



ARBEITGEBER FORUM 2026

ARBEITSWISSENSCHAFT

EU-Entgelttransparenz: Aktuelle Anforderungen und Praxisansätze der Unternehmen



REFERENTIN
Sinah Koelman



REFERENT
Oliver Lentzer



REFERENTIN
Katrin Dimai

03



Ablauf

Kurzer Überblick zur Umsetzung der
Entgelttransparenzrichtlinie und zum
Inhalt der Richtlinie

Kim Manke
Arbeitgeberverbände Hannover

Entgelttransparenz als Führungsaufgabe
statt Bürokratieschock – Einblick aus
Sicht des Erlebnis Zoo Hannover

Sinah Koelman
Zoo Hannover gemeinnützige GmbH

Die Umsetzung der EU-
Entgelttransparenzrichtlinie im
Unternehmen MAN Truck & Bus SE

Katrin Dimai & Oliver Lentzer
MAN Truck & Bus SE

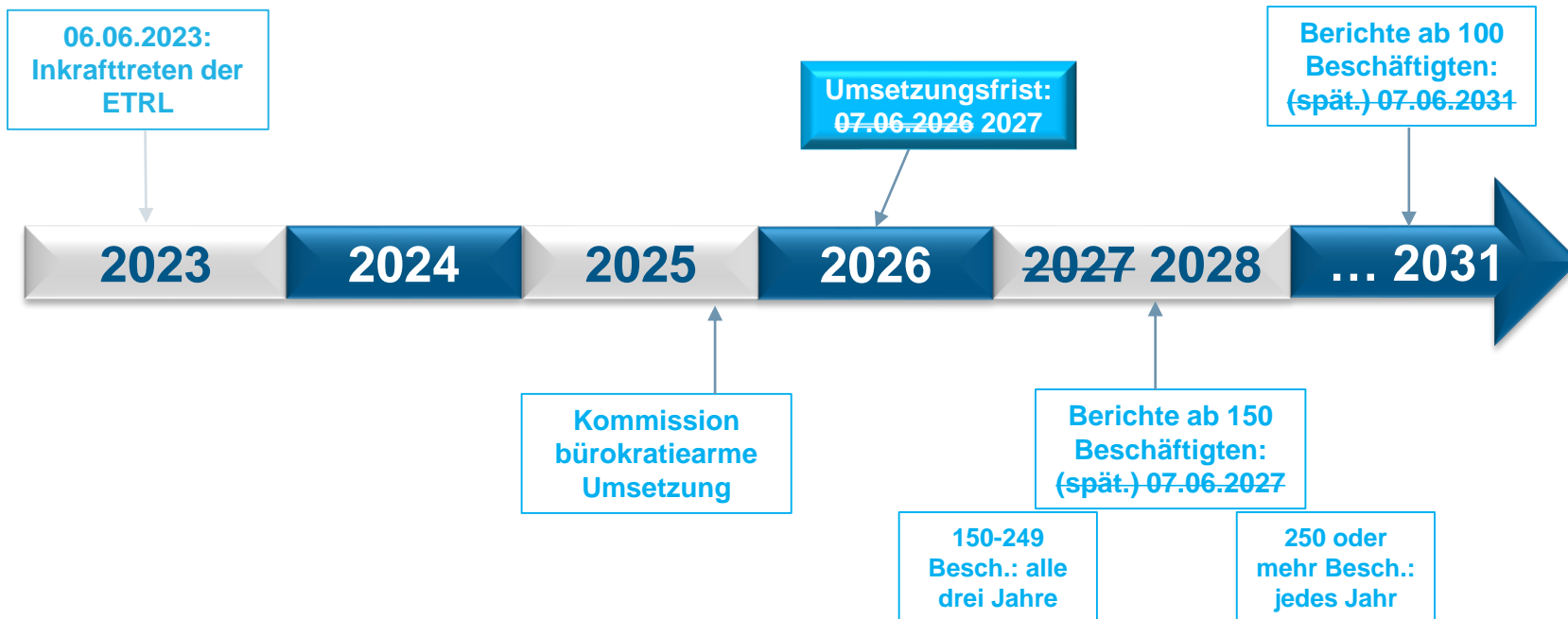


RICHTLINIE (EU) 2023/970 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom 10. Mai 2023

zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen

Zeitplan





Aktueller Stand des Gesetzgebungsverfahrens

- Zuständig ist das **Bundesministerium** für Bildung, Familie, Senioren, **Frauen** und Jugend
- Der Koalitionsvertrag sieht „bürokratiearme Umsetzung“ vor
- Die **Kommission** „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“ hat im Oktober 2025 ihren Abschlussbericht vorgelegt
- **Gesetzentwurf** zum Entgelttransparenzgesetz sollte Ende Januar veröffentlicht werden, wird immer weiter verschoben
- Umsetzung wohl erst 2027 – damit Verschiebung der Pflichten & Ansprüche
- Offen ist insbesondere noch, inwieweit es eine Angemessenheitsvermutung für Tarifverträge geben soll



Grundgedanken der Richtlinie

- Mindestanforderungen zur Stärkung des Grundsatzes:
Gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Männer und Frauen
- Dabei darf das Schutzniveau der erfassten Bereiche nicht abgesenkt werden (Art. 27)
- Teilweise ist die Richtlinie schon sehr detailliert



Wichtigste Inhalte auf einen Blick

- Ausweitung des Anwendungsbereiches auch auf Stellenbewerber (bereits vor Antritt des Arbeitsverhältnisses)
- Auskunftsanspruch über durchschnittliche Entgelthöhen für gleiche oder gleichwertige Arbeit, aufgeschlüsselt nach Geschlecht
 - über dieses Recht muss der Arbeitgeber jährlich informieren
 - „gleichwertige Arbeit“ als Begrifflichkeit unklar (Kompetenzen | Belastungen | Verantwortung | Arbeitsbedingungen | weitere Faktoren, Art. 4 Abs. 4 EURL)



- Berichterstattungspflichten der AG (Entgeltgefälle zwischen Männern und Frauen)
 - AG mit 250 oder mehr Beschäftigten: ~~erstmalig 07.06.2027~~, danach jährlich
 - AG mit 150 – 249 Beschäftigten: ~~erstmalig 07.06.2027~~, danach alle 3 Jahre
 - AG mit 100 – 149 Beschäftigten: ~~erstmalig 07.06.2034~~, danach alle 3 Jahre
 - AG mit weniger als 100 Beschäftigten: freiwillig
- Abhilfemaßnahmen, wenn Entgeltunterschiede $> 5\%$, welche nicht rechtfertigbar sind nach objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien
- Sanktionsregelungen in der RL vorgesehen



Offen bleiben insb.:

- Angemessenheitsvermutung für Tarifverträge
- Klärungsbedarf insb. für „gleichwertige Arbeit“, Vergleichsgruppenbildung, Entgeltbegriff, Entgelttransparenz vor der Beschäftigung, Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei Vergleichsgruppenbildung und Gemeinsamer Entgeltbewertung



Ausblick / Handlungsempfehlungen

- Gesetzentwurf bleibt abzuwarten, aber: Jetzt schon **vorbereitende Maßnahmen**:
- Informieren Sie sich über Ihr Vergütungssystem (Strukturen analysieren)
 - **Eingruppierungen** überprüfen, ggf. **Stellenbeschreibungen** aktualisieren
 - auch **übertarifliche** Entgeltbestandteile
 - auch etwaige **AT-Vergütungssysteme**
 - **Gruppen** mit gleicher/-wertiger Arbeit identifizieren
 - Falls Ausreißer: Hintergrund klären, ggf. Zuordnung prüfen
 - Ggf. Beseitigung nicht zu rechtfertigender Entgeltunterschiede
 - Bedenken Sie, dass Berichte und Auskünfte 2027 auf den Zahlen von 2026 beruhen
- Überprüfen Sie Ihre **Arbeitsverträge** auf entgeltbezogene Verschwiegenheitsklauseln
- Legen Sie die **Zuständigkeiten im HR-Bereich** fest für die kommenden Informationsprozesse



Nach Ablauf der Umsetzungsfrist – Wirkung der Richtlinie?

