

ENTGELTTRANSPARENZRICHTLINIE · EU 2023/970

Ist Dein KMU bereit für die Entgelttransparenzrichtlinie 2026?

Der 10 Punkte-Selbsttest



Für Personalverantwortliche
in KMU (20–500 MA)

page.people-nova.com

16 Seiten · inkl. Selbsttest

Dieses Whitepaper dient der allgemeinen Information und ersetzt keine
Rechtsberatung. Angaben ohne Gewähr.

© 2026 People Nova GmbH · www.people-nova.com

Der Moment, den niemand vorbereitet hat.



EINE SITUATION · OKTOBER 2026

Stefanie, 34, HR-Generalistin in einem Softwareunternehmen mit 120 Mitarbeitenden. Dienstagmorgen, 9:47 Uhr. Dein Kalender zeigt ein 1:1 mit Leon, Senior Developer.

Leon legt sein Handy auf den Tisch. Er hat recherchiert. Er weiß von seinem Auskunftsrecht. Er möchte wissen, was seine Kollegin mit ähnlicher Stelle und ähnlicher Erfahrung verdient.

Stefanie kennt die Antwort. Das ist das Problem.

→ Fiktiv. Aber ab Sommer Monaten überall möglich.

Leon verdient 78.000 €. Seine Kollegin Jana, gleiche Stelle, ähnliche Erfahrung, verdient 71.000 €. Der Unterschied ist historisch: Jana wurde in einer schwachen Budgetrunde eingestellt, Leon hat hart verhandelt. Das war nie böse gemeint. Es war einfach so.

Ab dem 7. Juni 2026 hat Leon – und Jana – ein verbrieftes Recht, genau diese Frage zu stellen. Und Stefanie muss antworten. Nicht mit Ausweichen. Mit Fakten.

Die meisten
Gehaltsstrukturen in
KMU sind nicht böse.

*Sie wurden einfach
nie für den Tag
gebaut, an dem
jemand fragt.*



Das ist der eigentliche Kern dieser Richtlinie – und dieses Whitepapers. Es geht nicht darum, ob Dein Unternehmen diskriminiert. Es geht darum, ob Du erklären kannst, warum jemand was verdient.

Wenn Du das gerade nicht kannst: Du bist damit nicht allein. Und es ist lösbar. Aber nur, wenn Du jetzt anfängst.

Die Richtlinie in 10 Minuten – nur was für KMU gilt.

02

Kein Juristentext. Nur das, was Du für Deine Praxis wirklich brauchst.

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU) wurde im Mai 2023 verabschiedet. Die Mitgliedstaaten haben bis zum 7. Juni 2026 Zeit, sie in nationales Recht zu überführen. Deutschland arbeitet noch daran – was für Dich bedeutet: Die Details sind noch nicht final. Die Kernpflichten aber stehen fest.

Was die Richtlinie konkret fordert:

PFLICHTEN IM ÜBERBLICK · RELEVANZ FÜR DEIN KMU

Gehaltstransparenz bei Bewerbungen	Stellenanzeigen oder das erste Gespräch müssen eine Gehaltsangabe oder -spanne enthalten. Bewerber:innen dürfen nicht nach bisherigem Gehalt gefragt werden. AB 2026
Auskunftsrecht der Mitarbeitenden	Jede:r Beschäftigte kann das durchschnittliche Entgelt nach Kategorie und Geschlecht erfragen. Es muss Systematik dahinter stehen. AB 2026
Interne Berichtspflicht	100–249 Mitarbeitende: Bericht alle 3 Jahre ab 2027. Unter 100 MA: aktuell ausgenommen – das Auskunftsrecht gilt aber trotzdem. ZEITPUFFER
Gemeinsame Entgeltbewertung	Bei Entgeltgefälle von mehr als 5 % zwischen Geschlechtern muss eine Analyse mit Arbeitnehmervertretung durchgeführt werden. NUR BEI LÜCKE
Verbot der Geheimhaltungsklausel	Klauseln, die Mitarbeitende zur Gehaltsgeheimhaltung verpflichten, werden unwirksam. Was bisher Usus war, ist bald unzulässig. AB 2026

Das Wichtigste für KMU unter 100 MA: Die Berichtspflichten gelten (noch) nicht für Dich. Aber das Auskunftsrecht gilt für alle – unabhängig von der Unternehmensgröße. Das heißt: Deine Mitarbeitenden dürfen fragen. Heute schon.

