



ENTGELTTRANSPARENZRICHTLINIE

Was Unternehmen jetzt wirklich wissen müssen

Viele Unternehmen denken noch immer:

„Das betrifft uns nicht.“
„Das gilt erst ab 100 Mitarbeitenden.“
„Das kommt irgendwann mal.“

Ich erlebe genau diese Aussagen aktuell sehr oft.

Und ganz ehrlich: Ich verstehe das sogar.
Das Thema wirkt komplex, ein bisschen trocken und ehrlich gesagt auch nach zusätzlichem Aufwand.

Aber die Realität ist:

- 👉 Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist bereits beschlossen.
- 👉 Bis spätestens 7. Juni 2026 wird sie in deutsches Recht umgesetzt.

Und sie wird spürbare Auswirkungen auf viele Unternehmen haben.

Für wen gilt die Richtlinie?

Grundsätzlich gilt sie für alle Arbeitgeber innerhalb der EU.

Die Unternehmensgröße entscheidet nur darüber, ab wann Berichtspflichten greifen.

Berichtspflichten nach Unternehmensgröße

📌 ab 250 Mitarbeitende
→ jährliche Berichte (ab 2027)

📌 150–249 Mitarbeitende
→ alle 3 Jahre (ab 2027)

📌 100–149 Mitarbeitende
→ alle 3 Jahre (ab 2031)

Was ändert sich konkret?

1. Mehr Transparenz im Recruiting

Schon im Bewerbungsprozess wird es verbindlicher:

- Angabe eines Gehalts oder einer Gehaltsspanne
 - Offenlegung von Vergütungskriterien
 - Keine Fragen mehr nach dem bisherigen Gehalt
-

2. Neue Auskunftsrechte für Mitarbeitende

Mitarbeitende können künftig verlangen:

- Informationen zur eigenen Vergütung
 - Vergleichswerte für ähnliche Tätigkeiten
 - eine geschlechtsspezifische Auswertung
-

3. Gender Pay Gap wird messbar relevant

Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden müssen regelmäßig berichten.

👉 Liegt der Unterschied bei mindestens 5 %, wird es ernst.

Dann folgt ein sogenanntes
Joint Pay Assessment

Das bedeutet:

- Analyse der Entgeltstrukturen
- Identifikation von Ursachen
- Entwicklung konkreter Maßnahmen

(in Abstimmung mit Arbeitnehmervertretungen, falls vorhanden)

Was viele unterschätzen

Bei Verstößen drohen:

- Schadensersatzansprüche
- Entschädigungen
- Nachzahlungen

👉 Und wichtig: Die Beweislast liegt beim Arbeitgeber.

Was jetzt entscheidend ist

Viele Unternehmen sind noch nicht vorbereitet.

Und genau das wird später zum Problem.

Denn:

- 👉 Vergütungsstrukturen lassen sich nicht „mal eben“ anpassen
 - 👉 Transparenz entsteht nicht über Nacht
 - 👉 und Führungskräfte müssen auf diese Gespräche vorbereitet sein
-

Unser Ansatz

Ich begleite Unternehmen genau bei diesen Fragen:

- Analyse bestehender Vergütungsstrukturen
- Aufbau transparenter Gehaltssysteme
- Vorbereitung von Führungskräften
- Integration in Recruiting- und HR-Prozesse

Pragmatisch, verständlich und umsetzbar.

Lust, das Thema sauber aufzusetzen?

Dann lassen Sie uns sprechen.

📞 +49 231 96374580

✉️ info@about-work.de

🌐 www.about-work.de

About Work GmbH
Ihre externe Personalabteilung

👉 Let's talk about work.