La Kanzlei

EU Richtlinie zur Entgelttransparenz (Equal Pay)

Arbeitsrecht



Emilie Vienne

Die französische Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie 2023/970 wird das bestehende System zu diesem Thema (Index égalité professionnelle, Anhörung des Betriebsrates „CSE“, Verhandlungspflichten mit den Gewerkschaften…) deutlich verschärfen und umbauen. Ein erster Gesetzentwurf liegt seit dem 6. März 2026.

Auch wenn das Gesetz bis zum 7. Juni nicht umgesetzt wird, sollten sich Unternehmen bereits jetzt „transparenzfit“ machen, da die Vorbereitung, d. h. insbesondere die Datensammlung und die Festlegung der Kategorien und Kriterien für Vergütung und Aufstieg, viel Zeit in Anspruch nimmt.

Außerdem, auch wenn die Vorgaben der Richtlinie nach herrschender Meinung ab dem 7. Juni nicht unmittelbar in den Arbeitsverhältnissen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden gelten, können Mitarbeitende bereits jetzt Ungleichbehandlungen rügen – und das Fehlen eines an der Richtlinie ausgerichteten Systems bzw. einer nachvollziehbaren Begründung wird den Arbeitgeber in individuellen Streitigkeiten eher schwächen.

Kernpflichten

Die Richtlinie regelt unter anderem folgende Kernpflichten, die sich grob in drei Säulen einteilen lassen:

- Transparenz vor der Einstellung (für alle Unternehmen):

Stellenausschreibungen müssen die für die betreffende Stelle vorgesehene Gehaltsspanne angeben. Es ist verboten, von Bewerberinnen und Bewerbern Auskunft über ihre früheren Vergütungen zu verlangen.

Bewerberinnen und Bewerber können Auskunft über die Kriterien für Vergütung und Aufstieg im

Unternehmen verlangen.

- Transparenz während der Vertragsdurchführung (für alle Unternehmen):

Es ist Transparenz bei der Festlegung der Kriterien vorzusehen, die zur Bestimmung des individuellen Vergütungsniveaus herangezogen werden, sowie hinsichtlich der durchschnittlichen Vergütungsniveaus – nach Geschlecht und nach Kategorien von Beschäftigten, die gleichwertige Arbeit leisten – und deren Entwicklung.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können regelmäßig Auskunft über die Vergütung verlangen. Pay Secrecy Klauseln, die den Austausch über Gehälter unterbinden, sind unzulässig.

- Transparenz durch Berichterstattung (für Unternehmen ab 50 Beschäftigten):

Es ist ein Bericht über die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern zu erstellen, ebenso wie eine Aufstellung der Daten, die für die Erstellung dieses Berichts herangezogen wurden. Unternehmen zwischen 50 und 249 Beschäftigten müssen diese Informationen alle drei Jahre vorlegen, während Unternehmen ab 250 Beschäftigten dies jährlich tun müssen. Bei einem Entgeltunterschied von mehr als 5 % sind die Arbeitgeber verpflichtet, mit der Personalvertretung eine vertiefte Entgeltanalyse durchzuführen und Korrekturmaßnahmen zu ergreifen.

Die Richtlinie sieht außerdem die Entschädigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor, die Opfer von Entgeltdiskriminierung geworden sind, und kehrt die Beweislast in vielen Fällen um: Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt. Es sollen angemessene und abschreckende Sanktionen für die betroffenen Arbeitgeber festgelegt werden.

Einordnung für Frankreich

Frankreich verfügt bereits über ein relativ entwickeltes System zur Bekämpfung des Entgeltgefälles zwischen Frauen und Männern, insbesondere durch:

- den Index de l'égalité professionnelle (Verpflichtung zur jährlichen Berechnung und Veröffentlichung einer Gleichstellungs-Gesamtnote für Unternehmen ab 50 Beschäftigten und ggf. zum Ergreifen von Korrekturmaßnahmen),
- Informations- und Verhandlungspflichten gegenüber der Personalvertretung, wie zum Beispiel:
  - die Zurverfügungstellung bestimmter Informationen in der BDESE (soziale, wirtschaftliche und umweltrechtliche unternehmensinterne Datenbank),
  - die jährliche Verhandlungspflicht mit den Gewerkschaftsvertretern über die Vergütung und über die Gleichbehandlung in Unternehmen ab 50 Beschäftigten (sog. „NAO"),
  - die wiederkehrende Anhörungspflicht des CSE über die Gleichbehandlung bei Unternehmen ab 300 Beschäftigten.

- Diskriminierungsverbote und Beweiserleichterungen zugunsten der Beschäftigten.

Die Umsetzung in den Unternehmen dürfte somit durch diese Instrumente, insbesondere durch den bereits bestehenden Index zur Gleichstellung von Frauen und Männern für Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten, erleichtert werden. Dieser Index wird jedoch im Zuge der Umsetzung überarbeitet, um an die Anforderungen der Richtlinie angepasst zu werden, die sieben Indikatoren vorsieht. Die Pflichten der Arbeitgeber werden je nach Beschäftigtenzahl des Unternehmens und je nach den betreffenden Indikatoren unterschiedlich ausfallen.

Selbst wenn die Umsetzung der Richtlinie in das französische Recht noch auf sich warten lässt, könnten erste rechtliche Auswirkungen bereits mit Ablauf der Umsetzungsfrist, also ab dem 7. Juni 2026, eintreten.

Praxistipps

Für Arbeitgeber in Frankreich heißt das vor allem schnellstmöglich:

- Kategorien prüfen/festlegen,
- Entgeltkriterien dokumentieren,
- Recruiting‑Prozesse und interne Informationsabläufe jetzt vorbereiten.

Am besten:

- Passen Sie Stellenausschreibungen und Recruiting‑Guidelines an und streichen Sie Fragen zur Vergütungshistorie.
- Definieren Sie „gleiche oder gleichwertige Arbeit“ mithilfe einer sauberen Kategorisierung via Betriebsvereinbarung.
- Richten Sie Gehaltsbänder pro Rolle ein und begründen Sie diese mit objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien.
- Führen Sie eine Pilot‑Analyse des Gender‑Pay‑Gaps durch und legen Sie einen Maßnahmenplan fest.
- Planen Sie die Einbindung der Personalvertretung (CSE, Gewerkschaftsvertreter).

Pflegen Sie dabei Ihre diesbezüglich bereits bestehenden Instrumente: Gleichstellungindex, BDESE, Anhörungen des CSE, Pflichtverhandlungen mit den Sozialpartnern usw.!

La Kanzlei

2026-06-02

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com