

SERVICETODAY

Das Magazin für Entscheider aus Service, Marketing, Logistik, Technik

/ Service ist auch Technologie!



/ KVD Award – Best Service 2025

Der Gewinner Credular im Interview

/ Großer Rückblick

Das waren die Highlights des Service Congress 2025

#servicefan
Roman Golomidov

KVD Roadshow 2026

Austausch, Impulse & Vernetzung
direkt in Ihrer Region

16.04.2026 - Fraunhofer IML, Dortmund

21.04.2026 - DHBW Mannheim, Eppelheim

21.05.2026 - KUKA Deutschland, Augsburg

Jetzt kostenlos anmelden
unter bit.ly/KVDRoadshow2026





TITELTHEMA SERVICE IST AUCH TECHNOLOGIE!

EU-Entgelttransparenzrichtlinie: Jetzt die Ärmel hochkrempeln!

Für Personalverantwortliche wird 2026 ein ganz besonderes Jahr: Denn dann erfolgt die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie. Die Veränderungen sind mehr als gravierend. Und sie betreffen die bestehenden Entgeltsysteme inklusive der Entgeltstrukturen und Entgeltprozesse bei jedem Arbeitgeber. Dieser Artikel bietet einen kompakten Überblick über die wesentlichen Neuerungen der Richtlinie sowie Tipps für eine effiziente Umsetzung.

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (Englisch: EU Pay Transparency Directive, kurz: EUPTD) wurde am 10. Mai 2023 beschlossen. Der Regelungsinhalt dieser Richtlinie ist für alle EU-Mitgliedstaaten verpflichtend und muss bis zum 07. Juni 2026 in nationales Recht überführt werden. In Deutschland ist die Umsetzung der Richtlinie über eine Novellierung des Entgelt-

transparenzgesetzes vorgesehen, in Österreich wird eine Einarbeitung in das Gleichbehandlungsgesetz erwartet.

Was kommt da auf uns zu?

Vorrangig geht es in der Richtlinie darum, Arbeitgeber zur Festlegung von objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien als Bemessungsgrundlage

für die Entgeltfindung und Entgeltentwicklung zu verpflichten. Ein wichtiges Novum: Alle Arbeitgeber – unabhängig von Eigentümerstruktur, Unternehmensgröße, Branche und Tarifgebundenheit – sind von der Richtlinie betroffen: Jedes Unternehmen muss den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit einhalten.

Hinzu kommt die Pflicht zur Offenlegung der Entgeltsysteme inklusive der Entgeltstrukturen und Entgeltprozesse. Dies dient dem Ziel, die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zu kontrollieren. Zudem unterliegen Arbeitgeber umfangreichen Berichts- und Auskunftspflichten. Unternehmen müssen bei Verstoß gegen den Grundsatz der Entgeltgleichheit mit hohen Bußgeldern und Schadensersatzleistungen rechnen. Zudem wurden die Rechte der Arbeitnehmenden mit Hilfe von Durchsetzungsinstrumenten gestärkt, die im Falle einer nicht diskriminierungsfreien Bezahlung in Anspruch genommen werden können.

Relevanz für Service-Unternehmen

Es herrscht dringender Handlungsbedarf in nahezu allen Unternehmen. Denn fast überall sind die vereinbarten Entgelte zurzeit nicht vollumfänglich klar, eindeutig und richtlinienkonform strukturiert.

Beispielsweise wurden Gehälter und Gehaltserhöhungen in mittelständischen Unternehmen häufig individuell verhandelt. Oder es gab organisationale Veränderungen mit hierarchischen Rückstufungen von Führungskräften, wobei man die Vergütung jedoch unverändert ließ. Bei Großunternehmen entstanden Entgeltunterschiede oftmals durch Fusionen und Zukäufe.