Die entscheidende Frage ist nicht, ob Du einen Bericht erstellen musst.

*Die entscheidende Frage ist:
Was antwortest Du, wenn jemand fragt?*

Und wenn Deine ehrliche Antwort gerade lautet „Ich weiß nicht genau“ oder „Das ist historisch so gewachsen“ – dann ist dieses Whitepaper für Dich.

Die gute Nachricht: Du musst das Rad nicht neu erfinden. Die nächsten Kapitel zeigen Dir, wie die Realität in den meisten KMU aussieht – und wo Du konkret anfangen kannst.



Die 4 häufigsten Gehalts-Realitäten im KMUs

03

Let's get real – ein ehrlicher Blick auf das, was beim Thema Gehalt in den meisten Unternehmen wirklich vorherrscht.

REALITÄT NR. 1

1

Das historisch gewachsene Gefüge

Gehälter wurden über Jahre einzeln vereinbart. Wer früh da war, verdient anders als wer später kam. Wer in einer guten Budgetrunde startete, hat mehr als wer in schwierigen Zeiten anfang.

„Es gibt keinen bösen Willen – aber auch keine Logik, die ich jemandem erklären könnte.“

REALITÄT NR. 2

2

Verhandlungsgeschick als Gehaltstreiber

Wer selbstbewusst verhandelt verdient mehr. Das belohnt Durchsetzungsvermögen – nicht Leistung, nicht Erfahrung. Studien zeigen: das trifft Frauen überproportional.

„Wir haben nie diskriminiert. Aber wir haben ein System, das Ungleichheit produziert.“

REALITÄT NR. 3

3

Gleicher Titel, anderes Gehalt

„Senior Developer“ kann intern drei sehr verschiedene Gehaltsniveaus bedeuten. Solange niemand fragt, bleibt das unsichtbar. Ab 2026 ist das vorbei.

„Ich weiß nicht mal, wie viele verschiedene Gehaltslevels wir für denselben Titel haben.“

REALITÄT NR. 4

4

Keine dokumentierte Stellenbewertung

Es gibt Stellenbeschreibungen. Aber keine systematische Bewertung, die erklärt, warum Rolle A mehr verdient als Rolle B. Das fehlt in den meisten KMU vollständig.

„Wenn jemand fragt, warum sein Gehalt so ist – ich habe keine strukturierte Antwort.“

Keine dieser Realitäten
macht Dein Unternehmen
zum Problem.

Sie sind das Ergebnis von
Wachstum, Pragmatismus
und begrenzten HR-
Ressourcen.

*Aber ab Sommer 2026
werden sie sichtbar
– und zwar leider
unabhängig davon, ob
Du willst oder nicht.*

*Die Frage ist also, ob Du
dann eine Antwort hast.*



Wo stehst Du heute?

Der Transparenz-Reifegrad-Check.

10 Fragen. Ein ehrliches Bild davon, wie gut Dein Unternehmen auf die Entgelttransparenzrichtlinie vorbereitet ist.



Teil 1/2



1 Gibt es in Deinem Unternehmen dokumentierte Gehaltsbänder oder -stufen für Stellen?

 Ja, vollständig

 Ansatzweise

 Nein

2 Kannst Du für jede Stelle erklären, nach welchen Kriterien das Gehalt festgelegt wurde?

 Ja, klar dokumentiert

 Meistens schon

 Eher nicht

3 Nennen Deine Stellenanzeigen bereits ein Gehalt oder eine Gehaltsspanne?

 Ja, immer

 Manchmal

 Nein

4 Weißt Du, ob in Deinem Unternehmen Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern in ähnlichen Rollen bestehen?

