

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Dr. Bahar Haghanipour und Christoph Wapler (GRÜNE)

vom 17. Juli 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 20. Juli 2026)

zum Thema:

Gender Pay Gap – EU-Entgelttransparenzrichtlinie ohne nationale Umsetzung

und **Antwort** vom 3. August 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 4. August 2026)

Frau Abgeordnete Dr. Bahar Haghanipour und Herrn Abgeordneten Christoph Wapler
(GRÜNE)

über
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/26697
vom 17. Juli 2026
über Gender Pay Gap – EU-Entgelttransparenzrichtlinie ohne nationale Umsetzung

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung der Abgeordneten: Die 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 (EU-Entgelttransparenzrichtlinie) hätte bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Die Richtlinie ist ein wichtiger Schritt, um die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern (Gender Pay Gap) zu schließen. Sie verpflichtet Arbeitgeber*innen zur Offenlegung von Gehaltsstrukturen, stärkt die Auskunftsrechte von Beschäftigten und verlangt konkrete Maßnahmen zur Beseitigung von unberechtigten Lohnunterschieden. Viele Unternehmen, die sich auf diese Bestimmungen vorbereiten, brauchen Rechtssicherheit und Klarheit.

1. Welche direkten oder indirekten Wirkungen entfaltet nach Auffassung des Senats die EU-Entgelttransparenzrichtlinie nach dem Verstreichenlassen der Umsetzungsfrist für private Unternehmen und deren Beschäftigte?

Zu 1.: Für private Arbeitgeber*innen gilt die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL) grundsätzlich nicht direkt. Allerdings kann die Richtlinie für private Arbeitgeber*innen indirekt Wirkung entfalten, denn nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) müssen nationale Gerichte das gesamte innerstaatliche Recht

so auslegen, dass die Ziele einer Richtlinie möglichst wirksam erreicht werden. Die ETRL ist daher seit dem 7. Juni 2026 ein wichtiger Auslegungsmaßstab für die Arbeitsgerichte und wird bei der Auslegung der bestehenden Vorschriften zu Vergütungsstrukturen sowie Auskunfts- und Berichtspflichten herangezogen werden.

2. Welche Maßnahmen plant der Senat, um die Unternehmen dabei zu unterstützen, ihre Vergütungsstruktur proaktiv zu überprüfen und ihren Verpflichtungen bezüglich der Anforderungen der Richtlinie hinsichtlich Transparenz und Equal-Pay nachzukommen?

Zu 2.: Der Senat trägt den Beschluss der 36. Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz (GFMK) mit, das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) auf der Grundlage des Evaluationsgutachtens zum EntgTranspG sowie des Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 21. Januar 2021 nachzubessern. Weiterhin begrüßt der Senat die im Evaluationsgutachten vorgeschlagenen untergesetzlichen Maßnahmen, insbesondere die stärkere Bekanntmachung der Instrumente des Gesetzes und die Entwicklung von Leitfäden für Unternehmen durch den Bund.

3. Welche Schwierigkeiten und Nachteile sieht der Senat für Unternehmen und Beschäftigte ohne die fristgerechte Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht und welche Hilfestellungen und Unterstützung sind in diesen Fällen vorgesehen?

Zu 3.: Die nicht fristgerechte Umsetzung der ETRL in deutsches Recht durch den Bund bringt konkrete Schwierigkeiten und Nachteile für Unternehmen und Beschäftigte mit sich. Rechtliche Unklarheit in Bezug auf das Inkrafttreten der nationalen Gesetzgebung und mögliche Übergangsregelungen erschweren privaten Unternehmen die Vorbereitung auf die neuen Regelungen. Für Beschäftigte verzögert sich die Umsetzung der in der Richtlinie festgelegten Rechte. Zu beachten ist, dass Art. 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), auf den sich die ETRL stützt, unmittelbar zwischen privaten Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen gilt. Beschäftigte können sich daher schon heute und unabhängig von einer Umsetzung der ETRL direkt auf ihren Anspruch auf gleiches Entgelt berufen.

Die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht und die entsprechenden Hilfestellungen für Unternehmen liegen in der Verantwortung des Bundes. Der Senat setzt sich – wie in dem oben erwähnten GFMK-Beschluss der 36. GFMK – dafür ein, dass der Bund seinen diesbezüglichen Verpflichtungen nachkommt.

