



Management Briefing

EU ENTGELTTRANSPARENZ 2026

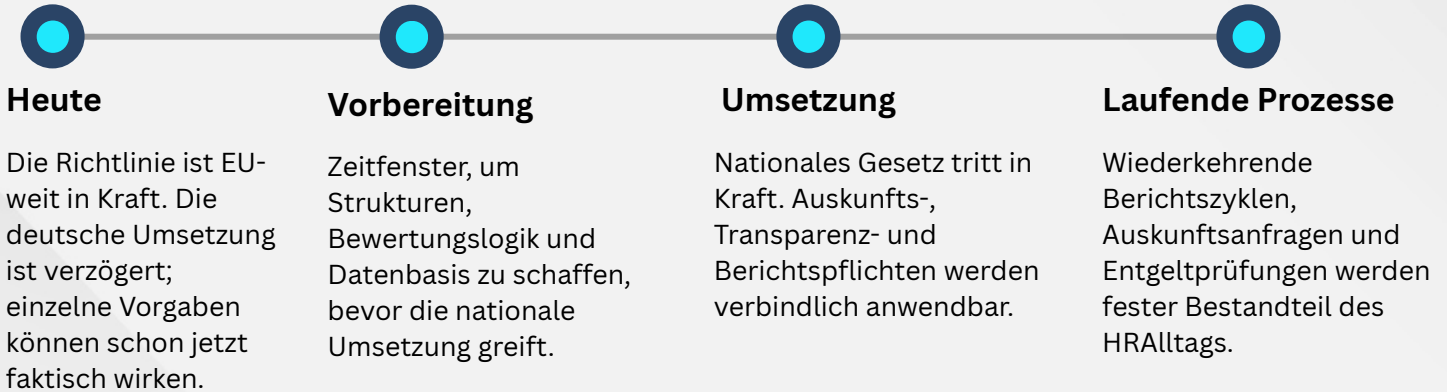
RW RHEINWEST
HR SOLUTIONS



Orientierungspapier - Stand September 2026

Was kommt auf Unternehmen zu?

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie verändert, wie Unternehmen Stellen beschreiben, Gehälter begründen und Auskunft geben müssen. Dieses Papier gibt einen kompakten Überblick über die wichtigsten Handlungsfelder



Stand der Umsetzung in Deutschland

Die Richtlinie (EU) 2023/970 ist seit Juni 2023 in Kraft. Die EU-Mitgliedstaaten waren verpflichtet, sie bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen. Deutschland hat diese Frist nicht eingehalten; ein Gesetzentwurf zur Anpassung des Entgelttransparenzgesetzes lag zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Papiers noch nicht vor, eine Umsetzung wird derzeit für Anfang 2027 erwartet. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sind nationale Gerichte nach Ablauf der Umsetzungsfrist in besonderem Maße gehalten, bestehendes Recht richtlinienkonform auszulegen, insbesondere für öffentliche Arbeitgeber kann die Richtlinie bereits unmittelbare Bedeutung entfalten. Diese Angaben sind allgemeine Informationen und keine Rechtsberatung.

Die Acht Handlungsfelder im Überblick

Entgeltstrukturen Nachvollziehbare Gehaltsbänder	Transparenz Nachvollziehbare Kriterien für Gehalt
Objektive Stellenbewertung Anhand sachlicher Kriterien	Auskunftsprozesse Belastbarer Prozess für Anfragen von MA
Vergleichbarkeit Welche Tätigkeiten gelten als gleichwertig?	Dokumentation Nachweisbarkeit von Kriterien und Einstufung
Gehaltsinformationen Angaben zu Einstiegsgehältern	Reporting / Analyse Regelmäßige Auswertungen

Grundlagen schaffen

Bevor Gehaltsinformationen, Auskunft oder Reporting funktionieren, braucht es eine belastbare strukturelle Basis: strukturierte Stellen, eine objektive Bewertungslogik und klare Vergleichsgruppen.

Entgeltstrukturen

Gewachsene, individuell verhandelte Gehälter lassen sich kaum konsistent erklären. Die Richtlinie setzt voraus, dass sich die Vergütung aus nachvollziehbaren Strukturen ableiten lässt, etwa aus Gehaltsbändern, die an Stellen oder Bewertungsstufen gekoppelt sind, mit definierten Mindest-, Mittel- und Maximalwerten. Erst damit lässt sich begründen, warum zwei Beschäftigte innerhalb einer Bandbreite unterschiedlich verdienen.

