



Entgelttransparenz ab 2026: EU-Richtlinie stellt Unternehmen vor neue Pflichten

Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit – mit der Entgelttransparenzrichtlinie verschärft die Europäische Union den Rahmen für Lohnparität. Durch konkrete Transparenzvorgaben und Durchsetzungsmechanismen sollen diskriminierende Praktiken wie geschlechtsspezifische Lohngefälle eingedämmt und Arbeitnehmerrechte gestärkt werden.

EU-Rahmen und Anwendungsbereich

Mit der Implementierung der Richtlinie entfällt das bisherige Limit für Auskunftsrechte nach Unternehmensgröße. Damit werden deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte von den Vorgaben erfasst als bislang durch [nationale Regelungen](#): Betroffen sind alle Arbeitgeber in der gesamten EU sowie grundsätzlich alle Beschäftigungsverhältnisse – von Voll- über Teilzeit bis hin zu Leih- oder befristeter Arbeit. „Für Unternehmen bedeutet das: Es muss geprüft werden, ob bestehende Vergütungsstrukturen den Anforderungen genügen oder ob Anpassungen erforderlich sind“, berichtet Trimpel. „HR-Abteilungen sollten frühzeitig mit Datenanalysen und interner Bewertung beginnen, um vorbereitet zu sein.“

Gehaltstransparenz im Recruiting und bei Neueinstellungen

Ein zentrales Element der EU-Richtlinie ist Transparenz im Einstellungsprozess: Arbeitgeber müssen bei

Stellenanzeigen oder spätestens im Vorstellungsgespräch eine klar definierte Gehaltsspanne oder ein Einstiegsgehalt nennen. Fragen nach bisherigen Gehältern der Bewerbenden sind künftig unzulässig. Ziel ist es, strukturelle Gehaltsungleichheiten bereits im Rekrutierungsprozess zu vermeiden. „Stellenanzeigen mit schwammigen Formulierungen wie ‚attraktive Vergütung‘ werden künftig nicht mehr genügen“, weist Christine Trimpel auf die neuen Anforderungen hin. „HR muss klare, begründbare Gehaltsspannen formulieren und sicherstellen, dass diese zur internen Vergütungsstruktur passen.“

Informationsrecht und Auskunftspflicht

Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Beschäftigten zukünftig die Kriterien zur Festlegung ihres Entgelts sowie ihrer Entgeltentwicklung zur Verfügung zu stellen. Diese sollen objektiv und geschlechtsneutral sein. Zudem haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Offenlegung des durchschnittlichen Entgelts vergleichbarer Stellen mit

gleicher oder gleichwertiger Arbeit – aufgeschlüsselt nach Geschlecht. „Unternehmen stehen zukünftig vor der Aufgabe, diese Informationen nachvollziehbar zu dokumentieren, sodass sie jederzeit abrufbar sind“, erläutert Trimpel. „Das erfordert eine saubere Datenhaltung und eine klare Systematik bei Stellenbewertungen, Entgeltgruppen und Leistungsbeurteilungen.“

Berichtspflicht

Für Betriebe ab 100 Mitarbeitern sieht die EU-Richtlinie eine zeitlich gestaffelte Berichtspflicht über das von ihnen gezahlte Entgelt vor. Liegt dabei ein Gender-Pay-Gap von 5 Prozent oder mehr vor und lässt sich dieser Unterschied nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien erklären, müssen Arbeitgeber gemeinsam mit Arbeitnehmervertretungen eine Überprüfung der Vergütungsstrukturen durchführen. „Um zukünftigen Pflichten nachzukommen, braucht es neue technische und organisatorische HR-, Payroll- und Reporting-Prozesse“, erklärt die Personalberaterin. „Wer hier frühzeitig handelt, kann Fehlentwicklungen rechtzeitig erkennen und korrigieren.“

Beweislastumkehr

Um die Einhaltung der Vorgaben zu sichern, sind weitreichende Regelungen zur Rechtsdurchsetzung intendiert. So kommen neben dem Erfüllungsanspruch auch Sanktionen in Form von Schadenersatz oder auch Geldbußen auf die Unternehmen zu. Zudem ist eine Beweislastumkehr vorgesehen: Können Beschäftigte Tatsachen darlegen, die auf eine Entgeltdiskriminierung oder einen Verstoß gegen Transparenzpflichten schließen lassen, muss der Arbeitgeber nachweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorliegt. „Wer Entgelttransparenz nur als zusätzliche Berichtspflicht versteht, unterschätzt das Thema“, fasst Christine Trimpel zusammen. „Die Richtlinie zwingt Unternehmen dazu, ihre Gehaltslogik zu systematisieren. Das ist rechtlich notwendig und zugleich eine Chance, Fairness und Arbeitgeberattraktivität sichtbar zu machen.“

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4947482/Entgelttransparenz-ab-2026-EU-Richtlinie-stellt-Unternehmen-vor-neue-Pflichten/>