4. Inwieweit ist nach Auffassung des Senats das Land Berlin als öffentlicher Arbeitgeber an die EU-Entgelttransparenzrichtlinie gebunden?

Zu 4.: Der Senat geht davon aus, dass bestimmte Vorgaben der ETRL seit dem Ablauf der Umsetzungsfrist am 8. Juni 2026 eine unmittelbare Wirkung gegenüber öffentlichen Arbeitgeber*innen entfalten. Nach ständiger Rechtsprechung des EuGH wirkt eine Richtlinienbestimmung gegenüber öffentlichen Arbeitgeber*innen unmittelbar, wenn sie

hinreichend genau und inhaltlich unbedingt ist. Nach Ansicht des Senats sind zum jetzigen Zeitpunkt insbesondere die Vorschriften zur Entgelttransparenz vor der Beschäftigung (Art. 5 ETRL), die Vorschriften zur Transparenz bei der Festlegung des Entgelts und der Politik der Entgeltentwicklung (Art. 6 ETRL) und das Auskunftsrecht (Art. 7 ETRL) unmittelbar anwendbar. Das Land Berlin als öffentlicher Arbeitgeber ist zur Anwendung dieser Vorschriften verpflichtet. Der Senat hat den Dienststellen der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung am 24. Juli 2026 ein Informationsschreiben zur unmittelbaren Wirkung der ETRL zur Verfügung gestellt. Das Informationsschreiben enthält Hinweise für die Anwendung der Richtlinie in der Übergangsphase bis zum Inkrafttreten der bundesgesetzlichen Regelungen.

5. Inwiefern können sich die Beschäftigten des Landes Berlin auf deren Bestimmungen berufen und ihre Ansprüche gerichtlich geltend machen?

Zu 5.: Soweit einzelne Vorschriften der ETRL unmittelbare Wirkung entfalten, können sich die Beschäftigten des Landes Berlin gegenüber dem Land Berlin als öffentlichem Arbeitgeber und vor den Gerichten auf die Richtlinie berufen und die sich daraus ergebenden Rechte geltend machen.

6. Bei welchen aus der Richtlinie folgenden Neuerungen für den öffentlichen Dienst im Land Berlin – wie Gehaltstransparenz, Auskunftsansprüche, Berichts- und Bewertungspflichten - sieht der Senat konkreten Handlungsbedarf?

Zu 6.: Die Erfüllung der in der Richtlinie vorgesehenen Auskunfts- und Berichtspflichten im unmittelbaren Landesdienst erfordert technische Anpassungen bei der Verarbeitung und Auswertung der erforderlichen Entgeltdaten. Der Senat strebt eine zentrale Verfahrenslösung für die Erfüllung der Auskunfts- und Berichtspflichten im unmittelbaren Landesdienst an. Das zentrale Verfahren soll die Dienststellen künftig entlasten und eine einheitliche Umsetzung der Transparenzpflichten sicherstellen. Nach Vorlage des Bundesgesetzes wird geprüft werden, welche weiteren Maßnahmen erforderlich sind.

7. Wann und in welcher Weise beabsichtigt der Senat im Interesse des Landes Berlin Rechtssicherheit zur EU-Entgelttransparenzrichtlinie herzustellen und die Beschäftigten über die Neuerungen zu informieren?

Zu 7.: Der Senat hat den Dienststellen des unmittelbaren und mittelbaren Landesdienstes am 24. Juli 2026 ein Informationsschreiben zur unmittelbaren Anwendbarkeit der ETRL zur Verfügung gestellt. Damit soll bis zum Inkrafttreten des Bundesumsetzungsgesetzes eine möglichst einheitliche Anwendung der unmittelbar geltenden Vorgaben im Land Berlin gewährleistet werden.

Die Richtlinie enthält verschiedene Informationspflichten, die die Dienststellen gegenüber den Beschäftigten zu erfüllen haben, beispielsweise die Information über die Festlegung des Entgelts und die Entgeltentwicklung (Art. 6 ETRL) oder die Information über das

Auskunftsrecht (Art. 7 Abs. 3 ETRL). Auf diese Pflichten werden die Dienststellen in dem Informationsschreiben hingewiesen.

8. Wird sich der Senat im Interesse einer Beendigung der ungerechten Bezahlung zwischen Frauen und Männern bei der Bundesregierung und dem Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend für einen Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Richtlinie einsetzen und welche Mittel und Wege hält der Senat dazu für geeignet?