- Juristische Meinungen gehen hier auseinander
- EU-Richtlinie
 - Eröffnet keine unmittelbare Wirkung von Arbeitnehmern zu Arbeitgebern
 - Aber: Einzelne könnten sich ggf. gerichtlich auf Recht aus der RL berufen → mittelbare Wirkung, indem Gerichte nationales Recht richtlinienkonform auslegen müssen
 - insb. z.B. die vier Kernkriterien der Richtlinie (Art. 4 Abs. 4)
- Keine Vorverlagerung aller Rechte aus der Entgelttransparenzrichtlinie
- Vorerst behalten die Vorgaben aus dem bisher bestehenden EntgTranspG ihre Gültigkeit



Bei inhaltlichen Fragen wenden Sie sich gerne an uns

Bürogemeinschaft der Arbeitgeberverbände

Kim Manke

Referentin Arbeitswissenschaft

Tel.: +49 (0) 511 8505-216

Mail: manke@niedersachsenmetall.de

Stefan Meier

Abteilungsleiter Arbeitswissenschaft

Tel.: +49 (0) 511 8505-288

Mail: meier@niedersachsenmetall.de

KEIN

DRAMA.

Entgelttransparenz als Führungsaufgabe statt Bürokratieschock.

SINAH KOELMAN
PERSONALLEITUNG
03.06.2026



DAS HERZSTÜCK.

Praxis statt Theorie

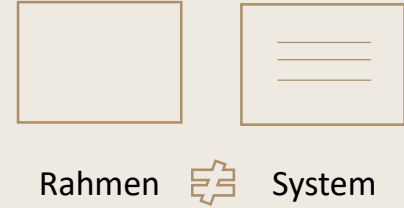
Bestandsaufnahme

- ✓ 3 Tarifverträge.
- ✓ AT-Beschäftigte.
- Zulagen aus den letzten Jahrzehnten.

Ordnung

- 1 Aufgeräumt.
- 2 Grundsätze definiert.
- 3 Klarheit geschaffen.

Struktur & Systematik



NICHTS

GEÄNDERT.




Zumindest nicht im Recruiting.

**ERLEBNIS
ZOO
HANNOVER**





Transparenz im Recruiting

-  Gehalt im 1. Gespräch.
-  Intern konkrete Zahlen.
-  Kein Zeitverlust.

Haltung im Recruiting

Ehrlich.

Klar.

DER

EHRLICHE MOMENT

Was schwierig bleibt.

**ERLEBNIS
ZOO
HANNOVER**





Alte Zulagen

Historisch gewachsen. Teilweise hoch.
Aber ohne klare Logik. Nur mit
Geschichte.



Datenkompetenz

Excel reicht nicht nebenbei. Sie
brauchen Menschen, die Daten lesen
können. Und gutes Controlling.

**VON DER PFLICHT
ZU FÜHRUNG**

Drei Hebel.



EMPLOYER BRANDING

Transparenz schafft Vertrauen. Und manchmal gehört ein klares Nein dazu.



FÜHRUNGSENTLASTUNG

Klare Gehaltsbänder reduzieren Willkür, Konflikte, Zeitverlust und Energieverschleiß.



KULTUR

Transparenz schafft Sicherheit. Gerade in unsicheren Zeiten.

Wenn ich einer Person mehr zahle als einer anderen, muss ich genau wissen, wofür.

Dann ist Vergütung nicht willkürlich. Sondern angemessen, fair und mit klarer Erwartung an Leistung verbunden.



HINSEHEN ODER

WEGSEHEN.

Vergütung ist kein Nebenthema. Sie ist ein Führungsinstrument.