Keine historisch gewachsenen Entgeltstrukturen mehr

Mit solchen „historisch gewachsenen“ Entgeltstrukturen ist jetzt Schluss: Alle Entgeltfestlegungen und Entgelterhöhungen, die nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Kriterien begründet werden können, sind zu beseitigen. Die EUPTD benennt vier Mindestkriterien, die stattdessen bei der Entgeltfestlegung zu berücksichtigen sind: Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen. Hinzu dürfen gegebenenfalls weitere Kriterien kommen, die im Zusammenhang mit dem konkreten Arbeitsplatz oder der konkreten Position stehen. Soziale Kompetenzen sollen ebenfalls Berücksichtigung finden. „Hat gut verhandelt“ hingegen stellt keine Begründung für eine Gehaltsfestlegung dar, die künftig noch arbeitsrechtlich zulässig ist.

Ein weiteres Novum: Bewerbende haben künftig das Recht, Informationen über das Einstiegsentgelt oder dessen Spanne vom Arbeitgeber zu erhalten. Arbeitgeber dürfen Bewerbende jedoch nicht mehr nach der Entgeltentwicklung in ihren laufenden oder früheren Arbeitsverhältnissen fragen. Auch damit, dass solche historisch gewachsenen Gehaltsunterschiede nicht auffallen, ist jetzt Schluss. Nicht umsonst trägt die EU-Richtlinie das

Wörtchen „Entgelttransparenz“ im Namen. Beispielsweise dürfen und sollen Arbeitnehmende sich künftig über ihre Entgelthöhen offen austauschen.

Verlagerung der Beweislast von Arbeitnehmende auf Arbeitgeber

Alle Mitarbeitenden sind zudem berechtigt, Informationen über ihre individuelle Entgelthöhe und die durchschnittliche Entgelthöhe ihrer Vergleichsgruppe aufgeschlüsselt nach Geschlecht zu erhalten. Über dieses Auskunftsrecht müssen Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden jährlich informieren und auch darüber, welche Schritte notwendig sind, um das Auskunftsrecht in Anspruch nehmen zu können. Besteht der Verdacht, dass eine geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung vorliegt, hat künftig der Arbeitgeber den Nachweis darüber zu erbringen, dass keine Benachteiligung des betroffenen Arbeitnehmenden vorliegt. Wenn der Arbeitgeber nicht belegen kann, dass keine geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede existieren, macht er sich schadensersatzpflichtig. Die EUPTD sieht zudem vor, dass Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden neuen Berichtspflichten unterliegen. In diesen Entgeltberichten sind die Entgeltstrukturen und Kennzahlen wie beispielsweise der Gender Pay Gap offenzulegen. Maßgeblich ist dabei die

Änderung → Arbeitgeber ↓	Auskunftsrecht für Arbeitnehmende	Auskunftsrecht für Bewerbende	Informationspflicht Kriterien für Entgelt + Entgelthöhe	Informationspflicht Kriterien der Entgelt- entwicklung	Berichtspflicht Entgeltgefälle
< 50 Beschäftigte	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	offen	offen
51-99 Beschäftigte	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	offen
100-149 Beschäftigte	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2031 alle 3 Jahre
150-249 Beschäftigte	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2027 alle 3 Jahre
> 250 Beschäftigte	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2027 jährlich

Relevante Auskunfts-, Berichts- und Informationspflichten für Arbeitgeber

/ LINKTIPPS

- Checkliste plus Todo-Liste für die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie: <https://bit.ly/Checkliste-EUPTD>
- Videoreihe zum Thema Entgelttransparenz: <https://bit.ly/Video-Entgelttransparenz>
- Hilfreiche, weiterführende Informationen: <https://bit.ly/Entgelt-Transparenz>

Gesamtanzahl an Arbeitnehmenden: Es zählt nicht die Anzahl der Arbeitnehmenden je Standort oder Niederlassung. Die Entgeltberichte sind den zuständigen Aufsichtsbehörden zur Verfügung zu stellen, die sie sodann veröffentlichen.

Die EUPTD sieht obendrein vor, dass eine gemeinsame Entgeltbewertung mit den Arbeitnehmervertretungen zwingend erforderlich wird, falls in den Entgeltberichten erkennbar wird:

1. Es besteht ein Entgeltgefälle von mehr als 5% der durchschnittlichen Entgelthöhe in einer Gruppe von Arbeitnehmenden, die gleiche und gleichwertige Arbeit verrichten.
2. Der Arbeitgeber kann den Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe nicht anhand von objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien rechtfertigen.
3. Der Arbeitgeber hat den ungerechtfertigten Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe nicht innerhalb von 6 Monaten nach dem Tag der Berichterstattung korrigiert.

