

INFONIQ



Entgelttransparenz in der Praxis

**Wie du Fairness stärkst, Vertrauen aufbaust und
HR zukunftsfähig aufstellst.**

Entgelttransparenz stellt HR vor neue Herausforderungen – bietet jedoch zugleich strategisches Optimierungspotenzial. Dieser Ratgeber erklärt, wie du die gesetzlichen Rahmenbedingungen strukturiert umsetzen und Entgelttransparenz als Instrument für mehr Fairness und Vertrauen sowie effizientere HR-Prozesse nutzen kannst.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung
2. Realität im HR-Alltag
3. Gesetzliche Lage
4. Auskunftsrechte der Mitarbeitenden und weitere Neuerungen
5. Risiken und Stolpersteine bei der Umsetzung
6. Führungskräfte als Multiplikatoren
7. Skill- und Talentmanagement als Fundament fairer Vergütung
8. Chancen durch Entgelttransparenz
9. Strukturierte und digitale Prozesse als Basis
10. Praxisbeispiel: Mittelständisches Unternehmen
11. Quick Wins für HR
12. Fazit: Vertrauen, Struktur, Zukunft

1. Einleitung: Entgelttransparenz – mehr als eine Pflicht

In vielen Unternehmen sind die Entgeltstrukturen historisch gewachsen: Es gibt individuelle Vereinbarungen, unterschiedliche Vertragsmodelle, eine dezentrale Dokumentation und kaum standardisierte Prozesse. Transparenz war dabei bisher selten ein Gestaltungsziel, sondern ein sensibles Thema, das man möglichst vermieden hat.

Doch das Gehalt ist weit mehr als eine Zahl auf der Abrechnung. Es steht für Anerkennung, Wertschätzung und Gerechtigkeit – und dazu gehört eben auch Transparenz. Genau hier kommt HR ins Spiel. Die Personalabteilungen sorgen dafür, dass die gesetzlichen Anforderungen eingehalten werden. Zugleich geben sie Orientierung und gewährleisten Fairness.

Bisher war Entgelttransparenz in Deutschland durch das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) eher ein „zahnloser Tiger“. Es gab viele Ausnahmen und kaum Sanktionen.

Mit der Umsetzung der EU-Richtlinie 2023/970 ändert sich die Qualität der Verpflichtung ab Juni 2026 jedoch massiv. Entgelttransparenz wird damit endgültig zur rechtlichen Pflicht.

**Die zentrale Frage lautet daher nicht, ob Entgelttransparenz relevant ist, sondern:
Wie gut ist unsere Organisation darauf vorbereitet?**

Dieser kompakte Ratgeber unterstützt dich dabei, das Thema strategisch anzugehen und so den Grundstein für moderne, vertrauensbasierte HR zu legen.

2. Realität im HR-Alltag: Wenn Transparenz an Strukturen scheitert

Im Tagesgeschäft vieler HR-Teams konkurrieren strategische Aufgaben permanent mit administrativen Belastungen. Entgelttransparenz scheitert dabei selten am Willen, sondern an der Struktur.

Typische Herausforderungen sind:

- » Personaldaten sind auf mehrere Systeme verteilt.
- » Verträge, Zusatzvereinbarungen und Leistungsnachweise liegen in E-Mails, Ordnern oder auflokalen Laufwerken.
- » Prozesse sind manuell, nicht standardisiert und fehleranfällig.
- » Gehaltsentscheidungen lassen sich im Nachhinein kaum nachvollziehen.
- » Ein objektiver Vergleich von Rollen, Skills oder Qualifikationen ist nicht möglich.

Die Folge: Transparenz wird zur Ausnahme, Fairness ist schwer belegbar und HR verbringt wertvolle Zeit mit Suchen, Nachfragen und Rechtfertigen.

3. Gesetzliche Lage: EU-Richtlinie und nationale Umsetzung

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EU 2023/970) ist seit dem 6. Juni 2023 auf europäischer Ebene in Kraft. Ihr Ziel ist es, gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit sicherzustellen und bestehende Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern sichtbar zu machen.

Wichtig für die Praxis: Die EU-Richtlinie muss bis zum **7. Juni 2026** in nationales Recht umgesetzt werden. Die spezifischen neuen Sanktionen und Berichtspflichten greifen erst dann voll, doch schon heute verschärft die aktuelle Rechtsprechung (z. B. durch das BAG) die Anforderungen an die Entgeltgleichheit. Unternehmen sollten die Frist daher nicht als „Schonfrist“, sondern als **Vorbereitungszeit** verstehen, um Haftungsrisiken proaktiv zu minimieren.

Für HR bedeutet das:

- » Jetzt vorbereiten statt abwarten: Daten zentralisieren, Prozesse definieren, Führungskräfte schulen.
- » Strategisch denken: Transparenz stärkt Vertrauen, Bindung und Arbeitgeberattraktivität.
- » Rechtssicherheit bewahren: Unternehmen, die nachweislich in der Vorbereitungsphase sind, gelten nicht automatisch als rechtswidrig.