SINAH KOELMAN
PERSONALLEITUNG
03.06.2026





MAN Truck & Bus SE Unternehmensvorstellung

STARKE MARKE INNERHALB DER TRATON GROUP



TRATON



INTERNATIONAL



MAN: FÜHRENDER ANBIETER VON NUTZFAHRZEUGEN UND TRANSPORTLÖSUNGEN



MAN TRUCKS



MAN TGE NEXT LEVEL



UNSERE PRODUKTION WELTWEIT

DEUTSCHLAND

München

Truck, Truck
Modification

Salzgitter

Komponenten

Nürnberg

Motoren, Batterien

Wittlich

Truck Modification

1 anigebunde
n

POLEN

Krakau

Truck, Truck
Modification

Starachowice

Stadtbus
Van Modification

SLOWAKEI

Banovce

Komponenten

TÜRKEI

Ankara

Stadtbus
Überlandbus
Reisebus
Bus Modification

SÜDAFRIKA

Olifantsfontein

Bus
Pinetown
Truck



STARKER PARTNER WELTWEIT

» 9

PRODUKTIONS-
STANDORTE

» 32.000*

FACHKRÄFTE
WELTWEIT



» 127

MÄRKTE

» ~1600

SERVICE-
STANDORTE

*Aktive Belegschaft im Jahr 2025



Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie im Unternehmen

TRANSPARENTE VERGÜTUNG IST NICHTS NEUES

Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie im Unternehmen



Eigene Unternehmenswerte



Entgelttransparenzgesetz



Tarifverträge



Allgemeines Gleichstellungsgesetz



Auswirkung der Novellierung für Arbeitgeber

- Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie geht deutlich über das bisherige Entgelttransparenzgesetz hinaus.
- Der politische Wille zur Umsetzung ist klar, aber der endgültige deutsche Gesetzestext liegt noch nicht vor.
- Mehr Transparenzpflichten, breitere Auskunftsrechte und stärkere Rechtsfolgen sind sehr wahrscheinlich.
- Die BAG-Rechtsprechung erhöht den Handlungsdruck schon vor der formellen Umsetzung.

DIE ZEIT ZUR **VORBEREITUNG** NUTZEN

Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie im Unternehmen

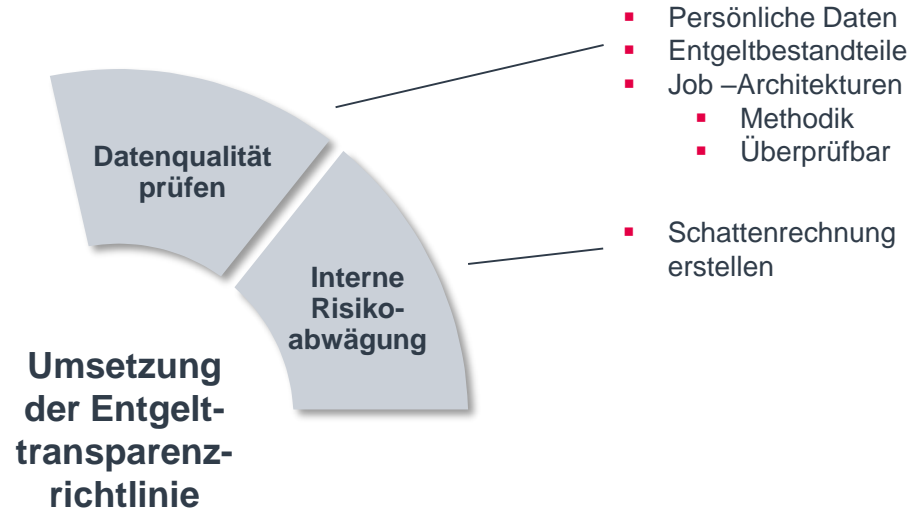


- Persönliche Daten
- Entgeltbestandteile
- Job –Architekturen
 - Methodik
 - Überprüfbar

