Fedeja
People Analytics

VORLAGE FÜR BESCHÄFTIGTE · AUSGABE 2026

Ihre Rechte bei gleichem Entgelt

Übersicht für Beschäftigte über ihre Rechte auf gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit, nach Entgelttransparenzgesetz, AGG und EU-Entgelttransparenzrichtlinie, mit Fristen und Anlaufstellen.

AN WEN SICH DIESE VORLAGE RICHTET

Beschäftigte · Betriebsräte · Gleichstellungsbeauftragte
Beschäftigte in Deutschland

WORUM ES GEHT

Gleiches Entgelt ist ein Rechtsanspruch

Frauen und Männer haben Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit. Das ergibt sich aus Artikel 157 AEUV und in Deutschland aus § 3 und § 7 des Entgelttransparenzgesetzes.

Das Recht allein hilft wenig, wenn man nicht weiß, was andere verdienen. Deshalb gibt es flankierende Rechte: auf Auskunft, auf Offenheit über das eigene Gehalt und auf Schutz vor Nachteilen. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie baut diese Rechte aus; die Übersicht auf der folgenden Seite stellt den heutigen Stand und die künftige Rechtslage nebeneinander.

RECHTSSTAND SEPTEMBER 2026

Deutschland hat die Richtlinie bis zum Ablauf der Umsetzungsfrist am 7. Juni 2026 nicht umgesetzt. Bis zum Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes gelten das Entgelttransparenzgesetz von 2017 und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

01 Ihre Rechte im Überblick

Die rechte Spalte zeigt, was sich mit dem Umsetzungsgesetz ändert. Die Einzelheiten der deutschen Umsetzung stehen noch aus.

RECHT	HEUTE	NACH DER RICHTLINIE
Gleiches Entgelt	für gleiche und gleichwertige Arbeit (§§ 3, 7 EntgTranspG)	unverändert; gleichwertige Arbeit wird nach Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen bestimmt (Art. 4)
Auskunft	in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten, Median des anderen Geschlechts, Frist drei Monate (§§ 10–15 EntgTranspG)	für alle Beschäftigten, Durchschnitt nach Geschlecht, Frist höchstens zwei Monate (Art. 7)
Über das eigene Gehalt sprechen	pauschale Verschwiegenheitsklauseln sind nach der Rechtsprechung unwirksam (LAG Mecklenburg-Vorpommern, 21.10.2009 – 2 Sa 183/09)	ausdrücklich erlaubt; entgegenstehende Klauseln unzulässig (Art. 7 Abs. 5)
Kriterien der Entgeltfindung	Teil der Auskunft (§ 11 EntgTranspG)	für alle Beschäftigten leicht zugänglich (Art. 6)
Schutz vor Nachteilen	Maßregelungsverbot (§ 9 EntgTranspG, § 612a BGB)	Schutz vor Benachteiligung und Viktimisierung (Art. 25)
Beweislast	Indizien genügen, dann muss der Arbeitgeber widerlegen (§ 22 AGG; BAG, 21.01.2021 – 8 AZR 488/19)	Beweislastumkehr; bei Verstoß gegen Transparenzpflichten trägt der Arbeitgeber die Beweislast (Art. 18)
Nachzahlung	Anspruch auf das höhere Entgelt der Vergleichsgruppe	vollständiger Ausgleich einschließlich Nachzahlung (Art. 16)

02 Fristen und Anlaufstellen

Ansprüche auf gleiches Entgelt können verfallen. Die wichtigste Frist steht oft nicht im Gesetz, sondern im eigenen Arbeits- oder Tarifvertrag.

FRIST	WAS SIE BEDEUTET
Ausschlussfristen	Viele Arbeits- und Tarifverträge sehen vor, dass Ansprüche innerhalb weniger Monate schriftlich geltend gemacht werden müssen. Prüfen Sie Ihren Vertrag, sobald Sie einen Unterschied vermuten.
Verjährung	Ansprüche auf Zahlung verjähren regelmäßig nach drei Jahren, gerechnet ab dem Ende des Jahres, in dem sie entstanden sind (§§ 195, 199 BGB). Die Richtlinie verlangt künftig mindestens drei Jahre (Art. 21).
Entschädigung nach AGG	Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz nach § 15 AGG sind innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend zu machen (§ 15 Abs. 4 AGG).

Wer Sie unterstützen kann

- Der Betriebsrat oder Personalrat Ihres Betriebs
- Gewerkschaften, für ihre Mitglieder mit Rechtsberatung und Rechtsschutz
- Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit kostenfreier Erstberatung
- Anwältinnen und Anwälte für Arbeitsrecht

> **VORLAGEN IN DIESER REIHE**
>
> Für die einzelnen Schritte gibt es eigene Vorlagen: die Anfrage nach Entgeltauskunft, die Anfrage über den Betriebsrat, die Nachfrage bei unvollständiger Auskunft, die Erinnerung bei Fristablauf und die Lesehilfe zur Entgeltauskunft.

Sie kennen Ihre Rechte.
Wir machen Entgelte vergleichbar.

Der Pay Transparency Assistant unterstützt Arbeitgeber dabei, Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern zu messen, zu erklären und zu beheben. Auskünfte, wie Sie sie mit dieser Vorlage anfordern, lassen sich damit nachvollziehbar, vollständig und fristgerecht erstellen.

Fedeja
People Analytics

ÜBER FEDEJA PEOPLE ANALYTICS

Wir entwickeln Analysewerkzeuge für Entgeltgleichheit und Vergütungsstruktur im EU-Raum. Statt fester Auswertungsschemata bilden wir Ihre Strukturen ab: Sie sehen, wo Ihre Entgeltunterschiede herkommen, und können Anpassungen simulieren, bevor Sie diese beschließen. Auf dem Weg dorthin beraten wir Sie begleitend und bringen unsere mehrjährige Erfahrung aus Entgeltprojekten ein.

KONTAKT

Fedeja People Analytics GmbH
pay-transparency-assistant.eu

WEITERE VORLAGEN

Diese und weitere Vorlagen zur Entgelttransparenz stehen auf pay-transparency-assistant.eu zum Download bereit.

Hinweis: Diese Vorlage dient der allgemeinen Information und stellt keine Rechtsberatung dar. Sie ersetzt weder die Prüfung des Einzelfalls noch die Abstimmung mit rechtlichem Beistand oder der zuständigen Arbeitnehmervertretung. Der Stand der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2023/970 in deutsches Recht ist zum Zeitpunkt der Erstellung offen; Angaben zur Rechtslage geben den Stand September 2026 wieder. · © 2026 Fedeja People Analytics GmbH