertarifliche Zulage wird gezahlt, da Arbeitgeber Tariflohn als zu niedrig empfindet
- (-), wenn selbstständiger Gehaltsbestandteil, etwa Erschwerniszulage
- Grund für Ungleichbehandlung ist die Schaffung eines einheitlichen Lohngefüges

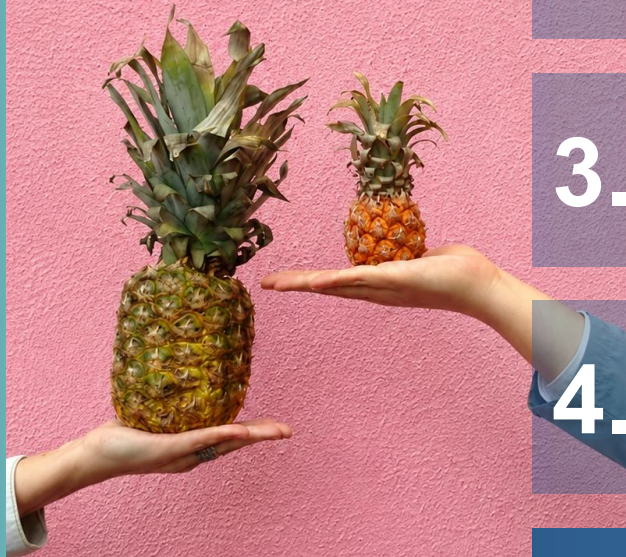
→ Situation der Bandausreißer ist vergleichbar

- Gesamte Gegenleistung reduziert sich nicht
- Durch ETRL soll einheitliches, widerspruchsfreies System geschaffen werden
- Kein Vertrauen auf Gehalt über Band / EuGH fordert Übergangszeit

### Entscheidend: Gute Kommunikation!



- Frühzeitige Information der Bandausreißer
- Gehaltskürzungen werden vermieden
- Ausmaß kann durch Justierung der Faktoren reduziert werden
- Entgeltabrechnung: Differenzierung zwischen systemgerechtem und -widrigem Gehalt



**1.** Umsetzungsstand der ETRL

**2.** Verbindlichkeit der ETRL

**3.** Inhaltliche Vorgaben an neue Vergütungssysteme

**4.** Sonderproblem: Bestandsschutz

**5.** Auswirkungen auf BAV-Systeme

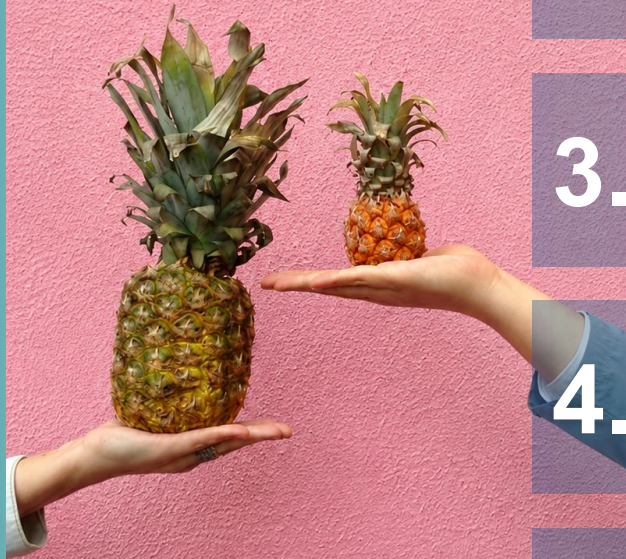
**6.** Schritte zur Umsetzung

## Auswirkungen auf BAV-Systeme

- Nach der Rechtsprechung ist BAV Teil der Vergütung
- Alle Arten von Versorgungszusagen sind erfasst
- Wohl (-) für berufsständische Versorgung, da staatliche Rente ebenfalls nicht erfasst
- ➔ Unterschiedliche Zusagearten, Zugangsvoraussetzungen oder Beiträge können Beweislastumkehr auslösen!
  - Geschlecht darf nicht einmal mitursächlich für Vergütung sein

**PROBLEM:** Diskriminierende Gehälter führen häufig zu geringen Beiträgen / Leistungen  
BAV-Systeme sind häufig älter und es ist schwer zu erklären, wer welche Beiträge anhand welcher Kriterien erhält.