Umsetzung
der Entgelt-
transparenz-
richtlinie

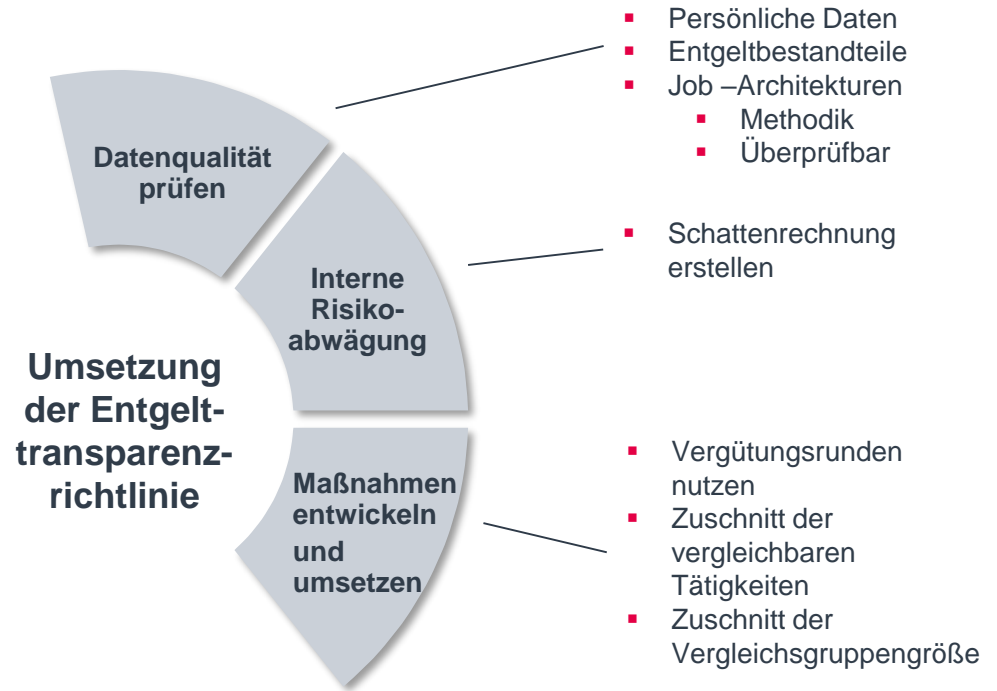
DIE ZEIT ZUR **VORBEREITUNG** NUTZEN

Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie im Unternehmen



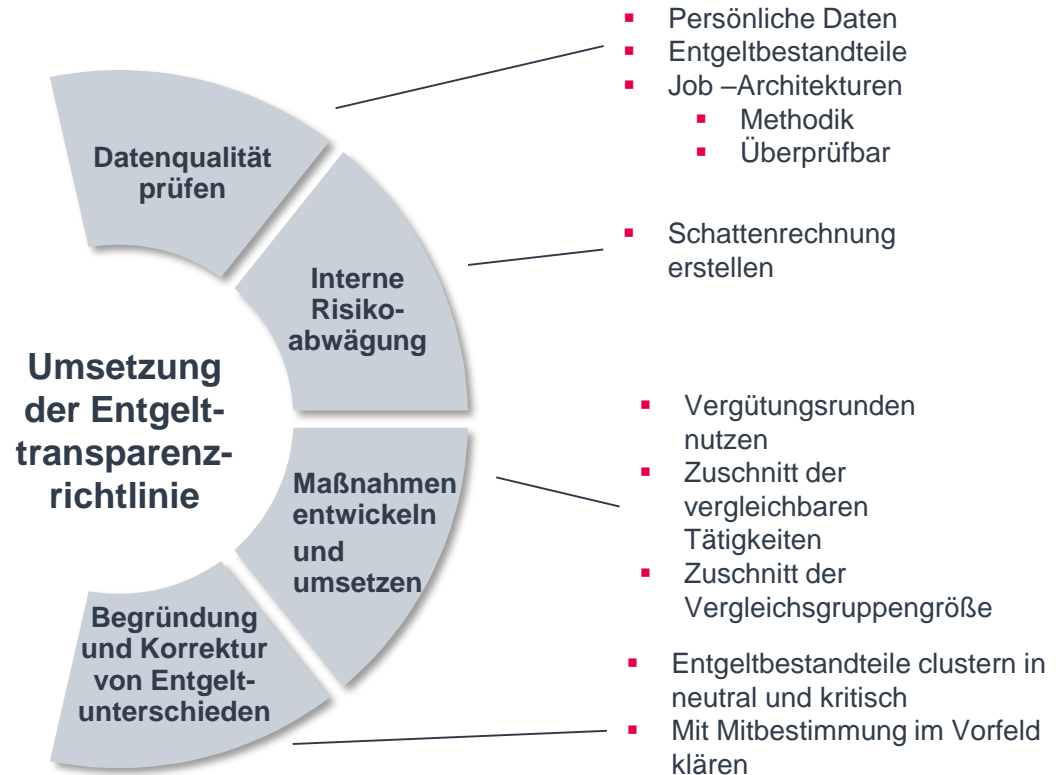
DIE ZEIT ZUR **VORBEREITUNG** NUTZEN

Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie im Unternehmen



DIE ZEIT ZUR **VORBEREITUNG** NUTZEN

Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie im Unternehmen



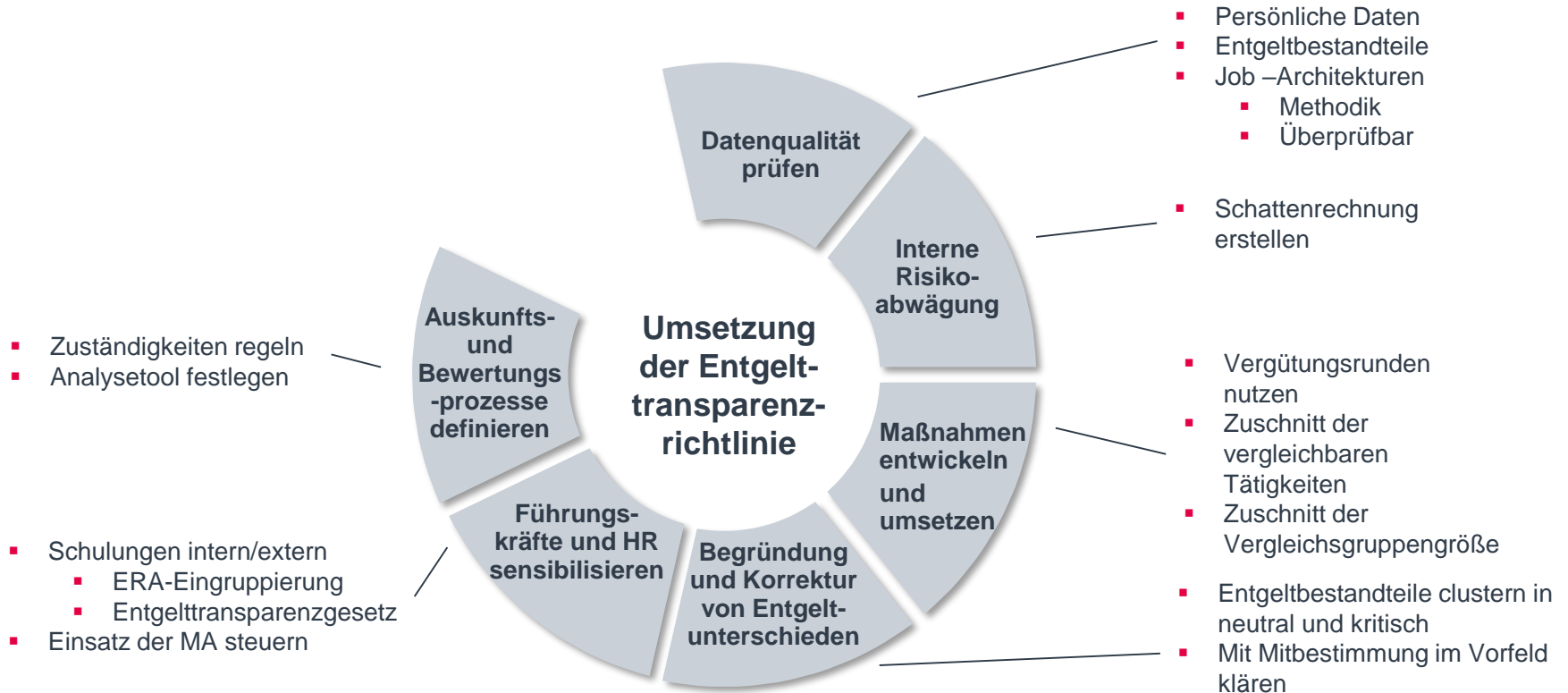
DIE ZEIT ZUR **VORBEREITUNG** NUTZEN

Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie im Unternehmen



DIE ZEIT ZUR **VORBEREITUNG** NUTZEN

Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie im Unternehmen



DIE ZEIT ZUR **VORBEREITUNG** NUTZEN

Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie im Unternehmen

- Abfrage nach bisheriger Vergütung ist zu unterlassen
- Wann über Einstiegsentgelt informieren
- Abweichungen minimieren und dokumentieren

- Zuständigkeiten regeln
- Analysetool festlegen

- Schulungen intern/extern
 - ERA-Eingruppierung
 - Entgelttransparenzgesetz
- Einsatz der MA steuern



- Persönliche Daten
- Entgeltbestandteile
- Job –Architekturen
 - Methodik
 - Überprüfbar

- Schattenrechnung erstellen

- Vergütungsrunden nutzen
- Zuschnitt der vergleichbaren Tätigkeiten
- Zuschnitt der Vergleichsgruppengröße

- Entgeltbestandteile clustern in neutral und kritisch
- Mit Mitbestimmung im Vorfeld klären



Zeit für Fragen ???

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit