

# Entgelttransparenzrichtlinie mittelstandsfreundlich überarbeiten

Berlin, 3. Juni 2026

## Entgelttransparenz bietet Chancen, ist jedoch kein Selbstzweck

Der Bundesverband Kooperierender Mittelstand bekennt sich als Vertretung des kooperierenden Mittelstandes zu einer **fairen und diskriminierungsfreien Entlohnung** seiner Beschäftigten. Dabei ist nicht nur die absolute Entgelthöhe ein wichtiger Maßstab der Angemessenheit, sondern auch die **Gesamtheit der individuellen Arbeitsbedingungen** und die allgemeine Verhältnismäßigkeit der Entlohnung im jeweiligen Unternehmen.

Ein entscheidendes Merkmal der heutigen Arbeitswelt – und damit auch der betrieblichen Realität in mittelständischen Unternehmen – ist die zunehmende **Vielfalt** der Anstellungsbedingungen. Diese bezieht sich etwa auf die Arbeitsstundenzahl, die Arbeitszeiten, die Arbeitsaufgaben, zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers – und somit natürlich auch auf die Entgelthöhe. Die individuellen Unterschiede in jedem dieser Aspekte sorgen dafür, dass eine unmittelbare **Vergleichbarkeit der Beschäftigten** vielfach nicht gegeben ist. Hinzu kommen unterschiedliche Ausbildungshintergründe, die ebenfalls zurecht in Entgeltunterschieden resultieren.

## Entgelttransparenzrichtlinie muss überarbeitet werden

Vor diesem Hintergrund halten wir den Weg, der mit der Entgelttransparenzrichtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970)) beschritten wurde, für falsch. Die entsprechenden Vorgaben würden auch für den kooperierenden Mittelstand eine erhebliche **zusätzliche bürokratische Belastung** darstellen. Vielmehr wäre es aus unserer Sicht erforderlich, dass die Bundesregierung gemäß ihrer eigenen Agenda zum **Bürokratieabbau** auf EU-Ebene darauf hinwirkt, entsprechende Anpassungen der Richtlinie selbst herbeizuführen. Hierfür wäre ein separater „**Labour Market Omnibus**“, der Vereinfachungen mit arbeitsmarkt- und sozialpolitischem Bezug bündelt, ein geeigneter Weg. Nur durch **grundlegende Änderungen an der Richtlinie** können unverhältnismäßige Belastungen für die Unternehmen verhindert werden. Hierzu zählen insbesondere:

- eine Anhebung der Grenze des Anwendungsbereichs der Richtlinie auf Unternehmen mit mindestens 1000 Beschäftigten in Anlehnung an die Bestimmungen der CSRD
- eine freiwillige Ausnahme von den Informationspflichten in Bezug auf den Anteil der Beschäftigten in den Entgeltquartilen und die Entgeltentwicklung durch einen Verweis auf entsprechende im Unternehmen geltende Tarifverträge
- die Einführung einer Begrenzung für die Anzahl bzw. Häufigkeit von Auskunftersuchen durch Beschäftigte in Bezug auf ihr Entgelt und die durchschnittliche Entgelthöhe im Unternehmen, z.B. einmal pro Jahr und einzelner Beschäftigter

## Aktueller Anwendungsbereich trifft auch kleine Mittelständler

Obwohl Fragen der angemessenen und geschlechtsneutralen Entlohnung von Beschäftigten selbstverständlich auch für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) von Relevanz sind, halten wir die **Belastungswirkung** zusätzlicher Pflichten für Arbeitgeber infolge einer Umsetzung der Richtlinie für unterschiedlich groß – je nachdem, ob es sich z.B. um einen kleinen Mittelständler oder um einen großen Konzern handelt.

Unseres Erachtens trägt die Richtlinie diesem Umstand nur unzureichend Rechnung. Zwar sollen kleine Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten von bestimmten Pflichten – der Erstellung eines Berichts zum „Gender Pay Gap“ – potenziell befreit sein (siehe dazu unten).

Viele Pflichten sollen hingegen für **alle Unternehmen** unabhängig von ihrer **Beschäftigtenzahl** gelten. Dies gilt für

- die Verpflichtung zur Einrichtung objektiver und geschlechtsneutraler Vergütungsstrukturen
- die Angabe eines Einstiegsgehalts bzw. einer Gehaltsspanne in Bewerbungsverfahren
- die verpflichtende Auskunft darüber, welche Kriterien für die Festlegung des Entgelts und der Entgeltentwicklung verwendet werden sowie
- das Auskunftsrecht in Bezug auf die individuelle Entgelthöhe sowie die durchschnittlichen Entgelthöhe, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Vergleichsgruppe.

Gerade die vorgesehenen **Auskunftspflichten** sowie Bewertungen zu objektiven und geschlechtsneutralen Vergütungsstrukturen bedeuten aber gerade für kleinere Unternehmen einen im Verhältnis zu ihrer Unternehmensgröße deutlich **höheren organisatorischen**

**Aufwand.** Daher sollten sämtliche Bestandteile der Richtlinie erst für größere Unternehmen (mindestens 1.000 Beschäftigte) mit einer großen Zahl vergleichbarer **Beschäftigter** gelten.

## Ausgestaltung der Berichtspflichten

Alle Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten müssten gemäß der Richtlinie spätestens zum 7. Juni 2031 einen Bericht zu der im Unternehmen bestehenden **geschlechtsspezifischen Entgeltlücke** erstellen. Wir halten die Fülle an zu berichtenden Informationen gerade in Bezug auf kleinere Unternehmen für wenig sinnvoll: Aufgrund der teilweise sehr individuellen Beschäftigtenprofile ist eine **Vergleichbarkeit** kaum gegeben. Auch die Bildung von Beschäftigtengruppen ist demnach oft nicht sinnvoll möglich.

Hinzu kommen mögliche **Datenschutzprobleme**: Während das deutsche Entgelttransparenzgesetz für eine **Vergleichsangabe eine Mindestzahl von sechs Beschäftigten** des anderen Geschlechts vorsieht, die eine vergleichbare Tätigkeit ausüben, fehlt eine solche Grenze in der Entgelttransparenzrichtlinie. Dies kann in kleinen Unternehmen genaue Rückschlüsse auf das individuelle Entgelt anderer Beschäftigter zulassen. Diese dürfen aber nicht dazu verpflichtet werden, ihre Entgelthöhe gegenüber ihren Kollegen zu offenbaren. Deshalb sollte weiterhin eine ähnliche Grenze gelten.

## Umsetzung in nationales Recht

Eigentlich müsste die Bundesregierung die bereits 2023 beschlossene Richtlinie nun zeitnah in deutsches Recht umsetzen. Nach unseren Informationen strebt die Bundesregierung eine Umsetzung weiterhin an – jedoch mit zeitlichem Verzug und auf das „Notwendige“ begrenzt. Auch wenn die grundlegende Anpassung der Richtlinie weiterhin das Hauptziel der Bundesregierung sein sollte, sprechen wir uns dafür aus, im Zuge einer nationalen Umsetzung die Spielräume für eine **möglichst bürokratiearme Umsetzung** tatsächlich voll auszuschöpfen. Hierzu wurden durch die von der Bundesregierung einberufene **Kommission** „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“ Empfehlungen vorgelegt. Diese sind grundsätzlich hilfreich, aber gehen insgesamt nicht weit genug, um die **belastende Wirkung der Berichts- und Auskunftspflichten** nachhaltig zu begrenzen.