



EUPTD 2026: Handlungsbedarf trotz fehlender Umsetzung?

Deloitte Legal analysiert Folgen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Sehr geehrte Leser*innen,

die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EUPTD) stellt Unternehmen bereits heute vor zentrale Fragen der Vergütungspraxis – insbesondere mit Blick auf die voraussichtlich verspätete Umsetzung in deutsches Recht. Dieses Whitepaper auf Basis des „Sound Compensation Client Alert“ von Deloitte Legal zeigt auf, welche arbeitsrechtlichen Auswirkungen sich daraus ergeben können und welche Handlungserfordernisse Arbeitgeber schon jetzt berücksichtigen sollten.

Sie erhalten einen kompakten Überblick über aktuelle Entwicklungen, mögliche Risiken und praxisrelevante Ansätze zur Vorbereitung auf die neuen Transparenzanforderungen.



Über den Herausgeber

Deloitte Legal zählt zu den führenden Beratungseinheiten im Arbeits- und Vergütungsrecht. Das Whitepaper basiert auf dem „Sound Compensation Client Alert“ von Deloitte Legal und wurde von Dr. Lars Hinrichs, LL.M. (Univ. Stockholm), Klaus Heeke, Elisa Ultsch und Leonie Scharwächter verfasst. Die Autor*innen analysieren die Auswirkungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie auf Unternehmen und die praktische Umsetzung in der Vergütungspraxis.

(Keine) Unmittelbare Anwendung der EUPTD im inländischen Recht bei nicht fristgemäßer Umsetzung

Arbeitsrechtliche Folgen einer nicht bis zum 7. Juni 2026 erfolgten Umsetzung der EUPTD in das deutsche Recht

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (RL 2023/970/EU, EUPTD) ist bis zum 7. Juni 2026 in das deutsche Recht umzusetzen (Art. 34 Abs. 1 EUPTD). Der deutsche Gesetzgeber hat bis zum heutigen Zeitpunkt keinen Entwurf des Umsetzungsgesetzes (das voraussichtlich eine Umsetzung der wesentlichen Regelungen der EUPTD in dem im Jahr 2017 erlassenen Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG I) vorsehen wird) vorgelegt. Es ist zu erwarten, dass eine fristgerechte Umsetzung der EUPTD in das deutsche Recht nicht erfolgen wird. In der Vergütungspraxis wird aktuell diskutiert, ob in diesem Fall die inhaltlichen Vorgaben der EUPTD uneingeschränkt unmittelbar im deutschen Recht anwendbar sind – und diese These wird derzeit tatsächlich von einzelnen Stakeholdern (v.a. anwaltlichen Beratern) vertreten. Wir erörtern in diesem Client Alert die (jedenfalls für Arbeitgeber mit privatrechtlichen Gesellschaftern zu verneinende) unmittelbare Anwendung der EUPTD im Fall der nicht fristgerechten Umsetzung – und die zugleich von der Vergütungspraxis zu beachtende mittelbare Berücksichtigung im Rahmen der (EUPTD-)richtlinienkonformen Auslegung der relevanten Vorschriften des EntgTranspG I und die sich daraus ergebenden Handlungserfordernisse.

Die Gesetzgebungsverfahren zur Umsetzung der Vorgaben der EUPTD in das jeweilige inländische Recht befinden sich derzeit in den meisten EWR-Staaten noch im Verfahrensstadium (s. zum aktuellen Überblick des Status Quo in den einzelnen Mitgliedstaaten auch unsere regelmäßig aktualisierten [FAQ](#)). Eine (partielle) Umsetzung vorgenommen haben bisher die Gesetzgeber

- in [Belgien](#),
- in [Malta](#) und
- in [Polen](#).

Die Gesetzgeber in [Dänemark](#), in [Frankreich](#) und in den [Niederlanden](#) haben demgegenüber im ersten Quartal 2026 angekündigt, eine Umsetzung der EUPTD in das inländische Recht (frühestens) zum 1. Januar 2027 vorzunehmen. Der Gesetzgeber in [Schweden](#) hat ebenfalls eine Umsetzung frühestens zum 1. Januar 2027 angekündigt und zudem eine inhaltliche Überarbeitung der EUPTD zur Diskussion gestellt.