 Ja, analysiert

 Ich vermute etwas

 Keine Ahnung

5 Hast Du Geheimhaltungsklauseln zu Gehältern in Deinen Arbeitsverträgen?

 Nein, keine

 Ich bin nicht sicher

 Ja, sind drin

Teil 2/2

2

1

0

6 Gibt es interne Kommunikation oder Schulungen zur Entgelttransparenzrichtlinie in Deinem Unternehmen?

Ja, läuft bereits

Wir planen es

Noch nichts

7 Hat Dein Unternehmen ein systematisches Verfahren für Gehaltsanpassungen und -erhöhungen?

Ja, klar geregelt

Informell vorhanden

Sehr ad hoc

8 Könntest Du heute das durchschnittliche Gehalt nach Jobbewertung und Geschlecht abrufen?

Ja, sofort

Mit Aufwand schon

Nein

9 Haben Führungskräfte in Deinem Unternehmen klare Leitlinien für Gehaltsverhandlungen in Bewerbungsgesprächen?

Ja, schriftlich fixiert

Mündlich besprochen

Jede:r macht's anders

10 Fühlst Du Dich persönlich gut vorbereitet auf das Thema Entgelttransparenz?

Ja, ich bin sicher

Ich habe Fragen

Ehrlich gesagt: nein

WIE DU AUSWERTEST

Jede Antwort gibt 2, 1 oder 0 Punkte
- je nachdem, in welcher Stelle sie steht.
Orientiere Dich an den Kreisen.
Zähle alle Punkte zusammen.

2

1

0



Deine Auswertung



ZONE GRÜN · 14-20 PUNKTE · GUT AUFGESTELLT

Du hast gute Grundlagen – jetzt geht es ums Verfeinern.

Strukturen und Bewusstsein sind vorhanden – super! Nächste Schritte: auf Transparenz-Konformität prüfen, Führungskräfte einbinden, Prozess für Auskunftersuchen aufsetzen. Erfahre in unserer People Nova Experten Live Session: Wie Du aus einer guten Basis echte Compliance machst – ohne externen Berater.

ZONE GELB · 7-13 PUNKTE · HANDLUNGSBEDARF VORHANDEN

Ansätze sind da. Der rote Faden fehlt noch.

Mit fokussiertem Einsatz kommst Du in den nächsten Monaten weit. Priorität: Stellenbewertung, Gehaltsanalyse nach Geschlecht, Klarheit bei Bewerbungsverfahren. Erfahre in unserer People Nova Experten Live Session: Die drei Maßnahmen mit der größten Wirkung für Dein KMU.

ZONE ROT · 0-6 PUNKTE · DRINGENDER HANDLUNGSBEDARF

Jetzt ist der richtige Moment, anzufangen.

Die Richtlinie würde Dich heute unvorbereitet treffen – das ist die Realität vieler KMUs. Good news: Es gibt einen klaren Weg, und Du musst ihn nicht alleine gehen. Der Schritt-für-Schritt-Plan ohne externes Budget erarbeiten wir im Rahmen unserer People Nova Session und gemeinsam im Forum.

Die wichtigsten Schritte *ohne großes Budget.*

05

Was Du als Personalverantwortliche alleine
starten kannst – priorisiert nach Wirkung.

1

SOFORT · 0 € · 1 TAG

Bestandsaufnahme: Was verdient wer wirklich?

Wenn noch nicht vorhanden: Exportiere alle Gehälter mit Stellentitel, Eintrittsdatum und Geschlecht in eine Tabelle. Keine Bewertung, erstmal nur sehen, was ist. Evtl ist dieser Schritt unangenehm – Er ist trotzdem der wichtigste. Denn Du kannst kein Problem lösen, das Du nicht kennst.

2

WOCHE 1-2 · INTERN · 0 €

Rollen clustern: Wer macht eigentlich was?

Gruppiere ähnliche Rollen – nicht nach Titel, sondern nach tatsächlichem Tätigkeitsprofil. Oft gibtes intern fünf verschiedene Titel für dieselbe Funktion. Diese Gruppen sind Deine zukünftigen Entgeltkategorien. Ein Spreadsheet reicht für den Anfang.

3

MONAT 1-2 · INTERN · GERINGE KOSTEN

Gehaltsspannen definieren – grob, aber konsistent

Du brauchst keine Hay-Bewertung. Du brauchst nachvollziehbare Spannen pro Rollencluster. Orientiere Dich an Gehaltsberichten (Kienbaum, Gehalt.de, Stepstone) – das gibt eine marktfähige Basis, ohne externe Beratung.

