



Quelle: Adobe

Gehalt offenlegen – Strukturen überprüfen Entgelttransparenzgesetz 2026: Neue Pflichten für Unternehmen

Ute Pappelbaum

Bis Juni 2026 müssen Unternehmen in Deutschland erweiterte Anforderungen aus der EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz umsetzen. Ziel ist die wirksamere Bekämpfung von Entgeltdiskriminierung – insbesondere entlang des Geschlechts. Das reformierte Entgelttransparenzgesetz verpflichtet Unternehmen nicht nur zu höherer Transparenz im Bewerbungsprozess, sondern auch zu systematischen Berichten und Begründungen interner Lohnstrukturen.

Neue Pflichten ab 2026

1. Gehaltsspannen in Stellenausschreibungen:

Arbeitgeber müssen bei jeder Stellenausschreibung eine konkrete oder bandbreitenbezogene Gehaltsangabe machen. Dies gilt für alle Positionen – intern wie extern.

2. Jährliche Berichterstattung:

Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten sind verpflichtet, jährlich über ihre Entgeltstruktur zu berichten. Inhalte:

- Kriterien der Lohnfindung
- Maßnahmen zur Sicherung der Entgeltgleichheit
- eventuelle Gehaltsdifferenzen nach Geschlecht

3. Auskunftsrecht für Beschäftigte:

Beschäftigte erhalten ein erweitertes Recht auf Auskunft über Vergleichsentgelte. Arbeitgeber müssen nicht nur Durchschnittswerte offenlegen, sondern auch die Kriterien, die zur jeweiligen Vergütung führen.

4. Beweislastumkehr bei Diskriminierung:

Im Streitfall liegt die Beweislast nicht mehr bei der diskriminierten Person, sondern beim Arbeitgeber: Dieser muss nachvollziehbar darlegen, dass keine geschlechtsbezogene Diskriminierung vorliegt.

Umsetzung in der Unternehmenspraxis

Prüffeld HR & Compliance:

- Entgeltstrukturen systematisch analysieren
- Gehaltsbänder definieren und dokumentieren
- interne Prozesse zur Begründung und Nachvollziehbarkeit etablieren
- Berichtspflichten in bestehende CSR- und ESG-Reports integrieren

IT & Reporting:

- Datenverfügbarkeit über Löhne und Gehaltsbestandteile sicherstellen
- Systeme für automatisierte Auskünfte und standardisierte Berichte aufsetzen
- Schnittstellen zwischen Personalabteilung, Rechtsabteilung und Geschäftsführung definieren

Pflicht zur Offenlegung, Chance zur Positionierung

Das reformierte Entgelttransparenzgesetz 2026 ist mehr als ein bürokratischer Mehraufwand. Es fordert Unternehmen heraus, ihre Entgeltpraxis auf Systematik, Gleichbehandlung und Nachvollziehbarkeit zu prüfen. Der Aufwand ist erheblich – doch er eröffnet zugleich die Möglichkeit, sich als fairer und moderner Arbeitgeber sichtbar zu positionieren.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4947566/arbeitsrechtentgelttransparenzgesetz-2026/>