1. Der Grundsatz: Keine unmittelbare horizontale Wirkung von EU-Richtlinien im nationalen Recht, v.a. nicht gegenüber nicht-staatlichen Rechtspersonen

EU-Richtlinien sind gemäß Art. 288 Abs. 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) für die EU-Mitgliedsstaaten hinsichtlich der zu erreichenden Ziele verbindlich, überlassen jedoch den innerstaatlichen Stellen die Wahl der Form und der Mittel. Sie gelten, im Unterschied zu EU-Verordnungen, nicht unmittelbar „in den Mitgliedstaaten“, sondern „für die Mitgliedsstaaten“ als Normadressaten. Deshalb treffen nicht-staatliche und hier v.a. **privatrechtliche Rechtspersonen** die Wirkungen der nicht ordnungsgemäß umgesetzten EU-Richtlinie allenfalls mittelbar über die richtlinienkonforme Auslegung des relevanten inländischen Rechts. Die

fehlende unmittelbare (= *horizontale*) Wirkung von Richtlinien wird vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) in seiner ständigen Rechtsprechung seit der Entscheidung Paola Faccini Dori (EuGH C-91/92) durchgängig bestätigt.

2. Die Ausnahme: Im Einzelfall unmittelbare vertikale Anwendung auf Organisationen oder Einrichtungen, die dem Staat oder seiner Aufsicht unterstehen und hierzu mit besonderen Rechten ausgestattet sind

In Einzelfällen kann eine entsprechende Ausnahme einschlägig sein, wenn (1) die Frist für die Umsetzung der Richtlinie abgelaufen ist, ohne dass der Mitgliedstaat diese vollständig und korrekt implementiert hat, und (2) eine bestimmte Richtlinienvorschrift inhaltlich unbedingt und hinreichend genau formuliert ist. Der EuGH nimmt in diesen Fällen im Bereich des Arbeitsrechts seit seiner Entscheidung *Marshall* (Rs. 152/84) eine unmittelbare Wirkung der relevanten Richtlinienvorschriften auf Arbeitsverhältnisse mit **Organisationen oder Einrichtungen an, die dem Staat oder seiner Aufsicht unterstehen und hierzu mit besonderen Rechten** ausgestattet sind, die über diejenigen hinausgehen, die sich aus den für die Beziehung zwischen Privatpersonen geltenden Vorschriften ergeben. Hierzu gehören Gebietskörperschaften oder Einrichtungen, denen unabhängig von ihrer Rechtsform durch Hoheitsakt die Erbringung einer Dienstleistung im öffentlichen Interesse und der Aufsicht des Staates übertragen worden ist.

Eine unmittelbare vertikale Anwendung der EUPTD nach Ablauf der Umsetzungsfrist kommt für diese Rechtspersonen in Betracht für die Regelungen der EUPTD die in ihrem jeweiligen Regelungsinhalt unbedingt und hinreichend bestimmt sind und daher keiner zusätzlichen – gesetzgeberischen – Konkretisierung durch den (inländischen) Gesetzgeber bedürfen.

Diese inhaltliche Bestimmtheit kann u.a. bejaht werden für:

- die **Beurteilung der gleichen bzw. gleichwertigen Arbeit** gemäß den in Art. 4 Abs. 4 EUPTD bestimmten (Kern-)Beurteilungsparametern der Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen und der in Rdnr. 26 der Erwägungsgründe verlautbarten Zulässigkeit von weiteren geeigneten Abgrenzungskriterien,
- den **Entgeltauskunftsanspruch des Bewerbers** nach Maßgabe des Art. 5 Abs. 1 EUPTD auf das Einstiegsentgelt (Art. 5 Abs. 1 lit. a) EUPTD) und – bei tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen – auf die einschlägigen Bestimmungen des Tarifvertrags und mithin insbesondere auf die anwendbare tarifliche Entgeltgruppe;
- den **jährlichen Entgeltauskunftsanspruch des Mitarbeiters** nach Maßgabe des Art. 7 EUPTD u.a. über die durchschnittliche Entgelthöhe der Mitarbeiter mit gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit, wobei das Entgelt sämtliche geld- und sachleistungsbezogene Vergütungsbestandteile umfasst (Art. 3 Abs. 1 lit. a) EUPTD) und der Arbeitgeber dem Mitarbeiter die maßgeblichen Entgeltdaten in einem Format zur Verfügung zu stellen hat, das für Personen mit Behinderungen zugänglich ist und deren besonderen Bedürfnissen Rechnung trägt;
- die **gemeinsame Entgeltbewertung mit den Arbeitnehmervertretern** (= Betriebsrat/ Personalrat) nach Maßgabe des Art. 10 EUPTD, soweit und sofern die zugrunde liegenden Verpflichtungen hinreichend konkretisiert sind und keiner weiteren nationalen Ausgestaltung bedürfen.

3. Mittelbare Anwendung der EUPTD für nicht staatliche Rechtspersonen durch eine richtlinienkonforme Auslegung des EntgTranspG I?