Objektive Stellenbewertung

Ein Job-Grading- oder Stellenbewertungssystem ordnet Rollen anhand sachlicher Kriterien ein: etwa Verantwortung, Komplexität, Führungsspanne und Entscheidungsbefugnis – statt anhand von Stellentiteln oder historisch gewachsenen Gehältern. Wichtig: Die Bewertung sollte unabhängig vom aktuell gezahlten Gehalt erfolgen, sonst verfestigt sie bestehende Unterschiede, statt sie zu erklären.

Vergleichbarkeit

Der Grundsatz „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ setzt voraus, dass Unternehmen überhaupt erkennen können, welche Tätigkeiten miteinander vergleichbar sind. Das betrifft nicht nur identische Stellen, sondern auch unterschiedliche Rollen mit vergleichbarem Anforderungsniveau. Ohne eine solche Zuordnung fehlt die Grundlage für jede weitere Analyse.

Transparenz herstellen

Auf der strukturellen Basis aufbauend verlangt die Richtlinie, dass Gehaltsinformationen zugänglich, Entscheidungen nachvollziehbar und Auskunftsanfragen beantwortbar sind.

Gehaltsinformationen

Bewerberinnen und Bewerber sollen bereits vor einem Vorstellungsgespräch Informationen zum Einstiegsgehalt oder zur Gehaltsspanne der Stelle erhalten, etwa in der Stellenausschreibung oder spätestens vor dem Gespräch. Die Abfrage der bisherigen Gehaltshistorie ist dabei nicht mehr die geeignete Grundlage für Gehaltsverhandlungen.

Transparenz

Kriterien für Einstufung, Beförderung und Gehaltsentwicklung sollen geschlechtsneutral formuliert und für Beschäftigte nachvollziehbar sein. Das betrifft sowohl die Stellenausschreibung selbst – etwa geschlechtsneutrale Formulierungen und Stellentitel – als auch interne Prozesse zur Gehaltsfestlegung.

Auskunftsprozesse

Beschäftigte erhalten einen Anspruch auf Auskunft über ihre individuelle Entgelthöhe sowie über die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Durchschnittsentgelte vergleichbarer Tätigkeiten. Unternehmen brauchen dafür einen definierten, wiederholbaren Prozess – von der Anfrage über die Datenaufbereitung bis zur fristgerechten Antwort.

Einordnung

Individuelle Auskunftsrechte und Transparenzpflichten im Bewerbungsprozess gelten nach der Richtlinie grundsätzlich unabhängig von der Unternehmensgröße – anders als die im nächsten Abschnitt beschriebenen Berichtspflichten, die an Schwellenwerte geknüpft sind.

Nachweisen und steuern

Die letzten beiden Handlungsfelder sorgen dafür, dass alles Vorherige belastbar bleibt: dokumentiert, wiederholbar und – je nach Unternehmensgröße – berichtsfähig.



Dokumentation

Kriterien für Stellenbewertung, Gehaltsbänder und Gehaltsentscheidungen sollten so dokumentiert sein, dass sie im Zweifel gegenüber Beschäftigten, Betriebsrat oder Behörden nachvollziehbar begründet werden können. Das umfasst auch, wer für welche Vergütungsdaten verantwortlich ist und wie aktuell diese gehalten werden.



Reporting / Analyse

Größere Unternehmen werden zur regelmäßigen Berichterstattung über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle verpflichtet. Liegt das Gefälle in einer Gruppe vergleichbarer Tätigkeiten bei mindestens 5 % und lässt es sich nicht durch objektive Kriterien erklären, sieht die Richtlinie eine gemeinsame Entgeltbewertung mit Arbeitnehmervertretung vor.

Unternehmensgröße	Berichtsrhythmus	Frühestens ab
250 Beschäftigte oder mehr	Jährlich	2027
150–249 Beschäftigte	Alle 3 Jahre	2027
100–149 Beschäftigte	Alle 3 Jahre	2031
Unter 100 Beschäftigte	Keine Berichtspflicht	–

Wo steht dein Unternehmen aktuell?

Der RheinWest Entgelttransparenz Readiness Check 2026 zeigt in wenigen Minuten, wie gut Strukturen, Stellenbewertung und Datenbasis bereits tragen und wo der nächste sinnvolle Schritt liegt.