Es ist absehbar, dass durch die EUPTD ein erheblicher Mehraufwand auf jedes Mitgliedsunternehmen des KVD zukommt: Die Analyse und Dokumentation der bestehenden Entgeltsysteme inklusive der Entgeltstrukturen und der Prozesse bei Entgeltfestlegung und Entgeltentwicklung sowie das Festlegen objektiver, geschlechtsneutraler Entgeltkriterien spielen eine wesentliche Rolle. Ebenso bedarf es der Entwicklung und Implementierung neuer Entgeltstrukturen. Zudem müssen Stellenbewertungssys-

teme etabliert werden, um nicht nur gleiche, sondern auch gleichwertige Arbeit zu identifizieren. Hierfür ist eine fundierte Datengrundlage zu schaffen, die in den meisten Unternehmen noch nicht vorhanden ist.

Alle Unternehmen sind jetzt aufgefordert, Ordnung, Fairness und dann auch Transparenz in ihre bestehende Entgeltsysteme, Entgeltstrukturen und Entgeltprozesse zu bringen. Sobald dies gelingt, können positive Aspekte realisiert werden. Indem Unternehmen für Entgeltgerechtigkeit und Entgelttransparenz in ihren Entgeltsystemen und Entgeltprozessen sorgen, fallen Personalgewinnung und Recruiting leichter: Faire und transparente Vergütung stellt nach wie vor ein wesentliches Entscheidungskriterium für viele Bewerbende dar.

Viel Zeit bleibt nicht mehr

Der Handlungsdruck ist hoch. Mit den Auskunft-, Berichts- und Informationspflichten verbindet sich die umfassende Kenntnis über die geschlechtsspezifischen Entgelt Daten. Die Auswertung dieser Daten ist mit einem enormen Aufwand verbunden, der Ressourcen bindet. Da die meisten Entgeltprogramme zurzeit noch keine Entgeltberichte erstellen können, die den Anforderungen der EUPTD entsprechen, haben wir in zahlreichen Unternehmen hilfreiche Softwaretools zur Erstellung von Entgeltberichten und Stellenbewertungssystemen etabliert. Die Berichte werden zunächst nur für die interne Verwendung erstellt. Das versetzt Personalverantwortliche in die Lage, hieraus nicht nur Ansatzpunkte für die erforderlichen Veränderungen abzulesen, sondern auch rechtzeitig für wirtschaftlich sinnvolle Entgeltsystemaktualisierungen zu sorgen. Denn Veränderungen von Entgeltsystemen benötigen Zeit, wenn sie nicht teuer werden sollen.

Unsere Erfahrungen aus dem Beraterralltag bestätigen, dass der Bedarf in Unternehmen nach diesen technisch unterstützten Lösungen hoch ist und weiter zunehmen wird. Denn diese

sichern zuverlässige und rechtssichere Daten. Das bedeutet wiederum Zeit- und Kostenersparnis, Compliance- und Datenschutz-Konformität, Vermeidung einer fehlerhaften Datenermittlung und Garantie einer lückenlosen Datenerhebung.

/ ZUR DEN AUTOR:INNEN



Carina Müller, M.Sc. Wirtschaftspsychologie, ist Expertin für moderne Entgeltsysteme und berät Unternehmen bei der Neu- und Umstrukturierung ihrer Entgeltprozesse. Als erfahrene Führungskrafttrainerin unterstützt sie Personalverantwortliche, ihre Führungsarbeit effizienter zu gestalten.



Gunther Wolf, Diplom-Ökonom und Diplom-Psychologe, ist Experte für Performance Management, erfolgsorientierte Unternehmensführung und organische Wachstumsstrategien. Er ist seit 1984 als Führungskrafttrainer sowie zertifizierter Management- und Strategieberater national und international tätig und war bereits Speaker auf KVD-Veranstaltungen zu sehen.