Zutreffend in der Praxis diskutiert wird eine mögliche mittelbare Anwendung der relevanten Regelungen der EUPTD durch eine richtlinienkonforme Auslegung der maßgeblichen bestehenden Regelungen im EntgTranspG I.

Das Gebot der richtlinienkonformen Auslegung hat seine Grundlage in der in Art. 288 Abs. 3 AEUV bestimmten Pflicht zur ordnungsgemäßen Richtlinienumsetzung, die sich neben dem Gesetzgeber auch an die **Gerichte der Mitgliedstaaten** richtet. Die **richtlinienkonforme Auslegung** dient der Auswahl zwischen mehreren möglichen Auslegungsergebnissen. Sie tritt dem **klassischen Auslegungskanon** (der aus der grammatikalischen, historischen, systematischen und teleologischen Auslegung der maßgeblichen Rechtsvorschrift besteht) als **Vorzugsregel** bei und inkludiert dazu eine **zweistufige Vorgehensweise** in der Auslegung der maßgeblichen nationalen Rechtsvorschrift: Der Rechtsanwender hat auf der **ersten Stufe** zu prüfen, ob die maßgebliche nationale Regelung mehrere vertretbare Auslegungsmöglichkeiten bietet. Ist dies der Fall, ist auf der **zweiten Stufe** zu prüfen, ob und welche der verschiedenen Auslegungsergebnisse im Einklang mit der maßgeblichen Vorgabe der EU-Richtlinie zu dem konkreten Regelungsgegenstand stehen. Die Grenze der richtlinienkonformen Auslegung bilden insoweit der Wortlaut und die gesetzgeberische Grundentscheidung der nationalen Vorschrift. Lassen Wortlaut und insbesondere gesetzgeberische Grundentscheidung das maßgebliche Verständnis der Vorschrift der EU-Richtlinie nicht zu, ist für die richtlinienkonforme Auslegung kein Raum. Ist ein solches Verständnis für eines der Auslegungsergebnisse gegeben, ist (zwingend) dieses richtlinienkonforme Auslegungsergebnis vorrangig zu wählen.

4. Mögliche EUPTD-richtlinienkonforme Auslegung der relevanten Vorschriften des EntgTranspG I und der damit verbundenen Regelungsgegenstände

Arbeitgeber haben in Anwendung dieser Auslegungsgrundsätze ab dem 7. Juni 2026 in der weiteren Anwendung des EntgTranspG I die EUPTD-richtlinienkonforme Auslegung der folgenden Regelungen **zu berücksichtigen**:

- Beurteilung der **gleichen bzw. gleichwertigen Arbeit der vergleichbaren Mitarbeiter** gemäß § 4 Abs. 1 und 2 EntgTranspG I anhand des erweiterten Katalogs des Art. 4 Abs. 4 S. 3 EUPTD der Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen sowie der etwaigen weiteren Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind. Diese angezeigte richtlinienkonforme Auslegung ergibt sich aus der inhaltlichen Ausgestaltung des § 4 Abs. 1 und 2 EntgTranspG I als Regel-Beispiel-Katalog, der bereits nach seinem Wortlaut eine solche Erweiterung der Beurteilungskriterien zulässt.
- Konkretisierung der **Beweislast des Arbeitgebers** für die geschlechtsneutrale Ausgestaltung der Vergütung nach Maßgabe des § 22 AGG durch die inhaltlichen Vorgaben des Art. 18 EUPTD.

5. Keine mögliche Anwendung einzelner EUPTD-Vorgaben durch eine richtlinienkonforme Auslegung des EntgTranspG I

Dagegen sind die folgenden EUPTD-Vorgaben vor ihrer gesetzlichen Umsetzung in das inländische Recht nicht über eine richtlinienkonforme Auslegung des EntgTranspG I anwendbar:

- Erweiterung des Kreises der für den **Entgeltanspruchsanspruch berechtigten Personen** gemäß § 10 Abs. 1 S. 1 EntgTranspG I um **Stellenbewerber** nach Maßgabe des Art. 5 Abs. 1 EUPTD. § 10 Abs. 1 S. 1 EntgTranspG I bestimmt allein Beschäftigte als auskunftsberechtigte Personen und der in § 5 Abs. 2 EntgTranspG I als Beschäftigte bestimmte Personenkreis lässt bereits dem Wortlaut nach keine Erweiterung auf Stellenbewerber zu.
- Erweiterung der in § 10 Abs. 1 S. 3 EntgTranspG I auf das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt und bis zu zwei weitere Vergütungsbestandteile begrenzten **auskunftsbezogenen Entgeltbestandteile** auf alle Entgeltbestandteile nach Maßgabe des Art. 3 Abs. 1 lit. a) EUPTD. Der Wortlaut des § 10 Abs. 1 S. 3 EntgTranspG I lässt eine solche Extension des Auskunftsinhalts auf alle Entgeltbestandteile nicht zu.
- **Gemeinsame Entgeltbewertung** mit den Arbeitnehmervertretern (= Betriebsrat/Personalrat bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern, die nicht dem Kreis der staatlichen Arbeitgeber gemäß Ziffer 2 zugeordnet werden können.) gemäß dem Regelungsinhalt des Art. 10 EUPTD. Der Betriebsrat hat nach den aktuellen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) zwar ein Einsichtnahmerecht in die Bruttogehaltslisten und die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG zur betrieblichen Lohngestaltung, diese betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen inkludieren jedoch nicht den Erörterungskatalog des Art. 10 Abs. 2 EUPTD. Auch die auf den einzelnen nicht-staatlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber anwendbaren personalvertretungsrechtlichen Regelungen beinhalten keine Regelungen, die inhaltlich dem Personalrat ein Erörterungsrecht mit dem Regelungskatalog des Art. 10 Abs. 2 EUPTD zusprechen.

6. Ergebnis und Ausblick

Die EUPTD wird nach dem 7. Juni 2026 bei ihrer zu erwartenden nicht fristgemäßen Umsetzung in das EntgTranspG I durch den deutschen Gesetzgeber auf die Vergütungssysteme der weit überwiegenden Anzahl der Arbeitgeber nicht unmittelbar anwendbar sein. Zugleich steht außer Frage, dass die inhaltlichen Vorgaben der EUPTD in absehbarer Zeit verbindlich in das deutsche Recht überführt werden. Ein „Zurücklehnen“ bis zur Vorlage eines konkreten Gesetzesentwurfs ist daher nicht angezeigt.

Die in diesem Client Alert skizzierte Rechtslage zeigt auf, dass Arbeitgeber – sofern nicht bereits erfolgt – jedenfalls im zweiten Quartal 2026 eine Systematik für objektive geschlechtsneutrale Entgeltkriterien für die maßgeblichen fixen und variablen Vergütungsbestandteile der einzelnen Mitarbeitergruppen zu entwickeln bzw. fortzuschreiben haben. Die zeitgerechte Durchführung ist dabei auch deshalb angezeigt, weil die spätere gesetzliche Umsetzung voraussichtlich nur begrenzte Übergangsfristen vorsehen wird und bestehende Vergütungssysteme erfahrungsgemäß einen erheblichen Anpassungsaufwand erfordern.

Die Systematik hat insbesondere für die Fixvergütung der außertariflichen Mitarbeiter eine geeignete einheitliche Bewertungslogik für die Erfassung und Beurteilung der gleichen bzw. gleichwertigen Arbeit zu inkludieren – und hierzu kann der einzelne Arbeitgeber sachgerecht auf

das geeignete Punkt-, Grad- oder Level-System aufsetzen. Wie bei allen anderen Themen in der Vergütungspraxis gilt: Die auf die (Fix-)Vergütung der einzelnen Mitarbeitergruppen bezogene Systematik ist unter Berücksichtigung der konkreten operativen, personalpolitischen und vergütungsbezogenen des Arbeitgebers aufzusetzen und es sollte insbesondere kein „Copy Paste“ aus vermeintlich identischen Marktbeispielen für die konkrete Ausgestaltung der Vergütungssystematik erfolgen.

Arbeitgeber haben in jedem Fall das inländische Gesetzgebungsverfahren zur Umsetzung der EUPTD sorgfältig zu beobachten und nach der Veröffentlichung des ersten Gesetzesentwurfs die interne Konkretisierungsplanung und die relevanten Konkretisierungsschritte für die Umsetzung weiter zu forcieren.

Praxiswissen für Ihren Erfolg im Job

Weiterbildungen zu Vergütung, HR und Personal

Erhalten Sie in unseren Weiterbildungen praktisches und regulatorisches Know-how zu den aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütung und Personal nach InstitutsVergV, MaRisk, ArbZG, BetrVG, AGG und BaFin-Rundschreiben.

[Jetzt informieren.](#)

e-Learning – Klicken und Lernen

Das FORUM Institut bietet mit hochwertigen e-Learning-Programmen eine flexible Weiterbildungsform. Entscheiden Sie selbst, wann und wo Sie lernen.

[Jetzt unverbindlich testen.](#)

Inhouse-Seminare – Maßgeschneiderte Lösungen

Alle unsere Seminare eignen sich auch hervorragend als [Inhouse-Training.](#)

Jetzt individuelles [Angebot anfordern.](#)