Wer jetzt mit der Umsetzung beginnt, verschafft sich Handlungsspielraum und gerät später nicht unter Zeit- und Rechtfertigungsdruck.

4. Auskunftsanspruch der Mitarbeitenden und weitere Neuerungen

Die neue Gesetzgebung räumt Mitarbeitenden klar definierte Auskunftsrechte ein.

Dazu gehören:

- » Schriftliche Informationen über das eigene Entgelt
- » Durchschnittsverdienste vergleichbarer Gruppen, differenziert nach Geschlecht
- » Transparente Kriterien zur Entgeltfestlegung und -entwicklung
- » Schutz vor Benachteiligung aufgrund von Auskunftersuchen

Dabei geht es ausdrücklich nicht um die vollständige Offenlegung aller Einzelgehälter. Das Ziel ist eine nachvollziehbare, faire Struktur und keine öffentlichen Gehaltslisten.

Weitere Neuerungen ab Juni 2026 kannst du der folgenden Übersicht entnehmen.

Bereich Bereich	Bisheriges deutsches Recht	Neuerungen durch EU-Richtlinie (ab 06/2026)
Auskunftsanspruch	Ab 200 MA; Auskunft über Median vergleichbarer Kollegen.	Alle Unternehmen. Recht auf Auskunft über individuelles Entgelt und Durchschnittsentgelt nach Geschlecht.
Transparenz im Recruiting	Keine Pflicht zur Angabe von Gehaltsspannen.	Pflicht. Angabe von Einstiegsgehalt oder Spanne (in Anzeige oder vor Gespräch). Fragen nach früherem Gehalt verboten.
Berichtspflichten	Ab 500 MA (Lagebericht); eher allgemein.	Ab 100 MA. Detaillierte Berichte über Gender Pay Gap. Intervalle (1-3 Jahre) je nach Unternehmensgröße. Übergangsfrist für Unternehmen zwischen 100 und 149 MA bis 2031.
Entgeltkriterien	Keine generelle Pflicht zur Offenlegung.	Pflicht. Kriterien für Entgelt und Entwicklung müssen objektiv und geschlechtsneutral zugänglich sein.
Verschwiegenheit	Klauseln in Verträgen oft üblich (teils unwirksam).	Verboten. Beschäftigte dürfen über ihr Gehalt sprechen, um Entgeltgleichheit zu prüfen.
Sanktionen	Geringes Risiko; kaum abschreckend.	Massiv. Beweislastumkehr (Firma muss Unschuld beweisen), Schadensersatz, Bußgelder, Ausschluss von Vergaben.

5. Risiken und Stolpersteine in der Umsetzung

Eine unvorbereitete oder schlecht kommunizierte Umsetzung birgt erhebliche Risiken:

- » Rechtlich drohen Bußgelder, Schadensersatzansprüche und eine Beweislastumkehr zulasten des Arbeitgebers.
- » Betrieblich können Vertrauensverluste entstehen, die sich langfristig auf Motivation, Bindung und Fluktuation auswirken. Führungskräfte geraten unter Druck, wenn sie Entgeltentscheidungen nicht erklären können.

Eine gute Umsetzung hingegen schafft Raum für:

- » Sachliche Diskussionen über leistungs- und rollenbasierte Vergütung
- » Klare Erwartungshaltungen
- » Professionelles Erwartungsmanagement schon im Recruiting-Prozess

Der Schlüssel liegt in objektiven Kriterien, klarer Kommunikation und einer gezielten Schulung von Führungskräften.

6. Führungskräfte als Multiplikatoren

Führungskräfte sind die wichtigsten Botschafter der Entgelttransparenz. Sie übersetzen die rechtlichen Vorgaben in den Arbeitsalltag und prägen die Wahrnehmung von Fairness.

Ihre Aufgaben:

- » Entgeltentscheidungen nachvollziehbar erklären
- » Diskriminierungsfreie Beurteilungen sicherstellen
- » Ansprechpersonen für Fragen zu Gehalt, Karriere und Skills sein

Ohne befähigte Führungskräfte wird selbst das beste digitale System schnell als Kontrollinstrument statt als Vertrauensbasis wahrgenommen.



7. Skill- und Talentmanagement als Fundament fairer Vergütung

Zukunftsfähige Entgeltmodelle sind eng mit Rollen, Kompetenzen und Entwicklungspfaden verknüpft. Eine Skill-basierte Vergütung schafft objektive Vergleichbarkeit und reduziert subjektive Einflüsse.

Talent- und Performance-Daten machen die Zusammenhänge zwischen Leistung, Entwicklung und Vergütung transparent. So wird Entgelttransparenz vom reinen Compliance-Thema zu einem integralen Bestandteil moderner Unternehmenskultur.

8. Chancen durch Entgelttransparenz

Richtig umgesetzt, entfaltet Transparenz messbare Vorteile.

- » **Vertrauen:** Klarheit schafft Sicherheit.
- » **Mitarbeiterbindung:** Wahrgenommene Fairness erhöht die Zufriedenheit.
- » **Arbeitgeberattraktivität:** Offenheit signalisiert Professionalität.
- » **HR-Effizienz:** Weniger Rückfragen, geringere administrative Last.
Transparenz bedeutet also nicht mehr Arbeit, sondern bessere Arbeit.

9. Die Basis: strukturierte und digitale Prozesse

Erfolgreiche Entgelttransparenz basiert auf klaren Strukturen:

- » **Digitale Personalakte** mit zentraler, sicherer Datenhaltung
- » **Standardisierte Prozesse** für Entgeltentscheidungen
- » Integriertes **Skill- und Kompetenzmanagement** für faire und direkte Vergleiche
- » **Nachvollziehbare Dokumentation**
- » **Sichere Systeme:** Revisionssicher und DSGVO-konform

Studien zeigen: Digitale HR-Systeme können den Such- und Administrationsaufwand um bis zu 40 Prozent reduzieren.

10. Praxisbeispiel: Mittelständisches Unternehmen

Ein Unternehmen mit 500 Mitarbeitenden sah sich mit typischen Problemen konfrontiert: Manuelle Prozesse, verteilte Dokumente, kaum nachvollziehbare Gehaltsentscheidungen und eine fehlende Vergleichbarkeit von Fähigkeiten stellten eine Herausforderung dar.

Durch die **Einführung einer digitalen Personalakte**, standardisierter Prozesse und eines Skillmanagements erzielte das Unternehmen:

- » 100-prozentige zentrale Datenverfügbarkeit
- » Halbierte Prozesszeiten
- » 20 Prozent mehr Zeit für strategische HR-Arbeit
- » Klare, verständliche Gehaltsinformationen für Mitarbeitende

Struktur schafft Transparenz, Fairness und Effizienz.

11. Quick Wins für HR – Deine nächsten Schritte

- » **Bestandsaufnahme:** Alle Gehaltsdaten und bestehenden Prozesse systematisch erfassen, um den Status quo transparent zu machen.
- » **Zentrale digitale Struktur:** Aufbau einer einheitlichen Informationsbasis für alle relevanten Daten.
- » **Standardisierung und Dokumentation:** Entgeltentscheidungen nachvollziehbar und konsistent dokumentieren.
- » **Transparente Kommunikation:** Mitarbeitende über Richtlinien und Vorgehensweisen informieren, Erwartungen klären.
- » **Monitoring durch KPIs:** Einführung geeigneter Kennzahlen wie Fluktuation, Zufriedenheit oder Gehaltsgleichheit zur kontinuierlichen Steuerung.
- » **Handlungsauftrag:** Vor dem Hintergrund eines EU-weiten Gender Pay Gaps von rund zwölf Prozent zeigen diese Maßnahmen den klaren Bedarf für gezielte Schritte in Richtung Entgelttransparenz.





12. Fazit: Vertrauen, Struktur, Zukunft

Entgelttransparenz ist weder ein kurzfristiger Trend noch lediglich eine gesetzliche Verpflichtung. Vielmehr bildet sie eine zentrale Grundlage moderner HR-Arbeit. Bei richtiger Umsetzung ermöglicht sie effizientere Prozesse, stärkt das Vertrauen der Mitarbeitenden und unterstützt eine mitarbeiterorientierte Personalpolitik.

Gleichzeitig schafft sie die Voraussetzungen für eine zukunftsfähige HR-Organisation, die Fairness systematisch verankert und nachvollziehbar gestaltet. Moderne Personalarbeit beginnt dabei nicht bei administrativen Aufgaben, sondern bei klaren Strukturen, Transparenz und einem belastbaren Vertrauensverhältnis zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden. Hierfür ist ein leistungsfähiges digitales HR-System unverzichtbar.

INFONIQ

Infoniqa Deutschland GmbH
Wolfgang-Brumme-Allee 3
71034 Böblingen



Dieser Inhalt stammt aus der Zeit vor Suiteify.

Einzelne Marken- und Produktbezeichnungen, Kontaktdaten oder Leistungsbeschreibungen können vom aktuellen Stand abweichen.

Suiteify verbindet zentrale Unternehmensprozesse und reduziert Komplexität im Alltag mittelständischer Unternehmen.

Suiteify baut die integrierte Business Suite für den DACH-Mittelstand. Unter einer gemeinsamen Marke bringt Suiteify HR, Payroll, Finance und ERP Schritt für Schritt zusammen. So können Unternehmen ihre geschäftskritischen Prozesse zunehmend durchgängig, effizient und zukunftssicher steuern.

Suiteify baut auf 58 Jahren Fachwissen und dem Vertrauen von über 41.000 Kunden im DACH-Raum auf und vereint die Stärken der bisherigen Unternehmen und Lösungen in einer gemeinsamen strategischen Ausrichtung.

Aktuelle Informationen und Lösungen finden Sie bei Suiteify.

[Suiteify kennenlernen](#)



Where work flows.