Zu 8.: Der Senat hat seine Position zur Umsetzung der ETRL bereits im Rahmen der 36. GFMK eingebracht und trägt den dort gefassten Beschluss mit, das EntgTranspG unter Berücksichtigung der Vorgaben der ETRL nachzubessern. Er wird sich weiterhin im Rahmen der Bund-Länder-Gremien, beispielsweise in der GFMK-Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“, für eine zeitnahe Umsetzung der ETRL in nationales Recht einsetzen.

9. Welche Maßnahmen hat der Senat in dieser Legislaturperiode ergriffen, um für Frauen und Männer in Berlin Entgeltgleichheit herzustellen?

a) Welche Erfolge konnten erzielt werden?

b) Welche Maßnahmen sind geplant (bitte mit Zeitplan darstellen)?

Zu 9.: Mit dem Netzwerk „Gleichstellung gewinnt – Kulturwandel in Unternehmen“, dem Unternehmen und Verbände angehören, fördert der Senat gemeinsam mit der Handwerkskammer (HWK) und der Industrie- und Handelskammer zu Berlin (IHK) die Gleichstellung in Berliner Unternehmen. Mit Beitritt zur Charta des Netzwerks bekennen sich die Unternehmen zur gleichen Entlohnung von Männern und Frauen. Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit rund um den Equal Pay Day macht der Senat auf die weiterhin existente Lohnlücke zwischen Männern und Frauen aufmerksam und informiert Bürger*innen und Unternehmen zu ihren Rechten und Pflichten. Weiterhin finanziert der Senat verschiedene Projekte, die Frauen in ihrer Berufswegeplanung unterstützen, sie empowern und qualifizieren, so zum Beispiel die Beratung für Frauen zu Beruf und Beschäftigung. Diese Aktivitäten plant der Senat weiterhin umzusetzen. 2025 war der Gender Pay Gap in Berlin mit 10% sowohl niedriger als noch 2023 (11%), als auch deutlich niedriger als im Bundesdurchschnitt (16%).

Die Ausgestaltung und Notwendigkeit von Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit im öffentlichen Dienst des Landes Berlin bemisst sich nach der bestehenden Entgeltstruktur im öffentlichen Dienst. Beim Land Berlin beschäftigte Dienstkräfte werden nach den beamten- und tarifrechtlichen Bestimmungen bezahlt. Systemimmanent liegt demnach ein geringeres Diskriminierungspotenzial als in der Privatwirtschaft vor. Entgeltunterschiede können gleichwohl auch im öffentlichen Dienst aufgrund struktureller Faktoren auftreten, wie Arbeit in Teilzeit, Berufsunterbrechungen aufgrund der Übernahme familiärer Verantwortung (unentgeltliche Pflege- und Sorgearbeit, Elternzeit), die Verteilung von Führungspositionen sowie von (Leistungs-) Zulagen und Prämien oder die Höhe der individuellen Erfahrungsstufe.

Das Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG) stellt ein wirksames landesspezifisches Instrument zum Abbau struktureller Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern dar. Das LGG zielt darauf ab, systematische Benachteiligungen von Frauen abzubauen, beispielsweise durch:

- bevorzugte Einstellung/Beförderung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen,
- verpflichtende Erstellung von Frauenförderplänen durch die Dienststellen und
- Erstellung eines Gleichstellungsberichts alle zwei Jahre durch den Senat zur Evaluation der LGG-Gleichstellungsmaßnahmen und ihrer Wirkung.

Ein Beispiel für die Wirkkraft des LGG als landesspezifisches Instrument zum Abbau von strukturellen Ungleichheiten ist der wachsende Anteil von Frauen in Führungspositionen: Nach dem 16. LGG-Bericht besteht Geschlechterparität bei den Leitungspositionen in den obersten Landesbehörden (53 Prozent), den Bezirksverwaltungen (51 Prozent), den Körperschaften öffentlichen Rechts (48 Prozent) und auch den Stiftungen öffentlichen Rechts (63 Prozent). Diese Entwicklung verdeutlicht die Wirksamkeit der im LGG vorgesehenen Gleichstellungsinstrumente.

Mit den neuen Transparenzpflichten der ETRL werden künftig zusätzliche Möglichkeiten geschaffen, geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst aufzudecken. Sollte sich daraus weiterer Handlungsbedarf ergeben, wird der Senat geeignete Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit ergreifen.

Berlin, den 03. August 2026

In Vertretung

Micha K I a p p

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung