

**Evangelische Landeskirche in Baden  
Evangelischer Oberkirchenrat  
Rechtsreferat / Bereich Arbeitsrecht  
Blumenstraße 1-7,  
76133 Karlsruhe  
Datum: 10. Juni 2026**

**Diakonisches Werk der Evangelischen  
Landeskirche in Baden e. V.  
Kompetenznetzwerk Recht  
Vorholzstraße 3  
76137 Karlsruhe**

## **Betreff: Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL)**

Mit Wirkung zum 06.06.2023 ist die europäische Entgelttransparenzrichtlinie (EU/2023/970) in Kraft getreten. Gegenüber dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) bringt sie etliche Weiterungen, beispielsweise erweiterte Auskunftsansprüche und Berichtspflichten sowie Entschädigungsansprüche bei geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung.

Die Vorgaben der Richtlinie gelten aber nicht direkt, die europäische Entgelttransparenzrichtlinie 2023/970 (ETRL) ist von den Mitgliedstaaten bis zum 7. Juni 2026 in mitgliedstaatliches Recht umzusetzen. Trotz zahlreicher Ankündigungen hat das zuständige Bundesministerium bis jetzt noch keinen Referentenentwurf zur Umsetzung der Richtlinie vorgelegt. Ein Zeitplan für die Umsetzung ist nicht bekannt.

Die Umsetzungsfrist ist mittlerweile überschritten. Bei einer nicht fristgerechten Umsetzung einer Richtlinie stellen sich Fragen zur Reichweite der nicht oder ggf. zu spät umgesetzten ETRL.

Richtlinien der Europäischen Union sind gemäß Art. 288 Abs. 3 AEUV (Arbeitsvertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) für die Mitgliedstaaten hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich, überlassen aber die Wahl der Form und Mittel der Umsetzung den innerstaatlichen Stellen.

Eine **unmittelbare Anwendbarkeit** (sogenannte vertikale Direktwirkung) von Richtlinien (nur) **gegenüber öffentlichen Arbeitgebern** ist nach der ständigen Rechtsprechung des EuGH in bestimmten Fällen möglich, nämlich wenn

- die Umsetzungsfrist abgelaufen ist,
- die Richtlinie nicht oder nicht ordnungsgemäß umgesetzt wurde und
- die betreffende Bestimmung inhaltlich unbedingt und hinreichend genau ist und keine zusätzlichen Maßnahmen auf nationaler Ebene erfordert.

Regelungen der mutmaßlich nicht fristgerecht umgesetzten ETRL sind daher ab dem 8. Juni 2026 dann anzuwenden, wenn

1. der Arbeitgeber ein „öffentliche Arbeitgeber“ ist und
2. die jeweiligen Bestimmungen inhaltlich unbedingt und hinreichend genau sind.

Nach der Rechtsprechung des EuGH sind Gebietskörperschaften und juristische Personen des öffentlichen Rechts, die zum Staat im weiteren Sinne gehören, öffentliche Arbeitgeber, die die Bestimmungen der ETRL unmittelbar anwenden müssen. Eine unmittelbare Anwendung ergibt sich danach **weder für freie diakonische Träger noch für kirchliche Körperschaften.**

Trotzdem ist schon jetzt abzusehen, welche **inhaltlichen Anpassungen** am EntgTranspG zur Umsetzung der Richtlinie kommen werden. Hierüber wollen wir folgenden Überblick geben:

- **Bewerbungsverfahren**
  - Anspruch für Bewerbende, das **Einstiegsentgelt oder eine Gehaltsspanne** für die Stelle zu erfahren.
  - Offenlegung dieser Angaben in der Stellenausschreibung oder spätestens vor dem ersten Gespräch.
  - Verbot, Bewerbende nach **aktueller oder früherer Vergütung** zu fragen.
  
- **Auskunftsansprüche von Beschäftigten**
  - Auskunft über **individuelle Entgelthöhe** und **durchschnittliche Entgelthöhen** vergleichbarer Beschäftigter.
  - **Unabhängig von der Unternehmensgröße** (die heutige Schwelle von > 200 Beschäftigten fällt voraussichtlich weg bzw. wird reduziert).
  - Arbeitgeber müssen über das **Recht auf Auskunft** informieren.
  - Beschäftigte dürfen nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen.
  
- **Entgeltstrukturen und Bewertung**
  - Pflicht, Entgeltstrukturen zu **evaluieren** und ggf. **anzupassen**, damit sie den Anforderungen der Richtlinie entsprechen.
  - **Gemeinsame Entgeltbewertung** mit Arbeitnehmervertretung, wenn ein geschlechtsbezogener Entgeltunterschied von mind. 5 % festgestellt wird (und nicht sachlich begründet ist).
  
- **Berichts- und Dokumentationspflichten**
  - Erweiterte Berichtspflichten für Unternehmen **ab 100 Beschäftigten** über Entgeltgefälle zwischen den Geschlechtern (heute: Berichtspflicht ab 500 Beschäftigten).
  
- **Sanktionen und Abhilfe**
  - Verschärfte **Abhilfepflichten** bei festgestellter geschlechtsspezifischer Entgeltungleichheit.
  - Voraussichtlich **strengere Sanktionen** bei Verstößen.

Bis zur tatsächlichen Umsetzung gilt das EntgTranspG **in der derzeitigen Fassung** fort. Wir informieren, sobald die gesetzlich notwendige Umsetzung der ETRL erfolgt ist.