4

MONAT 2-3 · MIT FÜHRUNGSKRÄFTEN

Führungskräfte einbinden – frühzeitig

Das Themalandetauch bei ihnen. Wenn ein Mitarbeitender fragt, landet die Frage zuerst bei der Führungskraft, nicht bei HR. Ein kurzes Briefing: Was darf ich sagen? Was nicht? Was passiert ab 2026? Das verhindert improvisierte Antworten, die später teuer werden können.

5

MONAT 3-6 · STRATEGISCH

Einen Prozess für Auskunftersuchen aufsetzen

Wer fragt? Wie wird das Ersuchen dokumentiert? Wer gibt Auskunft – HR oder direkte Führungskraft? Wie schnell muss geantwortet werden? Ein einfaches Prozessdokument reicht. Es zeigt intern, dass das Thema ernst genommen wird. Es schützt Dich, wenn es einen Streitfall gibt.

Realitätscheck: Diese fünf Schritte kannst Du als Einzelperson in HR neben dem Tagesgeschäft umsetzen. Das ist kein Garant für vollständige Compliance – aber es ist der Unterschied zwischen „wir haben gar nichts“ und „wir haben angefangen und können es zeigen“.



Was Du nicht alleine lösen kannst

06

Was Du als Personalverantwortliche alleine starten kannst – priorisiert nach Wirkung.

Es wäre unehrlich, Dir zu versprechen, dass Du das alles alleine in den Griff bekommst. Manche Dinge brauchen mehr – mehr Wissen, mehr Austausch, mehr Rückendeckung.

Gefundene Gehaltsungleichheiten korrigieren: Was tust Du, wenn Deine Analyse zeigt, dass Frauen in ähnlichen Rollen weniger verdienen? Das ist keine reine Prozessfrage – das ist eine Budget-, Kommunikations- und Strategief Frage, die ins Führungsteam muss.

Rechtssichere Dokumentation: Welche Kriterien machen eine Entgeltentscheidung vor Gericht haltbar? Das ist Arbeitsrecht – und das sollte nicht allein aus einem Whitepaper abgeleitet werden.

Stakeholder überzeugen: „Wir müssen Gehälter transparenter machen“ ist eine Ansage, die auf Widerstand stoßen kann. Wie überzeugst Du Geschäftsführung und Führungskräfte, dass das kein Angriff auf ihre Handlungsspielräume ist?

Austausch mit Peers, die dasselbe durchmachen: Die wertvollsten Einsichten kommen von HR-Kolleginnen, die dieselben 120-Mitarbeitenden-Realitäten kennen und schon einen Schritt weiter sind.

*Komplexe Probleme
brauchen keine perfekten
Einzellösungen.
Es braucht die richtigen
Menschen und einen
guten Raum für offenen,
ehrlichen Austausch.*

EVA, GRÜNDERIN VON PEOPLE NOVA



Weiter gemeinsam. *Nicht alleine.*

Du hast jetzt einen ehrlichen Blick auf Deinen Status quo. Lerne von HR-Praktiker:innen, die dieselben Fragen umtreiben – und von Expert:innen, die Antworten haben, die in der Praxis halten.



People Nova Expert:innen Session

Experten-Live-Sessions inkl. 14-tägigem Austausch

Mit Arbeitsrecht-Expertin und KMU- HR-Praktiker:innen.

Konkret & Praxisrelevant
– Stelle Deine Fragen!

Sichere Dir jetzt noch Deinen Platz:

People Nova*

People Nova Expert:innen Session

Entgelttransparenz-Richtlinie im KMU

2 Live Expert:innen Sessions
& 14-tägiger Austausch mit Abschluss-Call



Teil 1

Vom Bauchgefühl zum Paragraphen

Arbeitsrechtliche Grundlagen

21.04. - 15:30



People Nova*

Katja Hinz
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Teil 2

Vom Paragraphen zur Praxis

Pay Transparency richtig umsetzen

22.04. - 15:30



People Nova*

Barbara Wiecher
Beraterin für moderne HR-Strategien