ENTGELTTRANSPARENZ NACH EU-RICHTLINIE 2023/970

Vorbereiten statt nachbereiten

Warum der Einstieg in die Entgelttransparenz jetzt sinnvoll ist, auch ohne fertiges Umsetzungsgesetz

Die EU-Richtlinie 2023/970 ist seit dem 6. Juni 2023 in Kraft, das deutsche Umsetzungsgesetz ist angekündigt. Der Termin ist noch offen, der Inhalt ist klar. Dieses Papier ordnet den Stand ein, zeigt Zahlen aus der Praxis und gibt Antworten auf die häufigsten Fragen.

Sprechen Sie mit uns →

Fünf Gründe, jetzt zu starten

01 Die Grundlage gilt schon heute

Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit gilt nach Art. 157 AEUV und Entgelttransparenzgesetz. Seit Juni 2026 ist dieses Recht im Licht der Richtlinie auszulegen.

02 Auskunftsanfragen kommen ohne Vorankündigung

In Betrieben mit über 200 Beschäftigten gilt der Auskunftsanspruch schon, die Richtlinie sieht ihn für alle Größen vor. Wer seine Vergleichsgruppen kennt, antwortet sachlich.

03 Gute Vorbereitung braucht Vorlauf

Datenbasis, Stellenbewertung und Vergleichsgruppen entstehen Schritt für Schritt, oft gemeinsam mit dem Betriebsrat. Wer jetzt beginnt, hat seine Grundlagen fertig, wenn das Gesetz kommt.

04 Vorne dabei, wenn das Thema öffentlich wird

Mit dem Gesetz werden manche Arbeitgeber ihre faire Vergütung selbstbewusst zeigen, andere müssen sich erst erklären. Wer jetzt startet, gehört zur ersten Gruppe.

05 Ein klares Signal an Belegschaft und Bewerbende

Wer offen zeigt, dass das Unternehmen seine Vergütung prüft, stärkt Vertrauen und Arbeitgebermarke. Faire Bezahlung wird so zum Pluspunkt im Wettbewerb um Fachkräfte.

Was feststeht und was noch offen ist

Was steht heute schon fest?

Der Inhalt der Richtlinie: erweitertes Auskunftsrecht, Einstiegsentgelt für Bewerbende, Berichtspflichten ab 100 Beschäftigten, erleichterte Beweisführung. Bis zur Neufassung gilt das Gesetz von 2017.

Was ist noch offen?

Ein Referentenentwurf ist bislang nicht veröffentlicht. Offen sind damit der genaue Termin, der erste Berichtszeitraum und mögliche Übergangsregeln. Den geplanten Zeitplan des Ministeriums finden Sie unten.

Warum nicht einfach abwarten?

Die inhaltliche Arbeit fällt unabhängig vom Stichtag an. Wer früh beginnt, verteilt den Aufwand, kennt seine Zahlen vor der ersten Anfrage und plant Anpassungen mit ausreichend Vorlauf.

Wie sieht ein erster Schritt aus?

Eine interne Bestandsaufnahme: Daten zusammenführen, Stellen bewerten, Vergleichsgruppen bilden, erste Analyse erstellen. Die Ergebnisse bleiben intern und sind Ihre Entscheidungsgrundlage.

ZEITPLAN, STAND 24.09.2026

Der Rahmen steht, der Termin folgt

Die Umsetzungsfrist der EU endete am 7. Juni 2026. Bis zum neuen Gesetz gilt das Entgelttransparenzgesetz von 2017, das im Licht der Richtlinie auszulegen ist. Die Termine für 2027 und 2028 nennt das Bundesfamilienministerium als Planung, beschlossen sind sie noch nicht.

2017
EntgTranspG in Kraft, Auskunft ab 2018 in Betrieben über 200 Beschäftigte

7. Juni 2026
EU-Umsetzungsfrist abgelaufen, Auslegung im Licht der Richtlinie

Anfang 2027
geplantes Inkrafttreten des neuen Gesetzes

Juni 2028
geplanter Start von Auskunftsanspruch und Berichtspflicht

Fünf Schritte zur Vorbereitung

Datenbasis
- Entgeltbestandteile
- Lohnarten
- Vollzeitbasis

Stellenbewertung
- Vier EU-Kriterien
- Geschlechtsneutral
- Dokumentiert

Vergleichsgruppen
- Gleiche Arbeit
- Gleichwertige Arbeit
- Herleitung

Analyse
- Gap je Gruppe
- Ursachen
- Anpassungen

Kommunikation
- Betriebsrat
- Auskunftsprozess
- Belegschaft

Den ersten Schritt gemeinsam planen

In einer kostenlosen Demo zeigen wir Ihnen in 30 Minuten, wie Sie mit paygaps Stellen bewerten, Vergleichsgruppen bilden und Ihre erste Analyse erstellen.

Sprechen Sie mit uns →

ZAHLEN AUS DER PRAXIS

Was HR und Recruiting heute beobachten

86 %
der Kandidatinnen und Kandidaten bevorzugen Anzeigen mit Gehaltsangabe.

Klare Spannen machen Sie attraktiver.

fast 50 %
der Recruiter sehen deutliche Gehaltsunterschiede bei vergleichbaren Rollen.

Entscheidend ist, ob sie begründbar sind.

41 %
nennen historisch gewachsene Strukturen als Hauptgrund für Gehaltsunterschiede bei vergleichbaren Rollen.

Gewachsenes lässt sich mit Plan ordnen.

14 %
der Unternehmen setzen schon um, rund die Hälfte hat noch nicht begonnen.

Wer jetzt startet, ist früh dran.

Quelle: Stepstone Gehaltsbefragung vom 14. bis 18.11.2025, veröffentlicht im Stepstone Argumentationsleitfaden Entgelttransparenz, März 2026.

Einwände und passende Antworten

Fragen, die HR immer wieder hört, mit Antworten für das direkte Gespräch.

„Wir zahlen doch fair."

„Davon bin ich überzeugt, und genau das sollten wir zeigen können. Künftig zählt, dass jede Gehaltsentscheidung auf objektiven Kriterien beruht und dokumentiert ist. Eine erste Analyse schafft diese Klarheit."

„Das Gesetz ist doch noch gar nicht da."

„Der Inhalt steht seit 2023 fest, nur der deutsche Termin ist offen. Stellen bewerten, Daten aufbereiten, Betriebsrat einbinden: Das dauert Monate. Fangen wir jetzt an, bestimmen wir das Tempo selbst."

„Dafür haben wir gerade kein Budget."

„Für den Einstieg brauchen wir vor allem eine Bestandsaufnahme. Danach wissen wir, ob und wo wir nachsteuern, und planen das über die nächsten Gehaltsrunden. So entscheiden wir auf klarer Grundlage."

„Das bringt nur Unruhe ins Team."

„Die Analyse machen wir zunächst intern. Ans Team gehen wir, wenn wir die Ergebnisse erklären können. So bestimmen wir Zeitpunkt und Botschaft selbst und zeigen, dass uns faire Bezahlung wichtig ist."

„Wir haben doch schon Gehaltsbänder."

„Eine sehr gute Basis, darauf bauen wir auf. Wir prüfen, ob die Einordnung auf geschlechtsneutralen Kriterien beruht, dokumentiert ist und Vergleichsgruppen hergibt. Oft reicht gezieltes Nachschärfen."

„Erst mal abwarten, was andere machen."

„Einige Unternehmen sind schon mittendrin. Starten wir jetzt, arbeiten wir ohne Druck und gehören zu denen, die ihre Vergütung als Erste offen erklären können."

Quellen und weiterführende Informationen

Stand 24.09.2026

1. Richtlinie (EU) 2023/970 zur Entgelttransparenz
   EUR-Lex, ABl. L 132 vom 17.05.2023
2. Antwort der Bundesregierung, Drucksache 21/7026
   Deutscher Bundestag, 08.07.2026
3. Argumentationsleitfaden EU-Entgelttransparenz
   Stepstone, März 2026
4. Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie verzögert sich
   Haufe Personal, 01.06.2026
5. Entgelttransparenz: Status quo und Notfallplan, Kap. 6.5
   Felisiak, Sorber, Haufe Personal Office (Abo)
6. Was gilt nach dem 7. Juni 2026?
   Noerr Partnerschaftsgesellschaft mbB, 03.06.2026
7. Entgelttransparenz: Was Unternehmen wissen sollten
   IHK Hannover, 02.06.2026