- ➔ Handlungsempfehlung:
- Genaue Bestandsaufnahme
  - Sind Differenzierungen sachlich begründet?
  - Ggf. Schließung des alten Systems
  - Prüfung, ob sich diskriminierendes Gehalt auf BAV auswirkt



**1.** Umsetzungsstand der ETRL

**2.** Verbindlichkeit der ETRL

**3.** Inhaltliche Vorgaben an neue Vergütungssysteme

**4.** Sonderproblem: Bestandsschutz

**5.** Auswirkungen auf BAV-Systeme

**6.** Schritte zur Umsetzung  
Kein Abwarten!

## Schritte zur Umsetzung (I)

Die finale Umsetzung durch den dt. Gesetzgeber sollte nicht abgewartet werden (voraussichtlich keine Änderung des „Big Picture“).



### Projektplan und Zuständigkeiten

- Festlegung eines Projektplans
- Definition von Milestones und Zeitplan
- Schaffung Zuständigkeiten und Ansprechpartnern
- Frühzeitige Einbindung des zuständigen BR



### Sichtung und Aktualisierung vorhandener Stellenbeschreibungen

- Aktuelle Stellenbeschreibungen sind Grundlage der Bewertung der Arbeit
- Ggf. Erstellung von Stellenbeschreibungen



### Analyse bestehender Entlohnungsstruktur

- Ermittlung **aller** Vergütungsbestandteile und deren Grundlage (TV, BV, einzelvertragliche Zusagen)
- Neben Grundvergütung sind sämtliche sonstigen Gehaltsbestandteile und deren (rechtliche) Grundlage zu ermitteln
- Prüfung von Einstufung in Bewertungssystem, sofern vorhanden



## Entwicklung neuer Vergütungsstruktur

- ETRL sollte beachtet werden
  - Rückgriff auf am Markt etablierte Stellenbewertungssysteme
  - Eingruppierung einzelner Stellen (nicht: Personen)
    - Test-/ Simulations-Phase sinnvoll
  - P: Kriterien, die nicht Teil der ETRL sind
  - Auskunfts- und Berichtspflichten sind vom Gesetzgeber umzusetzen und sollten nicht „nachgebaut“ werden.
- Transparentes System verteidigt gegen Vermutungen

## Schritte zur Umsetzung (II)

Die finale Umsetzung durch den dt. Gesetzgeber sollte nicht abgewartet werden (voraussichtlich keine Änderung des „Big Picture“).



## Gespräche mit BR vorbereiten und aufnehmen

- Sofern Vergütung nicht tariflich geregelt / AT-Bereich, besteht Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)
- ebenso bei späterer Eingruppierung nach § 99 BetrVG
- Vergütungshöhe als solche mitbestimmungsfrei, **aber**:
  - Höhe für BR sehr relevant
  - BR hat bei Gender Pay Gap erhebliche Einflussmöglichkeit im Nachhinein
  - **Daher**: frühzeitige Klärung und Einbindung sinnvoll

## Schritte zur Umsetzung (III)

Die finale Umsetzung durch den dt. Gesetzgeber sollte nicht abgewartet werden (voraussichtlich keine Änderung des „Big Picture“).



### Anwendung des Entgeltsystems

- Ziel: identische Eingruppierung → identische Vergütung
- Unterschiedliche Vergütung trotz identischer Eingruppierung: Dokumentation der Gründe in Personalakte
- Nutzung künftiger Gehaltserhöhungen, um vorhandene – nicht zu rechtfertigende – Gaps zu schließen (nur vorübergehende Besitzstandswahrung)
- Empfehlung: Unternehmensweite vor leistungsbasierter Gehaltserhöhung (letztere anhand obj. Kriterien)



### Vorbereitung auf sonstige Pflichten

- Reporting: 2027 mit Gehaltsdaten aus 2026 → bestenfalls auf Grundlage eines „angepassten“ Systems
- Vorbereitung auf Auskunftspflichten, weitere Transparenzanforderungen usw.



### Zur Not

- *Tarifgebundene Unternehmen oder solche, die Vergütungstarifverträge anwenden, könnten argumentieren, dass Tarifverträge (noch) privilegiert sind*
- *ETRL ist nicht umgesetzt und wegen Art. 288 Abs. 3 AEUV nicht verbindlich*

DANKE!

THANK YOU

MERCI!

GRAZIE!

GRACIAS!

DANK JE

# Vielen Dank

Küttner Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB

Richmodstraße 8  
50667 Köln

T +49 221 22286 – 0  
F +49 221 22286 - 400

[kuettner-rechtsanwaelte.de](http://kuettner-rechtsanwaelte.de)  
[info@kuettner-rechtsanwaelte.de](mailto:info@kuettner-rechtsanwaelte.de)

**Küttner**  
ARBEITSRECHT.